



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: Acelerando la Digitalización de la Fuerza Laboral del Sector Automotriz en la Re

Nro. Proyecto: ME-T1349 - Proyecto No.: ATN/ME-16185-ME

Propósito: Fortalecer las competencias transversales[1], técnicas básicas y avanzadas a través de cursos virtuales y formación continua, mostrándoles la variedad de trayectorias profesionales que pueden lograr en la industria automotriz

[1] Son el trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas, etc. Es el término más usado en México, pero también se las denominan competencias socio-emocionales, blandas o para la vida.

País Administrador

MÉXICO

País Beneficiario

MÉXICO

Agencia Ejecutora:

Acción Comunitaria del Bajío A.C.

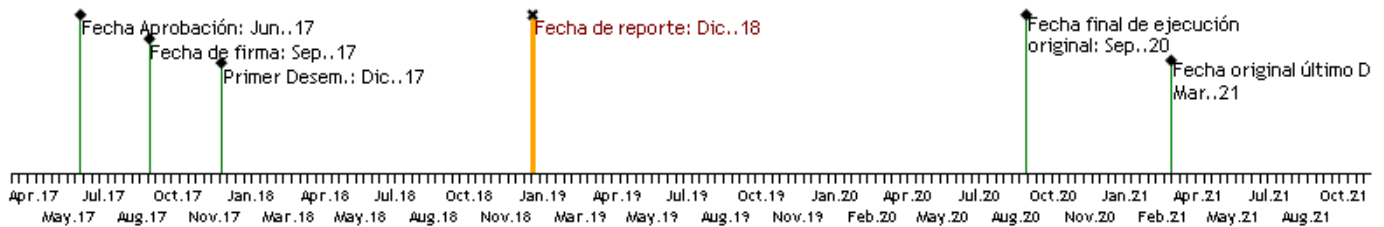
Líder equipo de diseño:

ELENA HEREDERO RODRIGUEZ

Líder equipo de supervisión:

TATIANA VIRVIESCAS

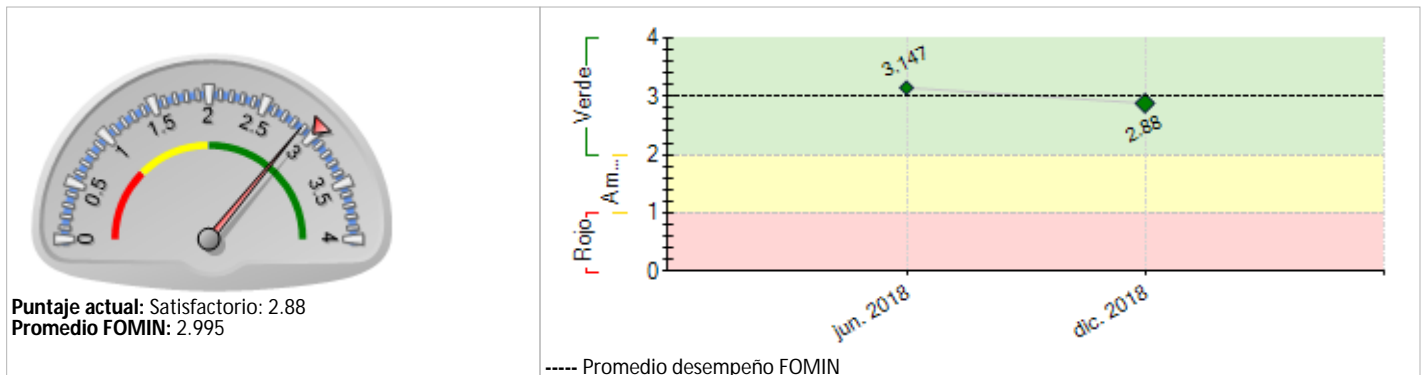
CICLO DEL PROYECTO



RECURSOS



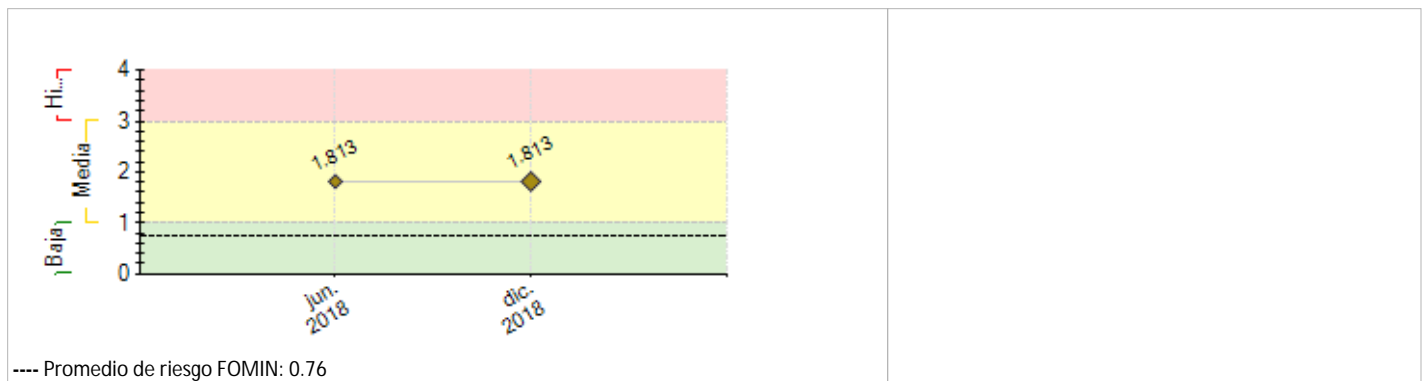
PUNTAJE DE DESEMPEÑO



RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Los diagnósticos comunitarios permiten conocer aspectos fundamentales de las comunidades como vivienda, salud, inseguridad (robo de combustible, tráfico de drogas, trata de personas y violencia generalizada), etc. La conformación de grupos locales de seguimiento como producto de los diagnósticos, permite dirigir acciones orientadas a prevenir riesgos psicosociales, con un especial énfasis entre jóvenes del nivel medio superior. Así mismo, el cuidado de la salud para los habitantes de las comunidades y trabajadores del parque, se vio muy favorecido con la construcción de las dos Unidades Médicas. De la misma manera, la cercanía con los liderazgos formales e informales de las comunidades, posibilita la realización de diversas acciones y actividades en favor de los habitantes.

En cuanto a dirigir las acciones de capacitación acordes a las tendencias detectadas por el Cluster Automotriz de Guanajuato, la cada vez mayor participación de este organismo resulta clave. Si bien los estudios que realiza están mayormente dirigidos a conocer el entorno laboral prevaleciente en el sector, resulta de mucha utilidad socializar y alinear las mejores prácticas entre las empresas para el logro de la captación y retención de personal. De igual manera, el aporte del estudio "Perfiles Laborales" provee información muy valiosa sobre las habilidades transversales de los puestos más valorados y demandados por diferentes sectores productivos del estado.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El diagnóstico realizado sobre Perfiles Laborales brindó info sobre cuáles trabajo se requieren. Parece que el esfuerzo se ha centrado en los diagnóstico. Es importante ver resultados en la capacitación en el próximo PSR.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

En alineación con el estudio de competencias realizado por Instituto Irapuato, ejecutamos acciones de fortalecimiento de habilidades transversales, desarrollo humano y proyecto de vida, articuladas con aliados y dependencias. La investigación emprendida por la Universidad de Guanajuato, brindará más elementos para dirigir esfuerzos de formación al mercado laboral, desde nivel medio superior aprovechando que en todas las comunidades atendidas se realiza trabajo intenso con los planteles escolares a todos los niveles; así mismo, también se realizan actividades orientadas al abordaje de la paridad de género, buscando que visualicen el potencial para adquirir nuevas habilidades que les permitan integrarse al mercado laboral.

Se cuenta con información más precisa para la implementación de CAE's y su respectiva conectividad, así como estado del equipamiento en secundarias y bachilleratos; aún se trabaja en sumar aliados para conseguir tablets que complementen la oferta educativa de los jóvenes de nivel secundaria. Se cuenta con la disposición del IECA para acercar medios de aprendizaje a las comunidades, como cursos de computación e inglés, entre otros. También se involucró a empresas que aportaron sus instalaciones para albergar capacitaciones impartidas por IECA y se continuarán los esfuerzos por involucrar mayor número de instituciones aliadas, que brinden capacitación para el trabajo, con la posibilidad de que las empresas reciban visitas de jóvenes de nivel secundaria.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Se observa la necesidad de establecer alianzas más fuertes con las empresas para poder llevar a cabo las capacitaciones. Sin este acercamiento vemos dificultadoes en que se puedan cumplir los indicadores del componente 2. Se estará realizando una evaluación de medio término del Proyecto para evaluar las barreras que ha tenido el Proyecto en conseguir los indicadores planteados en el diseno y poder abordarlos durante la vida del Proyecto.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

Indicadores		Linea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado
Fin: Desarrollar las habilidades de los trabajadores y mejorar la empleabilidad de los habitantes de las comunidades alrededor de los parques industriales.	I.1 Sistema de educación-capacitación-empleo adaptable al mercado	0				1 Sep. 2020	0	
Propósito: Fortalecer las competencias transversales[1], técnicas básicas y avanzadas a través de cursos virtuales y formación continua, mostrándoles la variedad de trayectorias	R.1 Número de nuevas personas empleadas en sectores de la economía del conocimiento	0	600	800		1400	0	
		Sep. 2017	Sep. 2019	Sep. 2020		Sep. 2020		
	R.2 Número de personas con nuevas competencias laborales	0	700	1500	3000	5200	536	
		Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	R.3 Número de aliados estratégicos	0	5	5	5	15	19	
		Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	R.4 Número de empresas ofreciendo empleo/ aprendizaje/	0	5	10	35	50	6	

profesionales que pueden lograr en la industria automotriz	entrenamiento	Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
[1] Son el trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas, etc. Es el término más usado en México, pero también se las denominan competencias socio-emocionales, blandas o para la vida.								

Componente 1: Coordinación entre instituciones educativas y de capacitación con la demanda del Mercado. Peso: 30% Clasificación: Satisfactorio	C1.11	Generación de un diagnóstico participativo de las comunidades a intervenir	6	8	5		13	11	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019		Sep. 2020	Ago. 2018	
	C1.12	Análisis continuo, evaluación y comunicación de tendencias del Mercado laboral	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
	C1.13	Análisis continuo, evaluación y comunicación de oferta educacional y de capacitación	0	1	1	1	3	2	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Nov. 2018	
	C1.14	Desarrollo e implementación de herramientas y modelos de orientación vocacional, habilidades transversales, enfoque de género y búsqueda de empleo	0	4			4	4	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2019			Sep. 2020	Nov. 2018	
Componente 2: Facilitación de aprendizaje digital a distancia (e-learning) y capacitación para el trabajo. Peso: 25% Clasificación: Insatisfactorio	C1.15	Formación de alianzas	0	1			1	2	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018			Sep. 2020	Nov. 2018	
	C1.16	Entrenamiento a promotores y otros actores (orientador, psicólogo, vinculator, etc) en la facilitación de nuevos contenidos	0	10	10	5	25	48	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	C1.17	Mecanismo para la creación/ adecuación de la oferta educativa y de capacitación para cerrar la brecha laboral entre oferta y demanda	0	1			1		
			Sep. 2017	Sep. 2020			Sep. 2020		
	C2.11	Acceso mejorado a la interconectividad y equipos digitales para la educación a distancia en las comunidades	7.5	30	32.5	30	100	7.5	Atrasado
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
Componente 3: Creación de oportunidades para el aprendizaje continuo. Peso: 25% Clasificación: Satisfactorio	C2.12	Acceso a oportunidades de aprendizaje a distancia en línea	0	840	480	480	1800	406	Atrasado
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Ago. 2018	
	C2.13	Implementación de la capacitación para las nuevas ofertas creadas	0	1000	2000	2900	5900	536	Atrasado
				Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	C3.11	Análisis y evaluación de los obstáculos al aprendizaje continuo que se compartirán con las comunidades	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	C3.12	Sensibilizar sobre las oportunidades disponibles para los miembros de la comunidad	0	2000	4080	2840	8920	1000	Atrasado
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
Componente 4: Consolidación del modelo para su réplica. Peso: 20% Clasificación: Satisfactorio	C3.13	Desarrollo de estrategias para que las empresas compartan las mejores prácticas en la política de recursos humanos para el desarrollo profesional, reclutamiento, participación de los jóvenes y retención	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	C3.14	Establecimiento de pruebas piloto para el aprendizaje continuo	0	10	16		26		
			Sep. 2017	Sep. 2019	Sep. 2020		Sep. 2020		
	C4.11	Sistema de monitoreo y medición de intervenciones y resultados	0	1			1	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018			Sep. 2018	Dic. 2018	
	C4.12	Diseño e implementación de estrategia de comunicación	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
Factores Críticos que han afectado el desempeño [No se reportaron factores para este período]	C4.13	Productos de conocimiento, testimoniales de empresas y jóvenes, guías y metodologías	0	2	8	3	13	2	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Sep. 2018	
	C4.14	Socialización de resultados y modelos a través de talleres, foros, congresos de difusión de aprendizajes	0	5	10	15	30	4	Atrasado
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Sep. 2018	

Hitos		Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H1	Condiciones previas	8	Mar. 2018	8	Nov. 2017	Logrado
H2	Formación de alianzas y acuerdos con instituciones educativas	1	Jun. 2018	1	Abr. 2018	Logrado
H3	Diagnóstico participativo de las comunidades a intervenir	1	Jun. 2018	1	Ago. 2016	Logrado
H1	Establecimiento de línea de base, instrumentos de medición y sistemas de información en línea	1	Sep. 2018	1	Dic. 2018	Logrado
H4	Talleres para la sostenibilidad de la alianza y réplica del modelo iniciados	1	Sep. 2019			
H5	2200 personas en proceso de capacitación con relevamiento de información realizado para la evaluación del programa	1	Sep. 2019			
H6	Metodología sistematizada y proceso de transferencia iniciado	1	Mar. 2020			

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. Problemas técnicos que impidan acceso regular a internet, problemas con equipos de	High Mejorar la conectividad es indispensable para ofrecer los cursos virtuales y formación continua. Para mitigar este riesgo se espera	Invitado Proyecto

computación, tabletas, etc.		combinar diferentes canales de formación, desde los que se puedan ofrecer en las salas de computación de las comunidades, hasta las aulas móviles de internet y los Centros de Acceso Educativo que se podrían instalar en los parques industriales o comunidades. También se fomentará el uso de soluciones que no requieran estar conectados a internet todo el tiempo y permitan trabajar en los contenidos offline y avanzar en el aprendizaje	
2. Falta de interés de los jóvenes en participar en las actividades propuestas en los diferentes componentes	Media	Para mitigar este riesgo se prevé desarrollar actividades de orientación vocacional que faciliten tanto a los jóvenes como a las familias visualizar las diferentes oportunidades que ofrece la industria, conocer salarios y trayectorias profesionales y enfatizar el vínculo entre aspectos de tecnología que pueden ser de interés de los jóvenes y los empleos del sector, además de organizar visitas a empresas, charlas de jóvenes que ya estén trabajando en la industria, y prácticas profesionales.	Invitado Proyecto
3. Funcionamiento y sostenibilidad de la alianza.	Media	La alianza multisectorial es una parte esencial de la iniciativa, pero con los cambios de autoridades en las instituciones, sobre todo en las entidades públicas, se corre el riesgo de perder el interés, participación y aportes de los miembros en el tiempo. El funcionamiento de la alianza es clave para actualizar constantemente la oferta educativa y cerrar la brecha entre la oferta y la demanda laboral. Para mitigar este riesgo se desarrollará un acuerdo de gobernanza que establezca las reglas de operación, compromisos y reporte, así como diferentes talleres para fortalecer la unión y confianza entre los miembros y crear una identidad grupal. Otro mitigante es haber seleccionado a la FCB como entidad ejecutora y coordinadora de la alianza, pues es una entidad de reconocido prestigio entre los sectores públicos y privados y un buen interlocutor y articulador de los diferentes sectores.	Invitado Proyecto
NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Media NÚMERO TOTAL DE RIESGOS: 3 RIESGOS VIGENTES: 3 RIESGOS NO VIGENTES: 0 RIESGOS MITIGADOS: 0			

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: PP - Poco 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:

Uno de los factores que contribuirá de manera determinante la sostenibilidad, será el logro de acuerdos de colaboración y participación mediante convenios firmados con los distintos aliados, especialmente con el sector empresarial. Sin embargo, aún es necesario trabajar de forma coordinada los aspectos de Responsabilidad Social con las empresas, de modo que visualicen el impacto positivo que pueden generar en la sociedad.

Otro factor de sostenibilidad es el contacto y presencia permanente en comunidades, así como la motivación a la participación activa de los habitantes. De lograr una mejor comprensión del impacto positivo de las acciones emprendidas, propiciaremos mayor disposición a un cambio actitudinal que perdure. Para ello, buscaremos incrementar también la articulación y presencia de instituciones educativas y demás aliados para lograr dicha motivación.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. Una lección fue convivir con distintas ideologías y culturas de origen de las empresas. No obstante, falta su involucramiento en acciones de responsabilidad social e interés por la vida comunitaria. Constatamos la apertura para establecer alianzas y aprovechar el potencial que poseen para el proyecto. La oferta de capacitación como se encuentra actualmente, no empata con tiempos y posibilidades de movilización para la capacitación por parte de instructores y participantes. Si bien se constata la confianza entre los aliados y el proyecto, lección es la falta de capacitación de la unidad ejecutora para comprender el entorno empresarial. Persiste la complejidad para digitalizar las zonas rurales, por lo que las acciones de la unidad ejecutora se enfocarán en este proceso en comunidades, y proveer de espacios destinados a la formación y capacitación para el trabajo, movilizandoinstructores y participantes hacia dichos centros de capacitación.	Implementation	Vazquez, Jaime