



Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO JULIO 2018 - DICIEMBRE 2018

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Jóvenes 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

URUGUAY

País Beneficiario

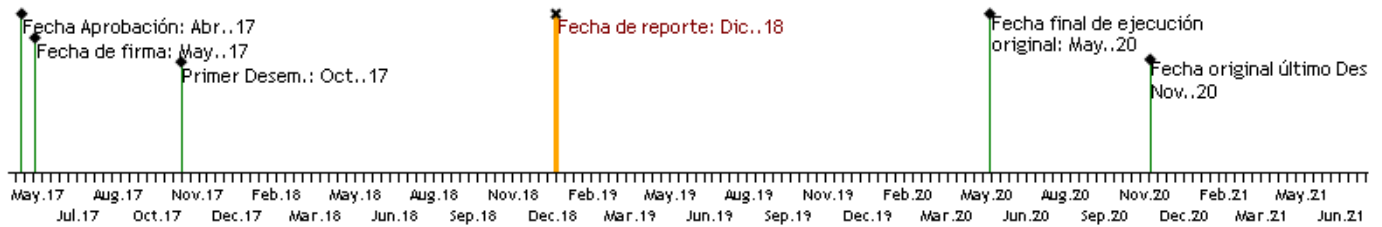
URUGUAY

Agencia Ejecutora: CENTRO CEIBAL

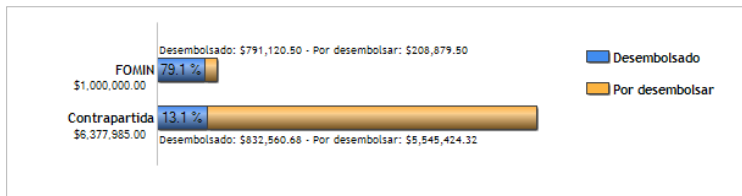
Líder equipo de diseño: ANA CASTILLO LESKA

Líder equipo de supervisión: ANA CASTILLO LESKA

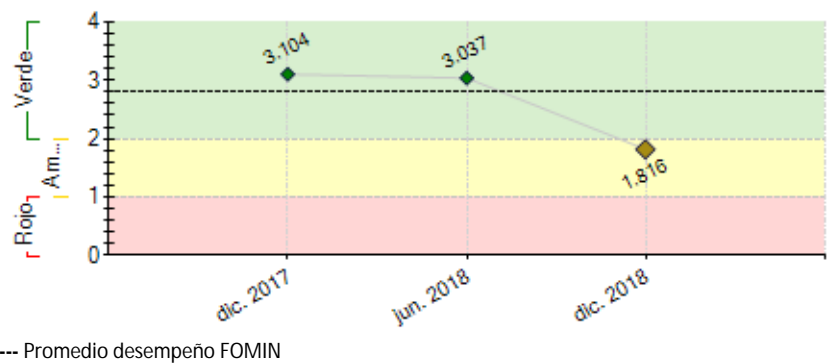
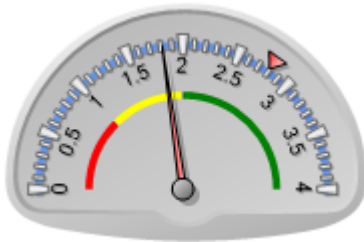
CICLO DEL PROYECTO



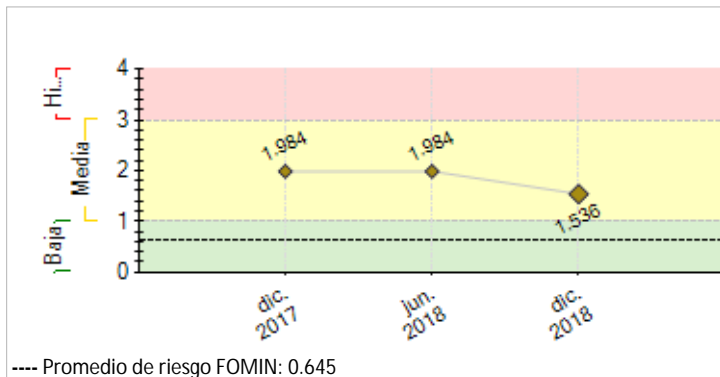
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO



RIESGOS EXTERNOS



CAPACIDAD INSTITUCIONAL

Riesgo

Administración Financiera: Baja

Adquisiciones: Baja

Capacidad Técnica: Baja

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Resultados principales: 1438 egresados en dos años,

De 666 egresados de 2017, hay 319 trabajando. De estos, 144 trabajan en tecnología y 92 fueron insertados proactivamente desde el servicio de intermediación laboral de JaP.

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 a los jóvenes en los plazos necesarios.

Acciones tomadas: se bajó el volumen de jóvenes a 1000 en 2019: 500 cupos nuevos sólo para mujeres y 500 cupos para recapacitar egresados. Se optimizó la inversión en capacitadores técnicos. Por ello, a partir de 2019 se reduce la capacitación con Capacitador Técnico de 9,5 meses a 6 meses. También se redujo sus horas semanales por grupo de 6-8h semanales a 4h semanales. Esto es posible, pues se utilizará una plataforma para la introducción a la programación (Mumuki). Dada la baja en el volumen de jóvenes, también baja el número de Capacitadores técnicos requerido.

Por lo anterior, no será posible alcanzar todos los objetivos numéricos planificados. Si se logrará tener un nuevo modelo de capacitación en tecnología para jóvenes, a escala, distribuido, y que facilita una posterior inserción laboral.

Las ofertas laborales van en aumento, se está aceptando el nuevo perfil. Se está trabajando con Arbusta que se instalará en Uruguay y está seleccionando jóvenes egresados de JaP para su equipo.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El principal logro del Programa ha sido lograr que se capaciten y egresen más de 1400 jóvenes en el área de tecnología (35% mujeres), de los cuales un 74% continúan su trayectoria educativa y un 10% se ha insertado laboralmente en el sector de tecnología.

No se ha logrado cumplir la meta de jóvenes capacitados previstos a fecha, por la dificultad de poder conseguir capacitadores técnicos con el grado de intensidad requerido en el planteo original de la metodología del Programa. Uno de los riesgos del proyecto que era la escasa demanda de parte de las empresas por los egresados ha operado negativamente. Todo esto ha llevado a que el Plan Ceibal redimensione el alcance del Programa Jóvenes a Programar convirtiéndolo en una propuesta menos ambiciosa en relación al número de jóvenes que finalmente serán capacitados y que logren una inserción laboral en el mercado de la tecnología. Esto va implicar que se e continúe ensayando e iterando en nuevos modelos de formación.

Para lo que resta del Programa, lo más relevante es poder llegar a definir un modelo de intervención de formación e inserción laboral que sea costo/efectivo y logre ser sostenible en el tiempo, con el involucramiento de la industria.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Se logró aproximadamente 800 egresados en 2018 e insertar proactivamente 92 jóvenes de la generación 2017. Se lograron 5500 nuevas inscriptas en 2019 y se logró que 985 jóvenes aprobaran el test de ingreso de 2019, sumadas a 384 aprobadas de años anteriores que no pudieron cursar, se tiene una población de casi 1400 mujeres que aprobaron el test y están habilitadas a cursar en 2019, siempre que encuentren un curso adecuado a su disponibilidad horaria y localidad.

Se logró realizar un tour por el interior durante el mes de Diciembre 2018, donde JaP salió a dar charlas con apoyo de las Intendencias para convocar a más mujeres del interior del país a sumarse.

Se logró realizar todos los test de ingreso en forma online este año.

Se logró automatizar mucho más el proceso de inscripción desde el registro inicial hasta la selección del curso por parte de las jóvenes.

Se logró comenzar a medir el impacto de la capacitación en Competencias Transversales, y si bien no se logra aún tener un análisis estadístico riguroso, se lograron importantes aprendizajes para poder medir el impacto en 2019.

Se logró reorganizar el equipo de JaP para afrontar los nuevos desafíos de volumen y de gestión de 2019.

Pendientes más críticos para próximos meses: lanzar el nuevo modelo para mujeres que comienza en plataforma y continúa con Capacitadores Técnicos. Lanzar el nivel 2 para egresados. Organizar el kick-off de nivel 1 en Montevideo y la ceremonia de graduación con feria de empleo en paralelo.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Además de lo destacado por la Coordinación de Jóvenes a Programar, hay dos hitos que no se lograron cumplir en el semestre, lo que afecta el desempeño del Programa

- # de jóvenes insertos laboralmente - la meta prevista era de 250

- la evaluación del modelo de líderes vs talleristas, donde se iba a comparar la eficacia de un modelo de menor costo.

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 Uruguay	I.1	Modelo de formación integral e intermediación laboral JAP diseñado y escalado a nivel nacional				May. 2020	No	
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, intermediación laboral)	0 May. 2017	1 May. 2018	6 May. 2019	10 May. 2020	1 Ene. 2018	
	R.2	% Personas empleadas en tareas afines de los egresados de JAP	0 May. 2017	50 May. 2018	50 May. 2019	50 May. 2020	21 Jun. 2018	
	R.3	% Jóvenes que continúan su formación formal o informal	0 May. 2017	20 May. 2018	20 May. 2019	20 May. 2020	74 Jun. 2018	
	R.4	Número de personas que adoptan nuevas prácticas o tecnologías	0 May. 2017	756 May. 2018	2376 May. 2019	4104 May. 2020	2806 Dic. 2018	
	R.5	Número de empleos creados por empresas para puestos de calificación de JAP	0 May. 2017	400 May. 2018	1000 May. 2019	1700 May. 2020	92 Dic. 2018	
Componente 1: Desarrollo del modelo y oferta educativa Peso: 76% Clasificación: Satisfactorio	C1.11	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
	C1.12	Número de personas capacitadas	0 May. 2017	840 May. 2018	2640 May. 2019	4560 May. 2020	1438 Dic. 2018	En curso
	C1.13	% Jóvenes certificados por JAP de los que completan los cursos	0 May. 2017	90 May. 2018	90 May. 2019	90 May. 2020	80 Dic. 2018	Atrasado
	C1.14	Número de líderes formados en HSE y capacitación virtual	0 May. 2017	50 May. 2018	80 May. 2019	110 May. 2020	75 Dic. 2018	En curso
	C1.15	Número de empresas que aportan docentes técnicos	0 May. 2017	10 May. 2018	20 May. 2019	30 May. 2020	18 Dic. 2018	En curso
	C1.16	Modelo ajustado al final del proyecto				May. 2020		
Componente 2: Redes institucionales de formación y empleo Peso: 18% Clasificación: Satisfactorio	C2.11	Número de personas empleadas, egresadas de JAP	0 May. 2017	420 May. 2018	1320 May. 2019	2280 May. 2020	319 Dic. 2018	Atrasado
	C2.12	% Jóvenes que permanecen empleados en funciones afines al mes 6	0 May. 2017	80 May. 2019		80 May. 2020	94 Dic. 2018	En curso
	C2.13	Número de instituciones que se integran a la red inter institucional	2 May. 2017	5 May. 2018	8 May. 2019	10 May. 2020	10 Dic. 2018	Finalizado
	C2.14	Estrategia diseñada y ejecutada para promover el conocimiento del sector entre los jóvenes				May. 2018	SI Jun. 2018	En curso
Componente 3: Conocimiento estratégico para políticas públicas y sector privado Peso: 6% Clasificación: Satisfactorio	C3.11	Línea de base y caracterización de jóvenes destinatarios del Programa				May. 2018	SI Nov. 2018	Finalizado
	C3.12	Análisis de competencias mínimas requeridas para programas de formación para empleo TI post ciclo básico				May. 2019		
	C3.13	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	3274	Jul. 2018	Logrado
H2	Comienzo de de medición de competencias transversales, determinación de línea de base 2018	1	Jul. 2018	1	Jul. 2018	Logrado
H3	Implementación de test de ingreso on line	1	Jul. 2018	1	Jul. 2018	Logrado
H4	Capacitar aprox.1.350 Jappers en 2018	1350	Dic. 2018	772	Dic. 2018	No Logrado
H5	Evaluación del modelo Líderes vs. Talleristas	1	Dic. 2018	0	Nov. 2018	No Logrado
H6	Definición de procesos de SIL	1	Dic. 2018	1	Dic. 2018	Logrado
H7	250 Jappers insertados en el sector de tecnología	250	Dic. 2018	144	Dic. 2018	No Logrado
H8	Comienzo de medición de HSE	1	Dic. 2018	1	Nov. 2018	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.	Media	Se trabaja en la formación de líderes y HSE. Se compatibiliza otras ocupaciones de los jóvenes con la demanda del Programa	Project Guest
2. 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
3. Las empresas no demandan los egresados de JAP para incorporar en sus negocios	Media	Se trabaja con las empresas y CUTI en el diseño de currícula y sistema de intermediación laboral	Project Guest
4. Lograr una buena coordinación entre el curso en plataforma y el curso dictado por Capacitadores Técnicos	Media	Incorporar Capacitadores Técnicos en el trabajo en plataformas desde el inicio para que puedan identificar los temas de sobreposición de currículas e identificar como coordinar así la alineación y continuidad entre ambas partes del curso	Project Coordinator
5. Lograr sostenibilidad de la capacitación a través de plataformas y en forma remota para el interior	Media	El referente (ex-lider) recibirá semanalmente información del progreso de cada joven y evaluará como va con respecto a objetivos, y se mantendrá en constante comunicación para poder ayudar a que la misma complete el curso. Para Montevideo las jóvenes tendrán 3h a la semana de trabajo en plataforma acompañado por el referente, y eso mitiga bastante el riesgo. Para el interior, las jóvenes tendrán 1h a la semana de trabajo en plataforma acompañado por el referente (presencial cada 15 días, en VC la otra semana)	Project Coordinator
NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Media NÚMERO TOTAL DE RIESGOS: 8 RIESGOS VIGENTES: 5 RIESGOS NO VIGENTES: 1 RIESGOS MITIGADOS: 2			

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 periodo]

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

Se bajo el volumen de jóvenes a capacitar de 2000 a 1000 jóvenes, siendo solamente 500 cupos nuevos y reservados para las mujeres y 500 cupos para egresados.

Se optimizó la inversión en el Capacitador Técnico bajando la duración de sus cursos de 9,5 meses a 6 meses, para lo cual se utilizará una plataforma para la introducción a la programación. Así mismo se redujeron sus horas semanales de 6-8 horas por grupo a 4 horas por grupo.

Se redujo el equipo de Coordinadoras Territoriales de 5 a 3, y el equipo de Referentes (antes Líderes) de 31 a 15 aprox. acompañando los cambios de volumen de jóvenes.

Se armo un área de reportes y datos para facilitar la gestión y el flujo de información.

Se introducirá el nivel 2 para egresados para promover a las empresas a generar más empleos para estos jóvenes.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. Jóvenes a Programar nació como un programa ambicioso, que llegaría a la formación de 5000 jóvenes en programación y testing en un periodo de 3 años, respondiendo a la demanda insatisfecha del mercado de tecnología. Se arrancó con un modelo inicial, el que fue iterando en la segunda cohorte y continuará haciéndolo en la tercera, para lograr una formación de calidad pero a la vez costo/eficiente de los jóvenes. Una lección relevante es que el equipo del Programa ha tenido la capacidad de evaluar, ensayar y analizar de forma permanente diferentes alternativas. Este es el rol que puede aportar BID Lab en este tipo de intervenciones con el sector público. Ser justamente una plataforma de prueba y error.	Implementation	Castillo Leska, Ana [FOMIN]
2. Se deben incorporar plataformas de capacitación técnica, en inglés y de competencias transversales para hacer estos proyectos de gran escala posibles y sustentables.	Sustainability	Balsamo, Carinna
3. Se debe trabajar con las empresas y en particular con los medios medios de Tecnología en la aceptación de estos nuevos roles básicos que antes no existían en el mercado para lograr nuevas inserciones en el sector.	Sustainability	Balsamo, Carinna
4. Las visitas a empresas y charlas del sector son elementos clave en la motivación de los jóvenes y por ende en la retención de los mismos en los cursos.	Implementation	Balsamo, Carinna
5. Las mujeres se interesan tanto como los varones en tecnología pero se pierden mucho más mujeres desde su inscripción al curso hasta el egreso que de varones.	Implementation	Balsamo, Carinna
6. El test de ingreso utilizado es un muy buen predictor del egreso del joven, y por ende un muy buen filtro en la selección inicial.	Design	Balsamo, Carinna
7. El líder o referente del grupo es fundamental en la motivación del joven y el compromiso del joven para el curso.	Implementation	Balsamo, Carinna
8. La dedicación semanal del Capacitador Técnico debe rondar las 2 a 4 horas para ser sostenible, y la duración de los cursos con capacitador debe ser de 3 a 6 meses, cualquier compromiso mayor es demasiado ambicioso para que el Capacitador pueda continuar con sus compromisos en la empresa.	Implementation	Balsamo, Carinna