Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2018 - JUNIO 2018

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Jovenes a Programar

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

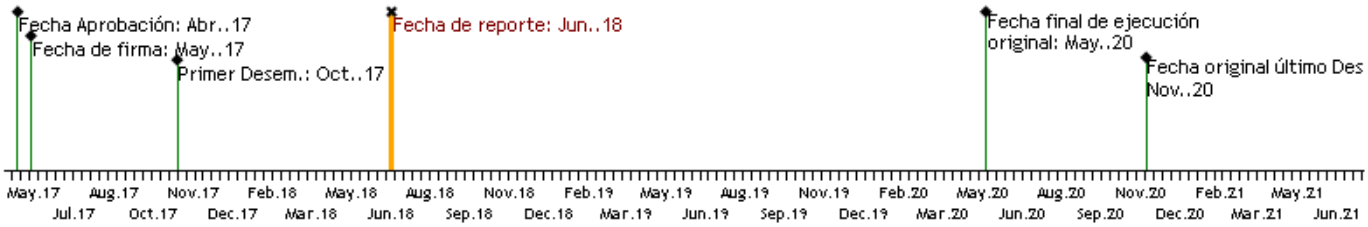
Propósito: Probar la efectividad de un modelo escalable de formación integral e intermediación laboral dado a llamar "Jóvenes a Programar

País Administrador	País Beneficiario
URUGUAY	URUGUAY

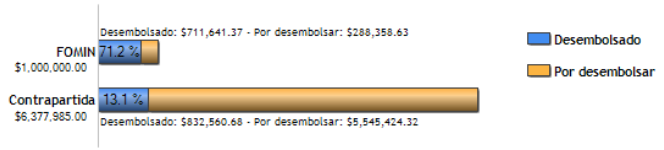
Agencia Ejecutora: CENTRO CEIBAL

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

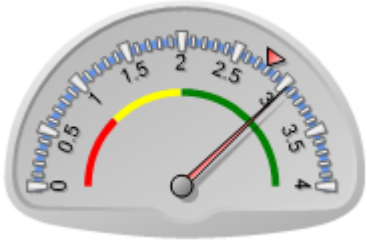
CICLO DEL PROYECTO



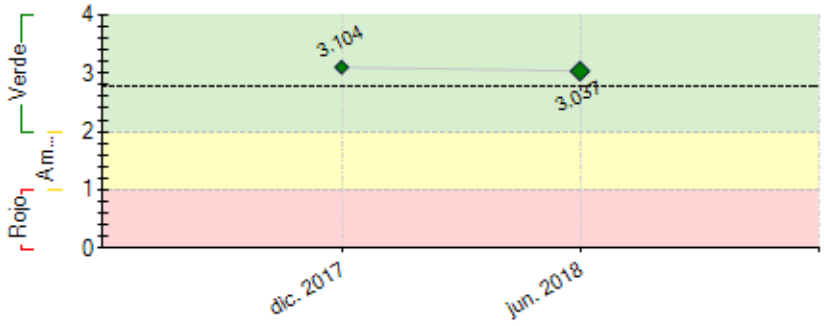
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO

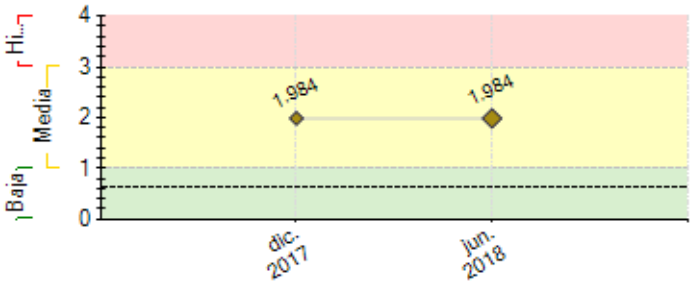


Puntaje actual: Satisfactorio: 3.037
Promedio FOMIN: 2.79



----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.639

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Los resultados principales son los 666 egresados del 2017, mas los 1430 estudiantes en curso que tenemos en 2018, a los cuales aún se están sumando algunos durante los meses de Agosto - Setiembre.

De los egresados hay 226 trabajando, de los cuales 94% sostienen su trabajo por mas de 6 meses. De estos, sabemos que 85 fueron los puestos creados por empresas de tecnología.

Se ha encontrado dificultad en conseguir los capacitadores técnicos suficientes para llevar adelante el proyecto.

Así mismo, se ha visto que las empresas de tecnología no generan los puestos requeridos para insertar los jóvenes en los plazos necesarios.

Las acciones tomadas para mitigar estos problemas: se deberá revisar el modelo de capacitación a utilizar, de forma de optimizar el uso de capacitadores técnicos, haciendo una inversión segmentada y escalonada.

En cuanto a los puestos requeridos para insertar los jóvenes aún es un poco temprano para decir que dichos puestos no se vayan a generar, pero se está pensando en modelos alternativos como ser por ejemplo modelos híbridos (ej simil Arbusta en conjunción con contrataciones del sector).

Con respecto a expectativas de alcanzar objetivos, en términos de capacitación el muy probable se logren los objetivos, en términos de inserción laboral de los jóvenes y los objetivos planteados, la probabilidad es media.

Acciones requeridas para lograr los objetivos se están evaluando y definirán a la brevedad junto con el Comité de Dirección

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Adicionalmente a lo reportado por la Coordinadora del Proyecto,el inicio del Servicio de Intermediación Laboral se atrasó. Esto se debió a la fuerte complejidad que tiene el programa en sí, fundamentalmente en las coordinaciones operativas.L

La principal dificulad que se enfrentó para escalar el modelo actual está por la disponibilidad de técnicos de parte de las empresas para poder dar clases remotas.

Los riesgos están siendo monitorerados, y se estan en este momento implementando 3 modelos de intervención, dos de ellos presenciales y uno virtual. Los resultados de este ano, permitirán no sólo dimensionar el alcance del Programa en términos del potencial de jóvenes a capacitar sino el modelo de intervención que resulte más costo/eficiente para el Ceibal, y por lo tanto más sostenible en el tiempo.

Como acciones críticas en el futuro: i) se debe retomar el diálogo con la industria para volver a revisar el perfil de egresados de Jóvenes a Programar, ii) trabajar con un enfoque de género para lograr una menor pérdidas de mujeres en los cuellos de botella ya identificados (presentación al test, aprobación del test de adimisión, retención en el curso), iii) generar evidencias sobre el beneficio que pueden traer los egresados del Programa en Jovenes a Programar y iv) comenzar a utilizar algunas estrategias on line para la ensenanza de habilidades blandas.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Los logros más significativos: 6230 personas dieron el test de ingreso, 3274 aprueban el test de ingreso,
se logró implementar el test de ingreso online, y 2728 personas dieron el test de ingreso online
Se cuenta este semestre con 1430 estudiantes activos, y se estima 37% son mujeres según caracterización básica inicial
, con lo cual se cree haber logrado incrementar la participación de mujeres en el programa.
Se logró lanzar el servicio de intermediación laboral e insertar entre 65 a 85 personas proactivamente.

Se logró implementar el modelo remoto y modelo auxiliar.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El objetivo para 2018 era poder duplicar le nuero de alumnos, llegar a 2000. Diferentes dificultades (logística, coordinación e involucramiento del sector privado), las que se preveían, hicieron que en este semestre se cuente con 1430 alumnos, de un total de 6230 personas dieron el test de ingreso. Se estima que la participación de mujeres es superior al del año anterior, llegando a un 37% .

Se logró implementar:

- *el test de ingreso on line,*
- *el inicio del servicio de intermediación laboral, insertando aproximadamente entre 65 a 85 personas proactivamente*

el modelo remoto con una dedicación del capacitador técnica menor y

el modelo auxiliar que permite que el lider se focalice en enseñar competencias transversales

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	21	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	R.3	% Jovenes que continuan su formacion formal o informal	0	20	20		20	74	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	R.4	Número de personas que adoptan nuevas prácticas o tecnologías	0	756	2376		4104	2282	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	R.5	Número de empleos creados por empresas para puestos de calificacion de JAP	0	400	1000		1700	85	
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 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				3	3	Finalizado
			May. 2017				May. 2019	Dic. 2017	
	C1.I2	Numero de personas capacitadas	0	840	2640		4560	1647	Atrasado
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	C1.I3	% Jóvenes certificados por JAP de los que completan los cursos	0	90	90		90	78	Atrasado
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Dic. 2017	
	C1.I4	Número de líderes formados en HSE y capacitación virtual	0	50	80		110	50	En curso
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	C1.I5	Número de empresas que aportan docentes técnicos	0	10	20		30	18	En curso
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	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	420	1320		2280	226	Atrasado
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	C2.I2	% Jovenes que permanecen empleados en funciones afines al mes 6	0	80			80	94	En curso
			May. 2017	May. 2019			May. 2020	Jun. 2018	
	C2.I3	Número de instituciones que se integran a la red inter institucional	2	5	8		10	5	En curso
			May. 2017	May. 2018	May. 2019		May. 2020	Jun. 2018	
	C2.I4	Estrategia disenada y ejecutada para promover el conocimiento del sector entre los jóvenes						Si	En curso
							May. 2018	Jun. 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						No	Atrasado
							May. 2018	Jun. 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**
H0	Condiciones previas	6	Nov. 2017	6	Nov. 2017	Logrado
H1	Más de 2.000 jóvenes aprueban el test de ingreso par cursar 2018	2000	Jul. 2018			
H2	Comienzo de de medición de competencias transversales, determinación de línea de base 2018	1	Jul. 2018			
H3	Implementación de test de ingreso on line	1	Jul. 2018			
H4	Capacitar aprox.1.350 Jappers en 2018	1350	Dic. 2018			
H5	Evaluacion del modelo Líderes vs Talleristas	1	Dic. 2018			
H6	Definición de procesos de SIL	1	Dic. 2018			
H7	250 Jappers insertados en el sector de tecnología	250	Dic. 2018			
H8	Comienzo de medición de HSE	1	Dic. 2018			

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:

Implementacion test de ingreso online: continuar realizando el test de ingreso presencial para un proyecto masivo y distribuido a lo largo del pais no era escalable.
Grupos remotos: la deserción del 2017 fue mas alta de lo esperado y la misma fue mayor en el interior. Se abren grupos remotos para que las personas del interior no tengan que enfrentar costos y tiempos de traslado durante el programa.
Modelo remoto: prevee una dedicación del capacitador técnica menor (2h/semana de aula) y focalizando su labor en su mayor valor agregado, analizando y discutiendo las resoluciones prácticas, por ende los jóvenes realizan el teorico en forma autodidácta desde sus casas.
Modelo auxiliar: permite bajar la inversión del líder pasando de un modelo donde el lider está presente todas las horas de aula a un modelo donde el lider se focaliza en enseñar competencias transversales.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	**Autor**
1. En el diseno del programa se pensó que las futuras demandantes de los egresados del Programa serían las grandes empresas, quiene colideraron la intervención junto a Ceibal. La realidad ha demostrado que son las pequenas y medianas empresas del sector las que tienen mayor avidez y facilidad de insertar al recurso JAP. La atomización de la demanda hace necesario, entonces, revisar la forma en que se va a trabajar en la inserción de estos jóvenes.	Implementation	Castillo Leska, Ana *[FOMIN]*
2. Si bien la demanda de los jóvenes por programas como JaP aparece como un riesgo en el reporte, la demanda ha sido suficiente para ejecutar el programa. Lo que no es real es que toda la demanda esté interesada en trabajar, sino que muchos quiere continuar sus estudios.	Risk	Balsamo, Carinna
3. Si bien en los riesgos aparece el conseguir las salas para dar las clases como un riesgo, junto con el conseguir los capacitadores técnicos. El conseguir las salas es lograble con una buena planificación y con redes institucionales amplias. Sin embargo, conseguir los capacitadores técnicos ha sido el cuello de botella 2018 y la dificultad para escalar. Por ende debe cambiarse seguramente la inversión de capacitador por grupo y hacerla mas eficiente.	Risk	Balsamo, Carinna
4. Para las empresas de tecnología es muy difícil invertir en JaP con capacitadores técnicos con una dedicación más alta de 2h a la semana de aula + 2h semanales de correcciones, pues son recursos muy escasos y que estén ausentes de sus actividades centrales durante más tiempo les impacta muy negativamente. Así mismo es muy difícil reemplazar estos capacitadores técnicos en el mercado, incluso con free lance pues de hecho son un recurso muy limitado	Sustainability	Balsamo, Carinna
5. En general las grandes casas de software de Uruguay no están pensadas como una cadena de manufactura, donde cada programador realiza una tarea, sino que el programador debe hacer de todo, eso implica que el programador no puede ser un Junior, sino que debe ser Senior para conocer de todas las actividades a realizar. Sin embargo, una vez que conocen del proyecto, estas casas de software empiezan a ver la posibilidad de escalar sus "fabricas" con estos perfiles mas Junior y empiezan a pensar en abrir esos roles más básicos. Esto NO es inmediato y les lleva probablemente varios meses a la empresa darse cuenta y luego lograr implementar un piloto al respecto, luego convencerse y eventualmente escalarlo si consigue buenos resultados	Sustainability	Balsamo, Carinna
6. La población de Jóvenes a Programar si bien está interesada en aprender a programar, no está toda interesada en una inserción laboral porque muchos priorizan sus estudios. Por ende, si el objetivo del programa es la inserción o se debe refinar la selección para contemplar solamente a los que sí desean trabajar, o se debe en algún momento del programa segmentar a los interesados en trabajar vs el resto. Esto último es lo más apropiado para un projecto como el de JAP	Sustainability	Balsamo, Carinna
7. Visitas a empresas a mitad de año para conocer como funcionan: las visitas a empresas o eventos con empresas del sector son una actividad que motiva enormemente a los jóvenes y les da ganas a saber más del sector. Si las visitas son en los momentos de las caídas de motivación durante el año, en particular en los períodos de exámenes de secundaria/utu o a los 2 meses de comenzadas las clases, es muy probable que ayuden a mejorar la retención del joven.	Implementation	Balsamo, Carinna
8. Ingles 3 niveles a 2 niveles: en estos programas a escala, y de duración de 8 a 9 meses es muy difícil incorporar mejorías en el idioma de alguien que ya tiene un nivel intermedio (nivel 3), con lo cual es mejor focalizar esfuerzos en mejorar habilidades en la lengua en jóvenes con nivel básico, y en particular hacer foco en que los jóvenes pierdan el miedo a la lengua extranjera y se animen a utilizarla.	Design	Balsamo, Carinna
9. Currícula de competencias transversales: si bien la curricula entusiasma y motiva a los jóvenes y les aporta un valor diferencial, los jóvenes indican que hay varias partes de la misma a adaptar a públicos de diversa edad (esto se debe en parte por la heterogeneidad etaria en el público de JaP)	Design	Balsamo, Carinna

10. Deserción: la deserción en estos programas de convocatoria masiva, gratuitos, y con requisitos de ingreso bajos puede presentar deserciones altas (más de 40% de jóvenes desertaron en 2017). Los motivos más importantes de deserción planteada son estudio, trabajo y problemas personales, lo que indica que se debieran incorporar opciones más flexibles para poder cursar/culminar los cursos.	Sustainability	Balsamo, Carinna
11. Videoconferencia, si bien no es aceptado por todos las personas fácilmente, es un método viable de capacitación, incluso para materias técnicas como ser la Programación y el Testing. La encuesta de satisfacción realizad a egresados JaP indica un 70% satisfacción con el uso de videoconferencia.	Design	Balsamo, Carinna
12. Lideres no activos: si el líder no entiende bien su rol de facilitador de clase durante las clases que el no lidera (ejemplo: técnicas o de inglés), tenderá a una postura más pasiva que es más cercano a lo que conoce o está habituado. Hay que reforzar regularmente su rol activo para que desaprenda modelos anteriores de participación.	Implementation	Balsamo, Carinna
13. Lideres que no saben de tecnología: es viable facilitar una clase de videoconferencia técnica aunque el líder no tenga conocimientos técnicos sino que el que aporta el contenido en sí es el capacitador técnico remoto.	Design	Balsamo, Carinna
14. Perdida de demanda inicial: en este tipo de programas de convocatoria masiva con bajos requisitos de ingreso y varios pasos hasta llegar al curso en cuestión, hay un porcentaje grande de pérdida de demanda inicial. Probablemente esta perdida se da porque el interés inicial no es fidedigno y las personas al enfrentarse a problemas o complejidades en el proceso lo dejan, por ejemplo, cuando tienen que anotarse a dar un test de ingreso, la demanda inicial cayó a 34%	Sustainability	Balsamo, Carinna