

**DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO  
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES**

**ARGENTINA**

**ACCESO A MEJORES OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD**

**(AR-M1055)**

**MEMORANDO DE DONANTES**

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Estrella Peinado-Vara (FOMIN/AMC), jefe de equipo; Jessica Oliván (FOMIN/AMC); Hector Castello (FOMIN/CAR); Micaela Cordero (FOMIN/CAR); Sonia Puente (FOMIN/KSC); Lene Mikkelsen (FOMIN/KSC); Maria Elena Nawar (FOMIN/DEU); Oscar Ruiz (HRD/HRD); Gumersindo Velázquez (PDP/CAR); y, Anne Marie Lauschus (LEG).

**ÍNDICE**

I.	MARCO DE REFERENCIA Y JUSTIFICACIÓN .....	2
II.	EL PROYECTO .....	4
	A.    Objetivos y descripción .....	4
	B.    Componentes y Actividades .....	4
III.	COSTO Y FINANCIAMIENTO .....	6
IV.	EJECUCIÓN DEL PROYECTO .....	8
	A.    Organismo Ejecutor.....	8
	B.    Ejecución y administración del proyecto .....	9
V.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	10
VI.	BENEFICIARIOS Y RIESGOS .....	12
	A.    Beneficiarios.....	12
	B.    Riesgos .....	13
VII.	REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL .....	13

---

**ANEXOS**

---

ANEXO I      Matriz de Marco Lógico

ANEXO II     Presupuesto resumido

---

---

**APÉNDICES**

---

APENDICE I   Proyecto de Resolución

---

---

**INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS TÉCNICOS DEL FOMIN**

---

**PREPARACIÓN**

ANEXO III     Presupuesto Detallado

ANEXO IV     Plan de Adquisiciones

ANEXO V      Evaluación Institucional

ANEXO VI     Reglamento Operativo

ANEXO VII    Acuerdo de Colaboración FUSAT /CAR-OISS

---

---

**ACRÓNIMOS**

---

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAR-OISS	Centro de Acción Regional de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social
CONADIS	Comisión Nacional de Discapacidad
IDRM	<i>International Disability Rights Monitor</i>
FAICA	Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
FUSAT	Fundación Social Aplicada al Trabajo
MYPES	Micro y Pequeña Empresas
OE	Organismo Ejecutor
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
ONU	Organización de Naciones Unidas
PCD	Personas con Discapacidad
PSR	<i>Project Status Report</i> (Informe de Avance del Proyecto)
RSE	Responsabilidad Social de la Empresa
RO	Reglamento Operativo
UART	Union de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo
UE	Unidad Ejecutora
UNTREF	Universidad Nacional de Tres de Febrero

---

**ACCESO A MEJORES OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
(AR-M1055)**

**RESUMEN EJECUTIVO**

<b>Organismo Ejecutor:</b>	Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT)		
<b>País:</b>	Argentina		
<b>Beneficiarios:</b>	Se beneficiarán al menos 500 personas con discapacidad (PCD) al insertarlas laboralmente en empresas privadas y públicas de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires.		
<b>Financiamiento:</b>	FOMIN (no reembolsable)	US\$	1.000.000
	Contrapartida:	US\$	923.500
	<b>Total:</b>	<b>US\$</b>	<b>1.923.500</b>
<b>Objetivos:</b>	El <b>fin</b> del proyecto es contribuir a la inclusión económica y social de Personas con Discapacidad (PCD) mejorando sus oportunidades de empleo de calidad. El <b>propósito</b> es lograr la adopción y uso continuo de una metodología de inclusión social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.		
<b>Plazo de Ejecución y Desembolsos:</b>	36 y 42 meses, respectivamente.		
<b>Condiciones contractuales especiales:</b>	Como condición previa al primer desembolso, FUSAT deberá demostrar a satisfacción del Banco que se ha: (i) seleccionado al Coordinador del proyecto; (ii) aprobado el reglamento operativo del proyecto; y, (iii) firmado el Acuerdo de Colaboración entre FUSAT y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).		
<b>Excepciones a las Políticas del Banco:</b>	Ninguna		
<b>Revisión social y ambiental:</b>	Este proyecto ha sido clasificado como categoría "C" (ESR 48-10 del 30 de noviembre de 2010).		

## I. MARCO DE REFERENCIA Y JUSTIFICACIÓN

- 1.1 En América Latina existen al menos 50 millones de Personas con Discapacidad (PCD), lo que supone aproximadamente el 10%<sup>1</sup> de la población total. Se estima que entre el 80% y el 90% de las personas con alguna discapacidad no están integrados en la fuerza laboral o se encuentran desempleados o subempleados a causa de diversos factores, entre ellos, la falta de capacitación, inaccesibilidad al lugar de trabajo y falta de transporte accesible. Como consecuencia, cerca del 82% de la población discapacitada vive por debajo del umbral de la pobreza y la condición de discapacidad afecta a toda la unidad familiar<sup>2</sup>. La mayoría de estas personas permanece en condiciones de dependencia, muy pocas desarrollan sus potencialidades y no se integran a las actividades sociales o productivas.
- 1.2 En Argentina, según los últimos datos recogidos, existen 2.2 millones de PCD de los que el 54% son mujeres y 20,6% de los hogares urbanos de localidades de más de 5.000 habitantes tienen algún miembro de la familia con discapacidad<sup>3</sup>. Según el *International Disability Rights Monitor* (IDRM, 2004) la legislación argentina relacionada con la discapacidad se considera avanzada y con buena cobertura, sin embargo, todavía falta mucho por hacer.
- 1.3 En 2008 entró en vigencia la convención sobre los Derechos de las PCD de la ONU que prohíbe la discriminación en todas las áreas de la vida, incluido el empleo. En su Artículo 27, los Estados firmantes, que incluye Argentina, reconocen el derecho de las PCD a trabajar, en igualdad de condiciones e incluye el derecho al acceso al mercado y a un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible (ratificado el 9 de febrero de 2009).
- 1.4 En Argentina se han impulsado diversas estrategias públicas, que ofrecen beneficios fiscales e impositivos<sup>4</sup>, e iniciativas privadas para mejorar las condiciones de calidad de vida de las PCD. En principio se destacan las acciones que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Oficina de Empleo de la Unidad para PCD y Grupos Vulnerables; el trabajo de organizaciones tales como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS); ISALUD; la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes (FAICA); la AMIA y también la Fundación PAR o la Fundación Discar. Cabe mencionar además la sensibilización de algunas empresas frente a la inclusión laboral de PCD entre las que se encuentran WalMart, Accenture, Adecco, Sodimac, Falabella, Mc Donald's, y Manpower<sup>5</sup>; y las iniciativas aisladas de algunas empresas como el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Sin embargo, el IDRM identifica que, en las áreas de

<sup>1</sup> Según datos del BID, Banco Mundial y OMS.

<sup>2</sup> Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. CERMI (2006).

<sup>3</sup> Según los últimos datos de la Encuesta realizada por el INDEC -2004- y según datos de la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002/3. (ENDI – Argentina).

<sup>4</sup> Beneficios económicos e impositivos para el empleador de PCD en Argentina- Según la Jurisdicción Nacional. Dedución del 70% de Impuesto a las Ganancias. Ley N° 22.431 (Sistema de protección al discapacitado. Modif. por Ley N° 23.021, art. 23). Exención del 50% de aportes patronales, el primer año de contratación (Ley N° 24.013, art. 87). Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos (Ley N° 24.147, art. 34). Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, para contratos por tiempo indeterminado, cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de la empresa. En caso de que se trate de un trabajador mayor de 45 años, una mujer jefa de hogar de cualquier edad, un joven menor de 24 años, la exención será del 50% ( Ley N° 25.250 de Reforma Laboral, art. 2).

<sup>5</sup> Todas ellas, entre otras, forman parte del Club de Empresas Comprometidas.

educación y empleo, y accesibilidad, no existe protección, o es insuficiente para facilitar la inclusión social y económica de las PCD. Las iniciativas que existen, por lo general no contemplan un trabajo acorde a las necesidades, competencias e intereses de esta población.

- 1.5 **El problema.** A pesar de la legislación existente y de algunos esfuerzos aislados, la mayoría de las PCD no pueden acceder a un trabajo de acuerdo a sus capacidades. Este hecho contribuye a la situación de pobreza y vulnerabilidad en la que vive la mayoría de este colectivo. Existe un escaso cumplimiento de las leyes por parte de los empleadores respecto a la inclusión de PCD y una falta de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo para discapacitados.
- 1.6 Las principales causas identificadas son:
- a. El desconocimiento por parte de los empleadores, directivos y responsables de recursos humanos sobre: (i) la legislación e incentivos fiscales; (ii) el potencial laboral de las PCD (nichos laborales y capacidades); y (iii) cómo incluir y desarrollar laboralmente a PCD. Las empresas no saben dónde ni cómo incorporar a PCD en sus plantillas y requieren del apoyo de una organización que conozca las necesidades de las PCD y metodologías de incorporación laboral.
  - b. Falta de capacitación adecuada de las PCD para cubrir los nichos de empleo que puedan estar disponibles y su adecuación para poder acceder a puestos de trabajo que estas personas podrían desempeñar.
  - c. Es necesaria la promoción del empleo de PCD entre los actores de gobierno porque a pesar del marco legal que se ocupa del empleo de PCD, el seguimiento que se realiza aun no resulta suficiente para su cumplimiento.
- 1.7 **La oportunidad.** En Argentina están confluyendo dos factores relevantes. El primero es el marco legal a favor de las PCD y su inclusión laboral/económica y social, el cual es avanzado. En segundo lugar, las empresas públicas tienen políticas de acción afirmativa por la que deben destinar a un porcentaje de su plantilla para ser ocupado por PCD, y en muchos casos no saben cómo identificar los puestos ni a los posibles trabajadores. Adicionalmente, existen unos beneficios fiscales y tributarios que las empresas privadas no están aprovechando. A esto se le añade que, toda la indicación, a raíz de los avances legislativos que se están dando, es que las acciones afirmativas en el sector público se trasladen en un futuro próximo también al sector privado, particularmente a empresas con un cierto número de empleados (como ya ocurre en Brasil). Las empresas privadas no saben cómo incluir laboralmente a PCD y no están aprovechando los incentivos fiscales y el potencial de las PCD, además de no estar anticipándose a un cambio en el marco legal laboral que les puede afectar.
- 1.8 En este sentido, el presente proyecto propone aprovechar las condiciones favorables de la situación, a través del ajuste y aplicación de una metodología que combine los elementos descritos y promueva y facilite la inclusión laboral de las PCD en la Ciudad de Buenos Aires, con miras a replicar estos esfuerzos en el resto del país.

## II. EL PROYECTO

### A. Objetivos y descripción

- 2.1 El fin del proyecto es contribuir a la inclusión económica y social de PCD mejorando sus oportunidades de empleo de calidad. El propósito es lograr la adopción y uso continuo de una metodología de inclusión social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.
- 2.2 Se fortalecerá el vínculo entre las empresas responsables que reconocen las ventajas y potencialidad del empleo inclusivo con organizaciones de apoyo a las PCD. Para ello, se promoverá el conocimiento sobre el potencial laboral de las PCD y se identificarán nichos de empleo que pueden ser ocupados por PCD a la vez que se contribuirá a disminuir la brecha de capacitación que existe tanto en las PCD como en el resto de personal de las empresas para el empleo inclusivo.

### B. Componentes y Actividades

- 2.3 **Componente 1. Sensibilización del sector empresarial, gobierno y ONG interesadas sobre el potencial laboral de las PCD. (FOMIN US\$197.000; Contrapartida US\$117.200).** El objetivo de este componente es sensibilizar sobre el potencial laboral de las PCD y la legislación en la materia a las empresas que participen en el proyecto y a otras interesadas, para que conozcan, aprovechen y promuevan convenientemente el potencial de las PCD y la posibilidad de incluirlas laboralmente. Se articulará a las empresas con entidades gubernamentales y de la sociedad civil relacionadas con la inclusión laboral de PCD.
- 2.4 Los recursos dedicados a este componente financiarán la organización de reuniones y talleres de trabajo y la contratación de servicios de consultoría para las siguientes actividades: (i) seleccionar empresas y otras organizaciones interesadas en participar en el proyecto; (ii) analizar los incentivos gubernamentales para la inclusión laboral de PCD; (iii) analizar la legislación en materia de discapacidad y experiencias en otros países para elaborar una propuesta de mejoras a la misma; (iv) preparar (imprimir, grabar, etc.) material para los talleres (folletería, videos, notas de prensa, etc.); y, (v) diseñar e impartir talleres de sensibilización sobre el potencial laboral de las PCD para empresas, asociaciones empresariales y ONG interesadas.
- 2.5 Los resultados esperados son: (i) al menos 600 empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD; (ii) al menos cinco entidades gubernamentales y/o ONG sensibilizadas y vinculadas al proyecto; y, (iii) un documento de propuesta de mejora a la legislación en materia de discapacidad finalizado y presentado a la Comisión Nacional de Discapacidad (CONADIS), validada con entidades interesadas en la temática.
- 2.6 **Componente 2. Adaptación y aplicación de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral y capacitación a gestores laborales y PCD. (FOMIN US\$450.000; Contrapartida US\$511.000).** El objetivo de este componente es adaptar, y aplicar una metodología de inclusión y desarrollo laboral de PCD y conformar un equipo técnico capacitado sobre la misma. Además se capacitará a PCD en competencias laborales para lograr un match adecuado entre oferta y demanda.



- 2.7 Para la ejecución de este componente se prevé desarrollar las siguientes actividades: (i) relevar las necesidades y oportunidades de las empresas participantes e identificar nuevos nichos de inserción laboral en el sector privado; (ii) analizar las metodologías aplicadas y adaptarlas a las necesidades del proyecto; (iii) realizar talleres de validación de la metodología con expertos, beneficiarios, empleadores, etc.; (vi) realizar talleres de capacitación para la aplicación de la metodología (equipo de técnicos y gestores).
- 2.8 Para la parte de capacitación a PCD se prevé: (v) pre-seleccionar a gestores laborales y equipo técnico (asesores y tutores); (vi) capacitar a las PCD en cursos de capacitación laboral general; (vii) capacitar a las PCD en cursos específicos a los nichos de empleo y a los puestos; (viii) facilitar la selección y contratación de PCD en las empresas; (ix) realizar reuniones internas de preparación del entorno dentro de las empresas; y, (x) apoyar y dar seguimiento al proceso de inserción efectiva en el lugar de trabajo.
- 2.9 Los resultados esperados son: (i) al menos 25 gestores laborales y técnicos (tutores de seguimiento, expertos en accesibilidad, psicólogos, fisioterapeutas, etc.) que puedan estar disponibles para su contratación según sean necesarios sus servicios; (ii) una metodología de inclusión y desarrollo laboral diseñada, validada y adaptada con base en los documentos de análisis y relevamiento y la identificación de los nuevos nichos; (iii) al menos 550 PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto; (iv) al menos 50 empresas que reciben asesoramiento en preparación del entorno; y, (v) al menos 500 PCD contratadas por las empresas participantes.
- 2.10 **Componente 3. Elaboración de una estrategia de comunicación y transferencia de conocimiento. (FOMIN US\$125.700; Contrapartida US\$24.900).** El objetivo de este componente es capturar, transferir y difundir el conocimiento sobre la metodología y los resultados del proyecto a otras organizaciones interesadas y audiencias identificadas a nivel nacional e internacional. Con este componente se persigue conseguir un mayor impacto en la inclusión laboral de las PCD y trasladar la experiencia a otros países.
- 2.11 Las audiencias identificadas que el proyecto busca influir son: (i) empresas, tentativamente en sectores de tecnología informática, gastronomía, hotelería, turismo, comercio e industrial, para que reconozcan las ventajas y conveniencia de emplear PCD; (ii) gobiernos, local y provincial, con la intención de influir en el nacional a largo plazo, para que se reconozca la importancia del empleo de las PCD para su inclusión económica y social; y, (iii) instituciones académicas y de gestión laboral para que profundicen y se especialicen en el apoyo e inserción laboral de las PCD.
- 2.12 Se llevarán a cabo las siguientes actividades: (i) diseñar e implementar una estrategia de comunicación (incluyendo confirmación de las audiencias clave, los mensajes y los canales); (ii) diseñar una estrategia de transferencia de conocimiento; (iii) difundir los resultados de la aplicación de la metodología en eventos nacionales e internacionales de relevancia; (iv) desarrollo de productos específicos promocionales del proyecto; (v) desarrollo de línea de base, sistema de monitoreo y evaluaciones

intermedia y final; y, (vi) promover el intercambio de experiencias y la articulación de los actores clave en la temática.

- 2.13 Los resultados esperados son: (i) una estrategia de comunicación diseñada e implementada; (ii) una estrategia de transferencia de conocimiento diseñada e implementada; y, (iii) al menos 30 organizaciones de apoyo a la inclusión laboral de PCD (públicas y privadas) con conocimiento sobre la metodología y resultados del proyecto.

### III. COSTO Y FINANCIAMIENTO

- 3.1 El costo del Proyecto es de aproximadamente US\$1.923.500 de los cuales el FOMIN financiará hasta US\$1.000.000, y FUSAT será responsable de US\$923.500, del cual al menos la mitad deberá ser en efectivo. El tiempo de ejecución será de 36 meses.

DESCRIPCIÓN	FOMIN US\$	Aporte Local US\$	TOTAL US\$
Componente 1. Sensibilización del sector empresarial, gobierno y ONG interesadas sobre el potencial laboral de las PCD.	197.000	117.200	314.200
Componente 2. Adaptación y aplicación de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral y capacitación a gestores laborales y PCD.	450.000	511.000	961.000
Componente 3. Elaboración de una estrategia de comunicación y transferencia de conocimiento.	125.700	24.900	150.600
Unidad Ejecutora	82.300	270.400	352.700
Evaluaciones	45.000	0	45.000
Auditorias y revisiones ex post	20.000	0	20.000
Imprevistos	5.000	0	5.000
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>925.000</b>	<b>923.500</b>	<b>1.848.500</b>
Fortalecimiento Institucional (Capacitación en Gestión Financiera y Adquisiciones)	8.750	0	8.750
Cuenta de la Agenda de Negocios Inclusivos	20.000	0	20.000
Cuenta Evaluación de Impacto (5%)	46.250	0	46.250
<b>TOTAL</b>	<b>1.000.000</b>	<b>923.500</b>	<b>1.923.500</b>

- 3.2 **Justificación.** Este proyecto contribuirá a consolidar las condiciones de entorno que se están dando en Argentina con el fin de conseguir el empleo efectivo de PCD. La promoción de la inclusión laboral de PCD y el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de PCD en el mercado laboral son elementos necesarios que mejorarán el comportamiento corporativo inclusivo en el mercado laboral en Argentina. La experiencia, metodologías y modelos que resulten serán susceptibles de ser replicados por otros donantes, empresas y actores en la región.
- 3.3 **Contribución al objetivo de la agenda.** El proyecto se encuadra dentro del objetivo de la agenda del FOMIN “Promoción y apoyo a la adopción de Negocios Inclusivos”

que integra la Unidad de Acceso al Mercado y Capacidades (AMC), dirigida, entre otros aspectos de la inclusión, a la inclusión laboral de PCD. El objetivo de esta agenda es catalizar o apoyar la generación de mejores oportunidades económicas para las poblaciones de bajos ingresos y vulnerables, a través de la puesta en marcha de prácticas empresariales inclusivas. Con este proyecto se contribuirá directamente a este objetivo, al conjugar los diferentes elementos y organizaciones que confluyen en torno a la inclusión laboral de PCD en Argentina y elaborar una metodología de trabajo conjunta en la que intervienen empresas, gestores laborales y profesionales en áreas de apoyo necesarias para la inserción laboral. Adicionalmente, para probar esta metodología y demostrar su potencial se insertará a 500 PCD como empleados en la cadena de valor de al menos 50 empresas.

- 3.4 **Contribución a los indicadores de resultados de la agenda.** El proyecto contribuirá a los indicadores de resultados, como sigue: (i) una Metodología de Empleo desarrollada e internalizada por FUSAT; (ii) 50 empresas adoptan la metodología y participan como oferentes de empleo de PCD; y, (iii) 500 PCD incluidas y/o reinsertadas laboralmente.
- 3.5 **Públicos destinatarios.** Los principales públicos que estarían interesados en los resultados del proyecto serían los siguientes: (i) organizaciones que promueven la inclusión social y económica de las PCD; (ii) el sector empresarial, en general, para poder cumplir con la legislación y aprovechar los incentivos fiscales; y, (iii) el sector público (local, provincial y nacional) para encontrar una solución que aporte al problema de exclusión económico y social de las PCD y la falta de cumplimiento de la legislación por parte de las empresas. Estos grupos figuran entre las audiencias a las que se dirige esta agenda del FOMIN.
- 3.6 **Beneficios en términos de conocimiento.** El proyecto facilitará la sensibilización de las empresas sobre el potencial y las ventajas de ejercer prácticas responsables con los recursos humanos, específicamente el de emplear PCD. Entre los beneficios que se esperan en términos de conocimiento se encuentran: (i) el desarrollo de una metodología de empleo inclusivo (replicable) de PCD para que las empresas puedan emplear a esta población vulnerable y puedan acomodar sus políticas de recursos humanos. De este modo las empresas tendrán mejor conocimiento para cumplir con la ley y/o aprovechar los incentivos fiscales que existen en el país en materia de empleo de PCD; y, (ii) evidencias e instrumentos para convencer al sector empresarial de la capacidad laboral de las PCD. Se contribuirá a la identificación de posibles categorías de puestos a ser cubiertos por PCD y las necesidades de capacitación/adección.
- 3.7 La experiencia generará aprendizajes para sistematizar y comunicar estratégicamente con el fin de contribuir a cambiar la percepción que se tiene sobre las posibilidades de las PCD. En el caso del sector público estas evidencias e instrumentos servirán para poner de manifiesto el impacto social de la inclusión social de las PCD y la necesidad de hacer cumplir la legislación y comunicar los incentivos existentes. A través de las alianzas que se pretenden formar con el proyecto y con la formación al personal de las empresas se creará una metodología para reconocer, y superar, las barreras para el empleo de las PCD.

- 3.8 **De qué manera se captará, medirá, empleará para llegar a los públicos destinatarios y aplicará a futuros proyectos el aprendizaje.** El aprendizaje se captará y medirá mediante la evaluación cualitativa y cuantitativa del impacto del empleo de PCD tanto en las empresas como en los mismos beneficiarios. Los productos que se desarrollen fruto de la estrategia de comunicación y la evaluación buscarán cómo los esfuerzos de disseminación y la adopción de los modelos que surjan del proyecto se ven reflejados en un cambio en la percepción de las empresas y los otros actores involucrados. Este aprendizaje podrá divulgarse a los públicos destinatarios a través de presentaciones en conferencias de responsabilidad social empresarial y de negocios inclusivos, estudios de casos y otras publicaciones. El conocimiento aportado por este proyecto también se aplicará en el diseño de futuros proyectos.
- 3.9 **Sostenibilidad.** Está basada en demostrar que efectivamente es posible la inclusión laboral satisfactoria de PCD a través de la promoción, desarrollo de herramientas y formación de personal especializado para que se fomente la coordinación de instituciones tanto públicas como privadas que trabajan para apoyar de manera integral la inclusión laboral de las PCD.
- 3.10 Por lo menos doce meses antes de terminar el período de ejecución del proyecto se realizará un Taller de Sostenibilidad donde participarán representantes del FOMIN y del Organismo Ejecutor, y otros a ser acordados, a fin de evaluar los avances logrados e identificar las medidas y acciones necesarias para asegurar la continuidad de las acciones una vez terminados los fondos del proyecto. El alcance y organización de este taller de sostenibilidad estará a cargo del Organismo Ejecutor y deberá ser acordado con los involucrados con la debida anticipación. El resultado de los talleres será el Plan de Sostenibilidad desarrollado.

#### IV. EJECUCIÓN DEL PROYECTO

##### A. Organismo Ejecutor

- 4.1 La Fundación Social Aplicada al Trabajo, **FUSAT** es una organización no gubernamental sin fines de lucro, con sede en Buenos Aires, Argentina, que trabaja para el desarrollo social y económico mediante acciones que ayuden a mejorar la gestión del capital humano en las empresas, las condiciones de trabajo y la empleabilidad.
- 4.2 Fue creada en 1999 por un grupo de técnicos independientes del sector público y privado. Su misión es promover soluciones a las empresas para gestionar su capital humano y contribuir a mejorar la calidad laboral.
- 4.3 **FUSAT**, a través de su programa sobre salud y seguridad laboral, ha implementado con éxito numerosas acciones de capacitación, sensibilización y asistencia técnica para la prevención de accidentes y enfermedades laborales y para disminuir las discapacidades producidas por condiciones de trabajo inadecuadas, por lo que **FUSAT** cuenta con experiencia trabajando con PCD y tiene los vínculos necesarios con empresas para poder ejecutar este Proyecto.

- 4.4 Por medio del Programa sobre Gestión del Capital Humano por Competencias en un Nuevo Marco del Relaciones Laborales (ATN/MH-9734-AR) ha contribuido a la mejora de la empleabilidad. Este programa se basa en la optimización de los procesos de selección, formación, promoción interna y desarrollo, organización y políticas de gestión del capital humano, entre otros, para mejorar la competitividad y productividad de las empresas. A partir de la experiencia recogida en este Programa y junto con las lecciones aprendidas y mejores prácticas del Programa “Inserción laboral de la población ciega” (ATN/MH-6958-AR), que ejecutó la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes (FAICA) entre 2001 y 2005, **FUSAT** integrará las competencias adquiridas y las pondrá al servicio del presente Proyecto.
- 4.5 Adicionalmente, se espera que **FUSAT** firme un acuerdo de colaboración con el Centro de Acción Regional de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (CAR-OISS) (Ver Anexo VII) que aportará todo el conocimiento técnico necesario desde una perspectiva regional y con el apoyo de instituciones iberoamericanas.

## **B. Ejecución y administración del proyecto**

- 4.6 Para la ejecución del Proyecto, **FUSAT** establecerá una Unidad Ejecutora (UE) que estará conformada por un Director, un asistente Administrativo-Contable y una Secretaria que apoyarán el desarrollo de todas las actividades del proyecto. El Director y la Secretaria serán financiados con recursos de contrapartida.
- 4.7 Se conformará un Comité de Dirección integrado por un representante de las siguientes instituciones<sup>6</sup>: **FUSAT**, **CAR-OISS**, Universidad **ISALUD**, Fundación Padre Mario, Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes (**FAICA**), Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (**UOCRA**), Universidad del Salvador (**USAL**), Fundación Pbro. J.M. Pantaleo, Asociación Conciencia, Universidad Nacional de Tres de Febrero (**UNTREF**), Subsecretaria de Relaciones Institucionales del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, Union de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (**UART**) y otras entidades que realicen aportes al Proyecto. Este Comité tendrá la responsabilidad de dirigir estratégicamente el proyecto, validando la planificación operativa y sus reportes en forma semestral.
- 4.8 Los términos de referencia y funciones principales de las instancias mencionadas como parte del mecanismo de ejecución se incluyen en el Reglamento Operativo.
- 4.9 **Desembolsos por Resultados:** Los desembolsos del proyecto estarán condicionados al cumplimiento de los hitos acordados entre la agencia ejecutora y el FOMIN, cuya verificación se hará de acuerdo a los medios acordados. El cumplimiento de los hitos no exime a la agencia ejecutora de la responsabilidad de alcanzar las metas del proyecto. Los desembolsos del proyecto se realizarán a través de un avance de fondos de hasta un 20%, bajo la modalidad de gestión de proyectos basada en riesgo y desempeño. El primer desembolso se hará contra el cumplimiento de las condiciones previas fijadas en el Convenio. Los desembolsos siguientes se determinarán en función de las necesidades de gastos del Proyecto, con base en las

---

<sup>6</sup> Estas instituciones han presentado cartas de compromiso firmadas, en las que señalan su interés por participar en el proyecto además de su contribución específica, técnica y/o financiera (en efectivo y/o especie) al mismo.

actividades planificadas para un determinado período de tiempo, el cual puede contemplar el vencimiento de uno o más hitos. El organismo ejecutor podrá solicitar al Banco la modificación y/o reprogramación de los hitos, siempre y cuando éstos no hayan vencido.

- 4.10 **Adquisiciones y Contrataciones:** Para la adquisición de bienes y contratación de servicios de consultoría, la agencia ejecutora aplicará las políticas del BID (GN-2349-7 y GN-2350-7) y los lineamientos que el FOMIN dicte en el marco de dichas políticas. Antes de iniciar las contrataciones y adquisiciones del proyecto, el ejecutor deberá someter a consideración del Banco el plan de adquisiciones, el cual será revisado y actualizado cada seis meses, junto con la presentación del plan operativo semestral. Dado que la clasificación de riesgo institucional del organismo ejecutor resultó como de riesgo medio, la revisión de las contrataciones y adquisiciones para el proyecto se realizará en forma ex-post con frecuencia semestral, con excepción de las adquisiciones de bienes y servicios consideradas críticas<sup>7</sup>, las cuales serán supervisadas en forma ex ante. Asimismo, con recursos del proyecto, el Banco/FOMIN contratará una consultoría para el fortalecimiento institucional (acompañamiento y capacitación en temas fiduciarios) requerido por el Organismo Ejecutor.

## V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 5.1 **Informes de avance del proyecto:** El Organismo Ejecutor será responsable de presentar al FOMIN Informes de Avance del Proyecto (PSR por sus siglas en inglés) dentro de los 30 (treinta) días siguientes al vencimiento de cada semestre o con mayor frecuencia, y en las fechas en que el FOMIN determine, informándole al OE con por lo menos 60 días de anticipación. Estos informes seguirán un formato previamente acordado con el FOMIN, reportarán el avance en cuanto a la ejecución del proyecto, cumplimiento de hitos y cláusulas contractuales, los resultados obtenidos y su contribución al logro de los objetivos del proyecto, en función a lo indicado en el Marco Lógico y a otros instrumentos de planificación operativa. También se reportarán los problemas encontrados durante la ejecución y las posibles soluciones, como así también las lecciones aprendidas. Asimismo, junto al PSR se deberá presentar un Plan Operativo Semestral, el cual incluirá: (i) cumplimiento del Plan Operativo del semestre anterior; (ii) actividades previstas para el semestre, a nivel, de componentes y actividades a desarrollar en el periodo; y, (iii) Plan de Adquisiciones para el semestre.
- 5.2 Dentro de los 90 (noventa) días después del plazo de ejecución, el Organismo Ejecutor presentará al FOMIN un Informe de Avance del Proyecto Final (PSR Final) en el que se priorizarán los resultados alcanzados, el plan de sostenibilidad y las lecciones aprendidas.
- 5.3 **Evaluaciones:** Durante los tres primeros meses de ejecución el Banco contratará un consultor para el desarrollo de la Línea de Base y el sistema de monitoreo del Programa, que deberá incluir la fechas, metodologías, indicadores, y criterios para

---

<sup>7</sup> Director del Proyecto, Asistente Administrativo Contable y la consultoría para diseñar el contenido de los talleres sobre potencial laboral de las PCD para asociaciones empresariales y ONG identificadas (Componente 1).

la realización del monitoreo y evaluación. Será responsabilidad de la UE mantener actualizado el sistema de monitoreo a lo largo de todo el programa.

- 5.4 Adicionalmente, se efectuarán dos evaluaciones, una intermedia y otra al final, a través de consultores que serán contratados por el Banco. La evaluación intermedia se realizará cuando se haya desembolsado el 50% de la contribución o haya transcurrido la mitad del periodo de ejecución, lo que ocurra primero. La evaluación intermedia constatará: (i) hasta qué punto los objetivos, tal como se definieron en el marco lógico han sido logrados a la fecha de la evaluación; (ii) la capacidad institucional del organismo ejecutor; (iii) identificar si existen o no variaciones significativas en la ejecución de las actividades y del presupuesto; (iv) la efectividad del sistema de monitoreo; (v) las dificultades, riesgos y desafíos en la ejecución del Proyecto; y, (vi) identificar alternativas y estrategias que contribuyan a mejorar la ejecución y por tanto incrementen la posibilidad de alcanzar los resultados esperados del proyecto. La evaluación final se efectuará cuando se haya desembolsado el 90% de la contribución o tres meses antes del último desembolso, lo que ocurra primero e incluirá: (i) el análisis de los resultados alcanzados en relación con los objetivos del marco lógico en cuanto a la metodología de inclusión laboral desarrollada y probada por FUSAT y el diagnóstico, número de empresas que forman parte del proyecto y la sistematización del proceso; (ii) la cantidad, tamaño y tipo de empresas beneficiarias; (iii) la calidad de los servicios ofrecidos; (iv) la satisfacción de los usuarios a través de la realización de una encuesta a las empresas participantes; y, (v) las lecciones aprendidas y sostenibilidad del proyecto.
- 5.5 Si estas evaluaciones resultaran satisfactorias para el Banco, éste autorizará al Organismo Ejecutor continuar comprometiendo recursos. En caso contrario, dicho organismo deberá efectuar los ajustes necesarios para que el Banco autorice la reanudación de los desembolsos.
- 5.6 Tres meses antes de terminar el período de ejecución del proyecto, se organizará un Taller de Cierre con la participación del personal del Banco, del Organismo Ejecutor e invitados a ser acordados, para evaluar en forma conjunta los resultados alcanzados, identificar las tareas adicionales para garantizar la sostenibilidad de las acciones, recoger las lecciones aprendidas y discutir el alcance de una posible evaluación ex post que se haría dos o tres años después de terminado el proyecto.
- 5.7 **Seguimiento financiero:** La evaluación institucional y de riesgo de la capacidad de FUSAT para la contratación de servicios y adquisición de bienes, y para la gestión administrativa-financiera-contable, determinó que el nivel de riesgo para la gestión administrativa y financiera es **medio**. En función de dicho resultado, el Equipo de Proyecto ha definido que la revisión de la documentación de soporte de desembolsos será ex ante en la primera etapa del proyecto y ex post en lo sucesivo. La revisión de las contrataciones y adquisiciones para el proyecto se realizará en forma ex-post, con una frecuencia semestral. La auditoría a los Estados Financieros del Proyecto se realizará al final de la ejecución.
- 5.8 El Organismo Ejecutor establecerá y será el responsable de mantener una contabilidad específica del Programa, separada de otras cuentas del organismo ejecutor, según el plan de cuentas acordado previamente con el Banco, en el que se

registrarán todas las transacciones financiadas por la contribución y por la contrapartida local del Programa. La contabilidad, el control interno y los sistemas de archivo del proyecto, deben seguir lo establecido en las normas de información financiera generalmente aceptadas y las políticas de gestión financiera del Banco/FOMIN. Asimismo, deberá facilitar la revisión periódica, por parte del Banco, de los comprobantes de gastos y procesos de adquisición de bienes y servicios, como también de selección de consultores efectuados conforme a las políticas del Banco.

- 5.9 La aplicación de la modalidad y frecuencia de revisión de la documentación soporte de los primeros desembolsos será ex ante y estas podrán pasarse a ex post a partir del desempeño y evaluaciones realizadas durante la ejecución del Proyecto. El Banco/FOMIN contratará auditores independientes, los cuales contarán con el apoyo de los fiduciarios especialistas de la Representación, para llevar a cabo tanto la auditoria de los estados financieros, como para la revisión ex-post de los procesos de adquisiciones y de la documentación soporte de desembolso. El costo de esta contratación se financiará con los fondos de la contribución del FOMIN según los procedimientos del Banco.

## VI. BENEFICIARIOS Y RIESGOS

### A. Beneficiarios

- 6.1 Los beneficiarios directos del proyecto son PCD leve y moderada que requieran apoyos limitados para desempeñar ciertas tareas laborales identificadas<sup>8</sup> con la adaptación en el puesto de trabajo y la capacitación necesaria. Entre las PCD se considera un subgrupo cuya discapacidad es consecuencia de condiciones y un ambiente de trabajo inadecuado que provocan accidentes. Todas las entidades participantes en el proyecto serán también beneficiarias del mismo, al tener la oportunidad de aprender e intercambiar lecciones aprendidas y buenas prácticas sobre la inclusión laboral de PCD.
- 6.2 El Proyecto se desarrollará en la Ciudad y Provincia de Buenos Aires en una primera fase con posibilidades de ampliar a otras ciudades durante la ejecución y para futura replicabilidad y escala nacional y regional.
- 6.3 Otros beneficiarios indirectos y audiencias interesadas en los resultados del proyecto se encuentran: (i) organizaciones que promueven la inclusión social y económica de las PCD<sup>9</sup>; (ii) el sector empresarial en general para poder tener diversidad en los recursos humanos que emplea, cumplir con la legislación y aprovechar los incentivos fiscales<sup>10</sup>; y, (iii) el sector público (local, provincial y nacional) para encontrar una

<sup>8</sup> Entre las áreas potenciales de inclusión identificadas con la ayuda de ISALUD, FAICA y AMIA se encuentran administración, tecnología informática, gastronomía, hotelería, turismo, trabajadores de servicios personales, trabajadores de comercio, oficiales y operarios de industria, entre otros.

<sup>9</sup> Asociación Síndrome de Down Argentina; CAIDIS (Consejo Argentino para la inclusión de personas con discapacidad); AIEPESA (Asociación Instituciones Educativas Especiales Argentina); FENDIN (Federación Argentina de entidades pro-atención a las personas con Discapacidad); Fundación PAR; Fundación para la inclusión al empleo para personas con discapacidad motora y sonora; Asociación de Sordomudos de Ayuda Mutua; Fundación FORO; PRO; Asociación Argentina permanente para la promoción y defensa de las personas con discapacidad y ALPI (Asociación civil para la integración de personas con discapacidad).

<sup>10</sup> Empresas como las de la Asociación de Empresas Comprometidas, empresas y organizaciones que se dedican a la colocación laboral (ADECCO, ManPower, etc. o la AMIA).



solución que aporte al problema de exclusión económico y social de las PCD y la falta de cumplimiento de la legislación por parte de las empresas.

- 6.4 Fruto del proyecto se espera desarrollar una metodología de empleo inclusivo (replicable) de PCD para que las empresas puedan emplear a esta población vulnerable y puedan acomodar sus políticas de recursos humanos; evidencias e instrumentos para convencer al sector empresarial de la capacidad laboral de las PCD y al sector público el impacto social de la inclusión social de las PCD y la necesidad de hacer cumplir la legislación y comunicar los incentivos existentes.

## **B. Riesgos**

- 6.5 Se identifican dos riesgos principales: (i) la falta de interés y conocimiento por parte de las empresas grandes (ancla) sobre los beneficios de insertar personas con discapacidad en sus planillas de empleados; y, (ii) disponibilidad insuficiente de consultores con perfil adecuado para trabajar con la población objetivo en inclusión laboral y que se comprometan con el Proyecto.
- 6.6 Estos riesgos serán mitigados a través de: (i) una estrategia de comunicación adecuada sobre los beneficios de implantación de la metodología y por la participación de grandes empresas representativas durante el desarrollo de las metodologías de modo de garantizar un correcto lenguaje en los documentos; y (ii) capacitación de consultores.

## **VII. REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL**

- 7.1 Dada la naturaleza del Proyecto propuesto no se prevén impactos ambientales. Se prevén efectos sociales positivos ya que el enfoque se centra en facilitar los elementos necesarios para mejorar la inclusión laboral de las PCD (y consecuentemente su inclusión económica y social). Para ello, además de capacitar a las PCD se realizarán actividades que influyan en el sector empresarial y el gobierno de forma generalizada incrementando el nivel de conciencia general acerca de los obstáculos a la inclusión de las PCD y sus posibles soluciones.
- 7.2 En vista de la heterogeneidad de la comunidad de discapacitados se incluirán indicadores sobre los tipos de discapacidad, género y otros factores que se identifiquen necesarios para asegurar una mayor inclusión. En caso de que algún segmento esté sub-representado, el ejecutor trabajará para solventar esta situación. El ESR calificó este proyecto como categoría “C” el 30 de noviembre de 2010.

ARGENTINA: ACCESO A MEJORES OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (AR-M1055)  
MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b>			
Contribuir a la inclusión económica y social de Personas con Discapacidad (PCD) mejorando sus oportunidades de empleo de calidad.	<p><u>Dos años después de finalizar el proyecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos dos transferencias de la metodología realizadas con éxito.</li> <li>- Propuesta de modificación de legislación presentada al Poder Ejecutivo y/o Legislativo en base a las lecciones aprendidas del proyecto.</li> <li>- Al menos el 70% de las PCD insertadas mantienen su empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datos de las empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales que han incluido a las PCD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se mantienen diálogos efectivos entre empleadores y las PCD.</li> <li>▪ Situación macroeconómica presenta tendencia estable</li> </ul>
<b>PROPÓSITO</b>			
Lograr la adopción y uso continuo de una metodología de inclusión social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	<p><u>Al finalizar el Proyecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos 500 PCD insertadas en empleos de calidad.</li> <li>- Al menos 100 empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales aplican la metodología.</li> </ul> <p><u>A los 30 meses:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos 100 PCD insertadas en empleos de calidad.</li> <li>- Al menos 25 empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales aplican la metodología.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informe Final de FUSAT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interés y compromiso de actores involucrados (empresarios, instituciones gubernamentales y no gubernamentales) se mantiene durante la implementación de la metodología de inclusión de PCD desarrollada.</li> </ul>
<b>COMPONENTES</b>			
<p><b>Componente I: Sensibilización del sector empresarial, gobierno y ONG interesadas sobre el potencial laboral de las PCD.</b></p> <p>El objetivo de este componente es sensibilizar sobre el potencial laboral de las</p>	<p><u>A los 18 meses de ejecución:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Al menos 30 empresas que fueron sensibilizadas participan en el proyecto.</li> <li>-Al menos dos entidades gubernamentales y/o ONG que fueron sensibilizadas están vinculadas al proyecto.</li> <li>-Al menos 200 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento de línea de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El sector empresarial, el gobierno y las ONG presentan voluntad y condiciones para ensayar metodologías de inclusión laboral de PCD.</li> </ul>

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>PCD y la legislación en la materia a las empresas que participen en el proyecto y a otras interesadas, así como entidades gubernamentales y ONG relacionadas con la temática.</p>	<p><u>A los 24 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 50 (acumulado) empresas que fueron sensibilizadas participan en el proyecto.                      -Al menos 400 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.                      -Al menos cinco (acumulado) entidades gubernamentales y/o ONG que fueron sensibilizadas están vinculadas al proyecto.                      -Un documento de propuesta de mejora a la legislación en materia de discapacidad finalizado y presentado a la Comisión Nacional de de Discapacidad (CONADIS). (Validada con entidades interesadas en la temática)</p> <p><u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 600 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.</p>		
<p><b>Componente II: Adaptación y aplicación de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral y capacitación a gestores laborales y PCD.</b></p> <p>El objetivo de este componente es adaptar y aplicar una metodología de inclusión y desarrollo laboral de PCD y conformar un equipo técnico capacitado sobre la misma. Además se capacitará a PCD en competencias laborales para lograr un match adecuado entre oferta y demanda.</p>	<p><u>A los 18 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 25 gestores laborales y técnicos capacitados.                      -Al menos 100 PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.</p> <p><u>A los 24 meses de ejecución del proyecto:</u>                      -Una metodología de inclusión y desarrollo laboral adaptada (diseñada y validada) con base en los documentos de análisis y relevamiento y la identificación de los nuevos nichos.                      - Al menos 250 (acumulado) PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.</p> <p><u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 550 (acumulado) PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuestas de satisfacción a los beneficiarios en esta etapa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existen en el mercado oportunidades y puestos de trabajo que pueden ser ocupados por PCD.</li> <li>▪ Es posible adaptar las metodologías existentes al contexto y oportunidades laborales en Argentina.</li> <li>▪ Los RRHH capacitados se desempeñan eficientemente y aplican la metodología atendiendo los requerimientos de calidad.</li> <li>▪ Las empresas tienen voluntad de hacer las adaptaciones que se</li> </ul>

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
			<p>requieran para que el proceso de inclusión se lleve a cabo en forma adecuada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que las PCD aplican las competencias genéricas y específicas en el proceso de inclusión.</li> </ul>
<p><b>Componente III: Elaboración de una estrategia de comunicación y transferencia de conocimiento.</b></p> <p>El objetivo de este componente es difundir y transferir el conocimiento sobre la metodología y los resultados del proyecto a otras organizaciones interesadas a nivel nacional e internacional.</p>	<p><u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Una estrategia de comunicación implementada.                      -Una estrategia de transferencia de conocimiento implementada.                      -Al menos 30 organizaciones de apoyo a la inclusión laboral de PCD (públicas y privadas) con conocimiento sobre la metodología y resultados del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de experiencias exitosas</li> <li>▪ Video del Programa</li> <li>▪ Cartas de Interés de nuevas Organizaciones (para adquirir transferencia metodológica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interés y compromiso de otras organizaciones en adquirir conocimiento sobre la metodología aplicada en el Programa.</li> </ul>

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<b>ACTIVIDADES</b>		
<p>1.1 Seleccionar empresas y otras organizaciones interesadas en participar en el proyecto.</p>	<p><u>A los 12 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 25 empresas interesadas seleccionadas.</p> <p><u>A los 18 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 25 empresas más seleccionadas.                      -Al menos una organización no empresarial interesada seleccionada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cartas de intención y compromiso (para participar del Programa)</li> </ul>
<p>1.2 Analizar los incentivos gubernamentales para la inclusión laboral de PCD.</p>	<p><u>A los seis meses de ejecución:</u>                      -Un documento de análisis sobre los incentivos gubernamentales para la inclusión laboral de PCD.</p>	

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
1.3 Analizar la legislación en materia de discapacidad y experiencias en otros países para elaborar una propuesta de mejoras a la misma.	<p><u>A los 12 meses de ejecución:</u> -Un documento de análisis sobre la legislación en materia de discapacidad para propuesta de mejora iniciado.</p>	
1.4 Preparar (imprimir, grabar, etc.) material para los talleres (folletería, videos, notas de prensa, etc.) <sup>1</sup> .	<p><u>A los seis meses de ejecución:</u> -Al menos 200 ejemplares impresos y distribuidos a las audiencias clave.</p> <p><u>A los 12 meses de ejecución:</u> -Al menos 400 folletos impresos y distribuidos a las audiencias clave. -Al menos dos banners, diseñados y fabricados.</p> <p><u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Al menos dos notas de prensa publicadas. -Al menos un video promocional sobre algún caso de inclusión realizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lista de distribución de los folletos con información del Programa.-</li> <li>▪ Recorte de las notas de prensa publicadas</li> <li>▪ Master del video promocional realizado</li> </ul>
1.5 Diseñar e implementar talleres de sensibilización sobre el potencial laboral de las PCD para empresas, asociaciones empresariales y ONG interesadas.	<p><u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Al menos 10 talleres de sensibilización realizados.</p> <p><u>A los 24 meses de ejecución:</u> -Al menos 20 talleres de sensibilización (acumulado) realizados.</p> <p><u>Al final del proyecto:</u> -Al menos 30 talleres de sensibilización (acumulados) realizados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lista de participantes.</li> <li>▪ Encuestas de satisfacción.</li> </ul>
2.1 Relevar las necesidades y oportunidades de las empresas participantes e identificar nuevos nichos de inserción laboral en el sector privado.	<p><u>A los nueve meses de ejecución:</u> -Un documento de relevamiento de necesidades y oportunidades de las empresas participantes y nuevos nichos identificados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporte de nichos laborales para PCD y las oportunidades y necesidades.</li> </ul>
2.2 Analizar las metodologías aplicadas y adaptarlas a las necesidades del proyecto.	<p><u>A los seis meses de ejecución:</u> -Un documento de análisis de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral aplicadas existentes y recomendaciones para la validación de la metodología del proyecto efectuado.</p>	

<sup>1</sup> La identificación de las audiencias clave para cada uno de estos productos y su diseño se contempla en Componente 4.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
2.3 Realizar talleres de validación de la metodología con expertos, beneficiarios, empleadores, etc.	<u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Al menos dos talleres de validación de la metodología realizados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Listados de participantes.</li> <li>▪ Encuestas de satisfacción.</li> </ul>
2.4 Realizar talleres de capacitación para la aplicación de la metodología (equipo de técnicos y gestores).	<u>A los 14 meses de ejecución:</u> -Al menos un taller de capacitación para gestores laborales y asesores técnicos en inclusión responsables de la aplicación de la metodología efectuados. <u>A los 24 meses de ejecución:</u> -Al menos un taller de actualización en capacitación para responsables de la aplicación de la metodología efectuados.	
2.5 Pre-seleccionar a gestores laborales y equipo técnico (asesores y tutores).	<u>A los 12 meses de ejecución:</u> -Al menos 5 gestores laborales pre-seleccionados. -Al menos 10 asesores técnicos en inclusión pre-seleccionados.  <u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Al menos 10 gestores laborales pre-seleccionados (acumulado). -Al menos 15 asesores técnicos en inclusión pre-seleccionados (acumulado).	
2.6 Capacitar a las PCD en cursos de capacitación laboral general.	<u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Al menos 20 cursos de 10 PCD cada uno realizados. <u>A los 24 meses de ejecución:</u> -Al menos 40 cursos de 10 PCD cada uno realizados (acumulado).  <u>A los 30 meses de ejecución:</u> -Al menos 50 cursos de 10 PCD cada uno realizados (acumulado).	
2.7 Capacitar a las PCD en cursos específicos a los nichos de empleo y a los puestos.	<u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Al menos 100 PCD capacitadas en temas requeridos por las empresas. <u>A los 24 meses de ejecución:</u> -Al menos 250 PCD capacitadas en temas requeridos por las empresas (acumulado). <u>A los 30 meses de ejecución:</u>	

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>-Al menos 400 PCD capacitadas en temas requeridos por las empresas (acumulado).  <u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 550 PCD capacitadas en temas requeridos por las empresas (acumulado).</p>	
<p>2.8 Facilitar la selección y contratación de PCD en las empresas.</p>	<p><u>A los 24 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 250 PCD contratadas por las empresas participantes.  <u>A los 30 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 400 PCD contratadas por las empresas participantes (acumulado).  <u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 500 PCD contratadas por las empresas participantes (acumulado).</p>	
<p>2.9 Realizar reuniones internas de preparación del entorno dentro de las empresas.</p>	<p><u>A los 24 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 30 empresas con reuniones de preparación del entorno efectuadas.  <u>A los 30 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 40 (acumulado) empresas con reuniones de preparación del entorno efectuadas.  <u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Al menos 50 (acumulado) empresas con reuniones de preparación del entorno efectuadas.</p>	
<p>2.10 Apoyar y dar seguimiento al proceso de inserción efectiva en el lugar de trabajo.</p>	<p><u>A los 36 meses de ejecución:</u>                      -Al menos el 70% de las PCD empleadas superan el periodo de prueba que exige la ley (3 meses) y son efectivizados por las empresas.</p>	
<p>3.1 Diseñar e implementar una estrategia de comunicación (incluyendo identificación de las audiencias clave, los mensajes y los canales).</p>	<p><u>A los seis meses de ejecución:</u>                      -Una estrategia de comunicación iniciada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de monitoreo.</li> </ul>
<p>3.2 Diseñar una estrategia de transferencia de conocimiento.</p>	<p><u>A los 24 meses de ejecución:</u>                      -Una estrategia de transferencia de conocimiento iniciada.</p>	

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>3.3 Difundir los resultados de la aplicación de la metodología en eventos nacionales e internacionales de relevancia.</p>	<p><u>A los nueve de ejecución:</u> -Un evento de lanzamiento celebrado.</p> <p><u>A los 20 meses de ejecución:</u> -Un evento de presentación de resultados intermedios celebrado.</p> <p><u>A los 36 meses de ejecución:</u> -Participación efectiva en al menos 3 eventos internacionales. -Al menos un evento de difusión de resultados del proyecto celebrado.</p>	
<p>3.4 Desarrollo de productos específicos promocionales del proyecto.</p>	<p><u>A los nueve meses de ejecución:</u> -Una página web del proyecto desarrollada y alojada en la página web de FUSAT en funcionamiento.</p> <p><u>A los 24 meses de ejecución:</u> -Al menos un video de caso exitoso (testimonial) realizado y difundido.</p> <p><u>A los 36 meses de ejecución:</u> -Una publicación final con los resultados obtenidos del proyecto y experiencias exitosas realizada y difundida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lista de difusión del material audiovisual.</li> </ul>
<p>3.5 Desarrollo de línea de base, sistema de monitoreo y evaluaciones intermedia y final.</p>	<p><u>A los seis meses de ejecución:</u> -Una línea de base desarrollada y en ejecución. -Un sistema de monitoreo desarrollado y en ejecución.</p> <p><u>A los 18 meses de ejecución:</u> -Evaluación intermedia iniciada.</p> <p><u>A los 36 meses de ejecución:</u> -Evaluación final realizada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de monitoreo.</li> </ul>
<p>3.6 Promover el intercambio de experiencias y la articulación de los actores clave en la temática.</p>	<p><u>A los 24 meses de ejecución:</u> -Un taller de sostenibilidad -Al menos 25 actores clave interesados en la actividad -Al menos 10 reuniones periódicas de los actores -Una agenda de trabajo compartida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de monitoreo.</li> </ul>



**Anexo II**  
**Presupuesto Resumido**

“Acceso a mejores oportunidades de empleo para personas con discapacidad”

(AR-M1055)

	FOMIN	CONTRAPARTE		TOTAL CONTRA PARTE	TOTAL
		FUSAT			
		ESPECIE	EFFECTIVO		
<b>Componente I: Sensibilización del sector empresarial, gobierno y ONG interesadas sobre el potencial laboral de las PCD</b>	<b>197,000</b>	<b>24,000</b>	<b>93,200</b>	<b>117,200</b>	<b>314,200</b>
1.1 Coordinador de Componentes I y II (full time)	126,000	0	0	0	126,000
1.1.1 Asistente de Coordinación de los componentes I y II Proyecto	0	0	67,200	67,200	67,200
1.2 Analizar los incentivos gubernamentales para la inclusión laboral de PCD	4,000	0	0	0	4,000
1.3 Analizar la legislación en materia de discapacidad para propuesta de mejoras a la misma.	12,000	0	0	0	12,000
1.4 Diseñar y diseminar material para los talleres (folletería, videos, notas de prensa, etc.)	10,000	0	20,000	20,000	30,000
1.5 Diseñar e implementar talleres sobre el potencial laboral de las PCD para empresas, asociaciones empresariales y ONG interesadas.	45,000	24,000	6,000	30,000	75,000
<b>Componente II: Adaptación y aplicación de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral y capacitación a gestores laborales y PCD</b>	<b>450,000</b>	<b>164,800</b>	<b>346,200</b>	<b>511,000</b>	<b>961,000</b>
2.1 Relevar las necesidades y oportunidades de las empresas participantes e identificar nuevos nichos en el sector privado.	12,000	0	0	0	12,000
2.2 Analizar las metodologías aplicadas y adaptarlas a las necesidades del Proyectos	8,000	0	0	0	8,000
2.3 Realizar talleres de validación de la metodología con expertos, beneficiarios, empleadores, etc.	0	2,400	600	3,000	3,000
2.4. Realizar talleres de capacitación para responsables de la aplicación de la metodología.	0	2,400	600	3,000	3,000
2.5 Seleccionar a gestores laborales y equipo técnico (asesores)	160,000	0	95,000	95,000	255,000
2.6 Capacitar a las PCD en competencias laborales clave	30,000	80,000	230,000	310,000	340,000
2.7 Capacitar a las PCD en competencias laborales específicas al puesto de trabajo	240,000	80,000	20,000	100,000	340,000
<b>Componente III Elaboración de una estrategia de comunicación y transferencia de conocimiento</b>	<b>125,700</b>	<b>12,800</b>	<b>12,100</b>	<b>24,900</b>	<b>150,600</b>
3.1 Diseñar una estrategia de comunicación (identificación de las audiencias clave, los mensajes y los canales).	35,000	0	0	0	35,000
3.2 Diseñar una estrategia de transferencia de conocimiento	10,000	0	0	0	10,000
3.3 Difundir los resultados de la aplicación de la metodología en eventos nacionales e internacionales de relevancia	6,600	4,800	1,200	6,000	12,600
3.4 Desarrollo de productos específicos promocionales del Proyecto	14,100	0	8,900	8,900	23,000
3.5 Línea de base y sistema de monitoreo.	60,000	0	0	0	60,000
3.6 Talleres de sostenibilidad y cierre		8,000	2,000	10,000	10,000
<b>Unidad Ejecutora</b>	<b>82,300</b>	<b>115,000</b>	<b>155,400</b>	<b>270,400</b>	<b>352,700</b>

<b>Evaluaciones y Auditorías</b>					
Evaluaciones intermedia, final y de impacto	45,000	0	0	0	45,000
Auditorías financieras y de revisión ex post	20,000	0	0	0	20,000
Imprevistos	5,000	0	0	0	5,000
<b>Sub-total</b>	<b>925,000</b>	<b>316,600</b>	<b>606,900</b>	<b>923,500</b>	<b>1,848,500</b>
Fortalecimiento Institucional (Capacitación en adquisiciones y gestión financiera)	8,750	0	0	0	8,750
Cuenta de la Agenda de Negocios Inclusivos	20,000	0	0	0	20,000
Cuenta de evaluación de impacto (5%)	46,250	0	0	0	46,250
<b>TOTAL</b>	<b>1,000,000</b>	<b>316,600</b>	<b>606,900</b>	<b>923,500</b>	<b>1,923,500</b>