Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

JULIO 2017 - DICIEMBRE 2017

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Jovenes a Programar

Nro. Proyecto: UR-T1168 - Proyecto No.: ATN/ME-16123-UR

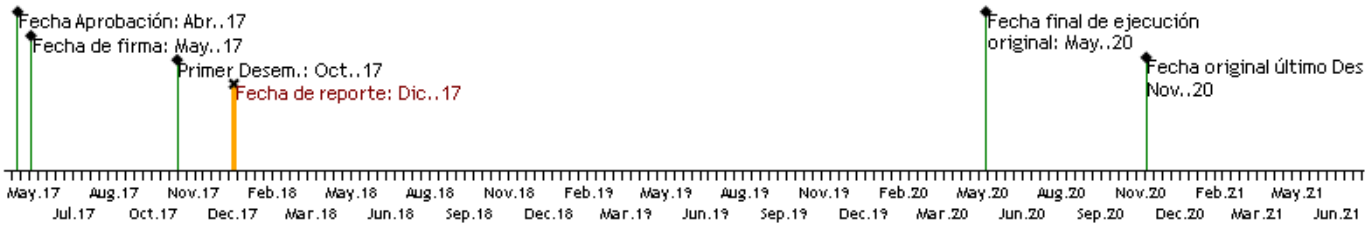
Propósito: Probar la efectividad de un modelo escalable de formación integral e intermediación laboral dado a llamar "Jóvenes a Programar

País Administrador	País Beneficiario
URUGUAY	URUGUAY

Agencia Ejecutora: CENTRO CEIBAL

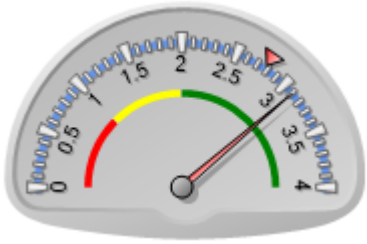
Líder equipo de diseño: ANA CASTILLO LESKA
Líder equipo de supervisión: ANA CASTILLO LESKA

CICLO DEL PROYECTO

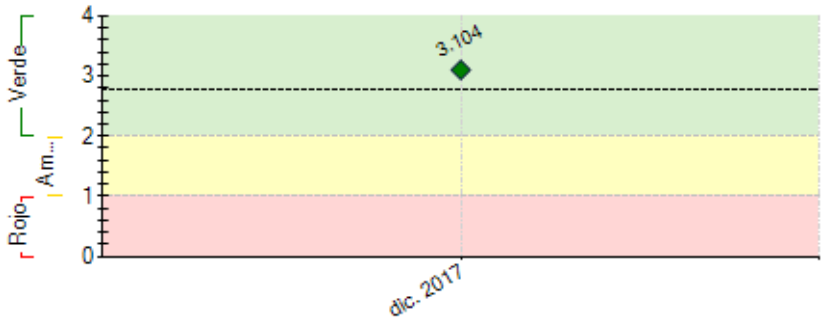


RECURSOS

PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.104
Promedio FOMIN: 2.777

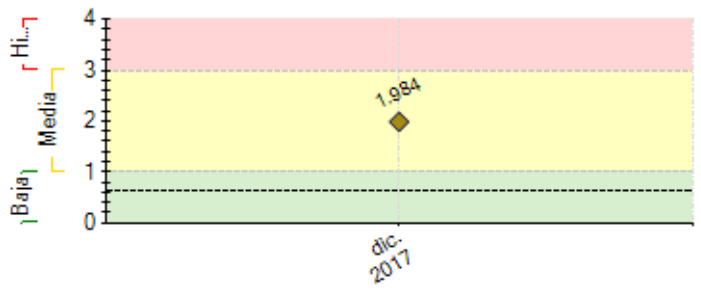


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	Baja
Adquisiciones:	Baja
Capacidad Técnica:	Baja



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.625

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

The main achievement of the semester was related to component number 1 of the project, which implied the design, development and implementation of a model to train aproximately 1000 youths in programming and testing. The team could achieve this in time and with very good results as aproximately 700 youths across the country could finish the training courses and aproximately 78% of them were certified.This achievement was possible due to the investment in training hours of 10 companies from the IT industry which are partners and main stakeholders in this project. The most significant challlenge was to retain youths across the whole training which lasted 9 months and seemed to be a little long for the youths involved.The main reasons youths listed as the main factors for them to leave the project were: conflicting schedules with working hours, conflicting schedules and demands with formal studies, and personal reasons. The main actions taken to mitigate the drop outs were: a close supervision of youths at risk of drop out so prompt actions could be taken, group changes allowed in order to let youths continue both their work and the trainig courses, more flexibile schedules offered when they needed to arrive o leave some minutes earlier o later, permissions given to skip some classes, when they had a major obligation at work, with the condition to recover them with recorded videos or additional homework. Focus for the next semester: launch the labor intermediation service.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Adicionalmente a lo mencionado por el Plan Ceibal, el modelo además de la formación en programación y testing, incluye la formación en habilidades socio emocionales (HSE) y en inglés técnico. Parte de la metodología de trabajo de Fundación Forge - socio de FOMIN - fue incorporada para desarrollar la curricula en HSE y entrenamiento a los líderes de aula. El principal logro del Proyecto fue haber puesto en funcionamiento el modelo de entrenamiento, basado en el uso de tecnologías como VC y software de control remoto, con docentes técnicos provenientes del sector privado y la presencia de un lider en el aula. De los casi 12,000 inscriptos, 1000 fueron entrenados y 666 lograron graduarse. El porcentaje de deserción fue superior a lo esperado (44%) y sobre el total de inscriptos que eran 50% mujeres y hombres, hubo un alto porcentaje de mujeres que desertaron antes del test de admission, por lo que del total de gradudados un 30% fueron mujeres. Según estudios de Facultad de Psicología las mujeres sienten más stress frente a las evaluaciones, lo que pudo haber impactado en que menos mujeres iniciaran las actividades. Para contrarrestar este efecto la Comunicación para el 2018 ha hecho foco en la mujer y en la landing page del programa incluido ejemplos de la evaluación.

Según la información generada por el area de Evaluación de Ceibal, el test de admision fue una buena herramienta para la seleccion de candidatos, dando una buena relacion entre esto y su capacidad de mantenerse en el Program. La modalidad de dictado de clases - remota - no incidió sobre las causas de deserción, sino que han sido otros los factores que incidieron sobre esto los que se identificaron por parte de Ceibal en este informe.

Sin lugar a dudas los dos principales riesgos que presenta el Proyecto son: (I) la retención de los jóvenes en el Programa, la meta es que esta se reduja 10 pp para lo cual se van a testear diferentes estrategias, y (ii) la empleabilidad de los jóvenes, según la información disponible solo un 18% de los egresados estarían hoy ocupando puestos de trabajo en la industria. Para ello, uno de los principales retos para el 2018 será la puesta en marcha del Servicio de Intermediación Laboral , que será liderado por la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI). Así como comenzar a dialogar con el Sistema educativo formal (UTEC y UTU) para que aquellos alumnos que quieran continuar con una trayectoria educativa.

El objetivo para este 2018 es que el Progama duplique el número de alumnos lo cual es ambicioso y requerirá un esfuerzo de coordinación, logística y seguimiento, así como de mayor involucramiento del sector privado.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado
Fin: Facilitar el crecimiento de la industria del software en Urugauy	I.1	Modelo de formación integral e intermediacion laboral JAP disenado y escalado a nivel nacional						No	
							May. 2020		
Propósito: Probar la efectividad de un modelo escalable de formación integral e intermediación laboral dado a llamar "Jóvenes a Programar	R.1	Número de actores que adoptan herramientas y tecnologías del modelo JAP (empresas, proveedores de servicios educativos, instituciones de educación formal, intermediacion laboral)	0	1	6		10	1	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Ene. 2018	
	R.2	% Personas empleadas en tareas afines de los egresados de JAP	0	50	50		50	16	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Ene. 2018	
	R.3	% Jovenes que continuan su formacion formal o informal	0	20	20		20	20	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Dic. 2017	
	R.4	Número de personas que adoptan nuevas prácticas o tecnologías	0	756	2376		4104	666	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Dic. 2017	

R.5	Número de empleos creados por empresas para puestos de calificacion de JAP	0 May. 2017	400 May. 2018	1000 May. 2019		1700 May. 2020	46 Ene. 2018	

Componente 1: Desarrollo del modelo y oferta educativa **Peso:** 76% **Clasificación:** Satisfactorio	**C1.I1**	Número de innovaciones pedagógicas desarrolladas (prácticas remotas, HSE, gamificación, analytics para seguimiento educativo, entre otras)	0 May. 2017				3 May. 2019	3 Dic. 2017	Finalizado
	C1.I2	Numero de personas capacitadas	0 May. 2017	840 May. 2018	2640 May. 2019		4560 May. 2020	666 Dic. 2017	Atrasado
	C1.I3	% Jóvenes certificados por JAP de los que completan los cursos	0 May. 2017	90 May. 2018	90 May. 2019		90 May. 2020	78 Dic. 2017	Atrasado
	C1.I4	Número de líderes formados en HSE y capacitación virtual	0 May. 2017	50 May. 2018	80 May. 2019		110 May. 2020	31 Dic. 2017	En curso
	C1.I5	Número de empresas que aportan docentes técnicos	0 May. 2017	10 May. 2018	20 May. 2019		30 May. 2020	10 Abr. 2017	En curso
	C1.I6	Modelo ajustado al final del proyecto					May. 2020		

Componente 2: Redes institucionales de formación y empleo **Peso:** 18% **Clasificación:** Satisfactorio	**C2.I1**	Número de personas empleadas, egresadas de JAP	0 May. 2017	420 May. 2018	1320 May. 2019		2280 May. 2020		
	C2.I2	% Jovenes que permanecen empleados en funciones afines al mes 6	0 May. 2017	80 May. 2019			80 May. 2020		
	C2.I3	Número de instituciones que se integran a la red inter institucional	2 May. 2017	5 May. 2018	8 May. 2019		10 May. 2020		
	C2.I4	Estrategia disenada y ejecutada para promover el conocimiento del sector entre los jóvenes					May. 2018		

Componente 3: Conocimiento estratégico para políticas públicas y sector privado **Peso:** 6% **Clasificación:** Satisfactorio	**C3.I1**	Linea de base y caracterización de jóvenes destinatarios del Progrma					May. 2018		
	C3.I2	Analisis de competencias mínimas requeridas para programas de formación para empleo TI post ciclo básico					May. 2019		
	C3.I3	Estudio de patrones de aprendizaje y trayectoria laboral de jóvenes según segmento socio económico y género					May. 2020		

	Hitos	Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H1	Condiciones previas	1	Nov. 2017	1	Nov. 2017	Logrado

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO
[No se reportaron factores para este período]

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

	Nivel	Acción de mitigación	Responsable
1. Estrategias implementadas no logran retener a los jóvenes en la formación.	High	Se trabaja en la formación de líderes y HSE. Se compatibiliza otras ocupaciones de los jóvenes con la demanda del Programa	Project Guest
2. Las empresas no demandan los egresados de JAP para incorporar en sus negocios	High	Se trabaja con las empresas y CUTI en el diseno de curricula y sistema de intermediacion laboral	Project Guest
3. Disponibilidad de docentes técnicos y locales para los cursos no suplen la demanda de JAP	Media	Se realizan acuerdos con nuevas empresas y se trabaja coordinadamente con CODICEN y sistema educativo formal para la disponibilidad de salas	Project Guest
4. La demanda de los jóvenes por participar en JAP es menor a las metas planeadas por el Programa	Media	Realizar acciones de comunicación dirigidas, particularmente en el interior del país	Project Guest
5. la selección de jóvenes tanto para realizar la formación como para el empleo resulte en inclusión de sectores medios fundamentalmente, excluyendo a los más vulnerables	Media	Realizar acciones de comunicación para abarcar segmentos de nivel socio económico más bajos	Project Guest

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Media **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 5 **RIESGOS VIGENTES:** 5 **RIESGOS NO VIGENTES:** 0 **RIESGOS MITIGADOS:** 0

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: P - Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

[No se reportaron factores para este período]

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

Actions related to sustainability were mainly focus on improving retentation numbers and improving gender segmentation in 2018 generation.

So, in order to improve retention we introduced drop out risk evaluations which we are now starting to do very early in the programme, we also anticipated contact with IT companies which motivate kids to further study, we are designing new models which could offer more flexibility to youths who have to work/study and follow these trainings at the same time, and we are know reviewing and adjusting curriculas to give youths a more structured programme.

We also introduced an important change in the project website to direct communication towards women and to reduce their stress to attend an unknown admission test by giving them examples of the test itself. Also, we included different type of messages when talking to women and men during digital campaigns announcing the programme for 2018.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. Si bien el modelo no prevé la presencia de los capacitadores técnicos en los grupos, ya que la formación se hace de forma remota. En aquellos casos que por inciativa de los formadores se realizaron visitas presnciales a los grupos, esto logró establecer vínculos de confianza que les permiten consultar y presenter dudas de forma más proactiva y asertiva. Esta es una buena lección para incorporar en futuras ediciones del Programa.	Implementation	Castillo Leska, Ana *[FOMIN]*
2. Las mujeres presentan mayor estress frente a las instancias de evaluacion. Esto pudo haber provocado que solo in 30% de las mujeres *vsun 57% de los hombres) se presentaran al test de admisión. En base a esta información es que se debe realizar una Comunicación diferenciada para mujeres y hombres, y trabajar en base a ejemplos y modelos de rol que permitan a las mujeres tener mayor confianza frente a las instancias de evaluación.	Implementation	Castillo Leska, Ana *[FOMIN]*