



Fondo Multilateral de Inversiones  
Miembro del Grupo BID

# PSRDEF

JULIO 2016 - DICIEMBRE 2016

## SECTION 1: PROJECTSUMMARY

**PROJECTNAME:** Promoción de la inserción laboral de jóvenes en áreas marginales urbanas de Jal

ProjectNum: ME-M1100 - OperationNum: ATN/ME-15108-ME

**Purpose:** 200 jóvenes de 16 a 24 años de edad de las comunidades de Tonalá y el Salto, Jal. fortalecen sus habilidades blandas, capacidades técnicas y oportunidades laborales de calidad.

**CountryAdmin**

MÉXICO

**CountryBeneficiary**

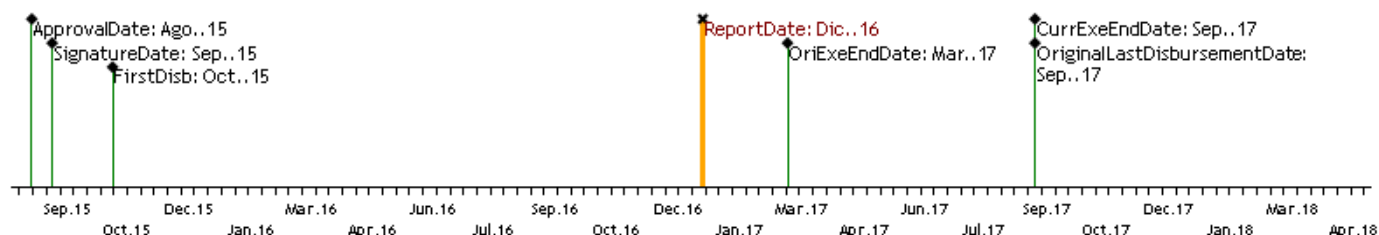
MÉXICO

**EA:** FUNDACIÓN RAFA MARQUEZ

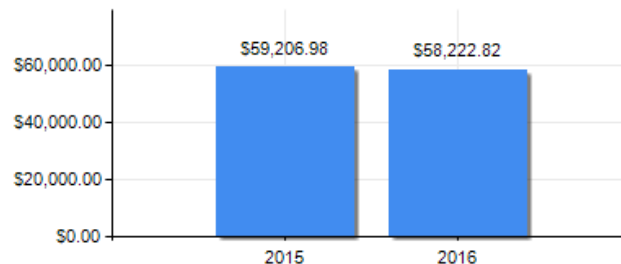
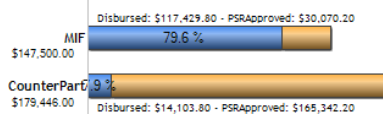
**DesignTeamLeader:** MARITZA VELA

**SupervisionTeamLeader:** GUILLERMO AGUILAR

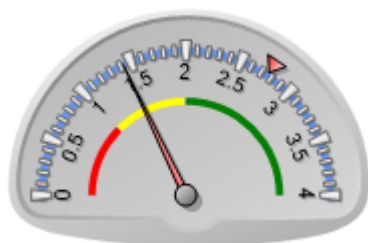
## PROJECTCYCLE



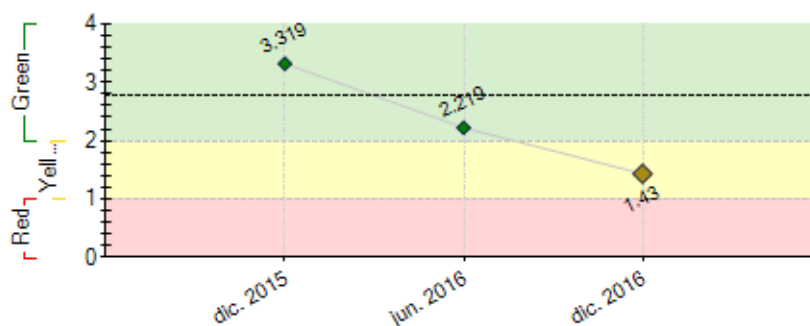
## PSRRESOURCEDISBURSED



## PERFORMANCERATINGS



**CurrentRating:** UDesc: 1.43  
**MIFAverage:** 2.76

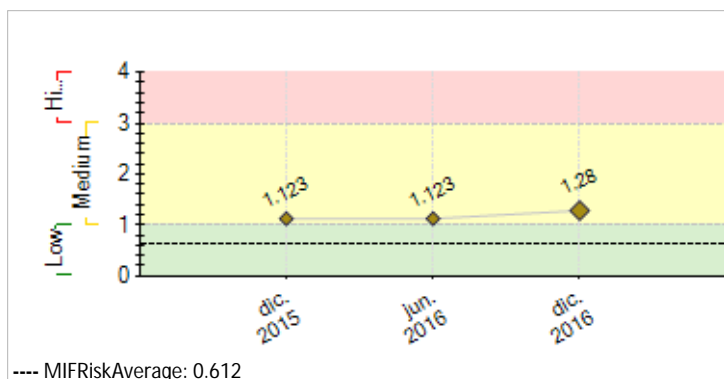


----- MIFPerformanceAverage

## EXTERNALRISK

## INSTITUTIONALCAPACITY

**Risk**  
**FinancialMngt:** Medium  
**Procurement:** High  
**TechnicalCapacity:** Low



## SECTION 2: PERFORMANCE

### PSRReportCumulative

Los principales resultados alcanzados en forma acumulada son: a) 139 jóvenes recibieron una capacitación en habilidades laborales y valores, b) 51 jóvenes concluyeron la formación técnica en CECATI, c) 8 jóvenes actualmente siguen cursando el bachillerato técnico en la Universidad del Valle de Atemajac, d) 2 jóvenes actualmente siguen cursando el bachillerato en línea en el Tecnológico de Monterrey, f) 7 jóvenes realizaron prácticas laborales en empresas aliadas, g) 5 jóvenes se vincularon y colocaron en el empleo. Los factores que influyen el proceso son: a) necesidad inmediata de los beneficiados de emplearse para cubrir sus necesidades básicas, b) carencia de redes de apoyo para dar contención a las dificultades del proceso, c) poca tolerancia a la frustración en la búsqueda de empleo, d) no contar con el perfil laboral requerido para ocupar una vacante. Los riesgos que se identificaron y que afectan la estabilidad del proceso son los siguientes: a) el mercado global es una variable dinámica, misma que no puede ser controlada por la institución, b) las empresas requieren personal más especializado, c) deserción constante durante el proceso siendo una variable multicausal. Para mitigar los riesgos se llevaron a cabo las siguientes acciones: a) búsqueda de empresas que oferten vacantes de tipo operativo y cuyo perfil se relacione con características del beneficiado. b) orientación al beneficiado sobre posibles causas y soluciones para mitigar la deserción.

### PSRCommentsMIFSpecialist

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora Las etapas del proyecto que comprenden la capacitación y dotación de habilidades para la vida, transcurren tal como se previó; pero las etapas de entrenamiento e inserción laboral presentan los retos más significativos.

### PSRReportSemester

Los jóvenes que lograron emplearse permanecen actualmente en la empresa a la cual fueron derivados, tras recibir la capacitación en habilidades para la vida y valores así como en el área técnica. El periodo de prácticas representó una etapa de entrenamiento previo al ingreso al mundo laboral, así como de promoción del beneficiado, donde aplicó los conocimientos y herramientas adquiridas en fases anteriores. Además, los beneficiados hicieron usos de sus recursos para la búsqueda de empleo.

Las etapas con mayores dificultades presentes durante el proceso son: fase tres y cuatro, identificando como principal variable las demandas que exige el mercado laboral, debido a que las necesidades del empleador generalmente sobrepasan las características que presentan los jóvenes, las vacantes ofertadas son limitadas, por lo que se tomó la decisión de buscar empleos de acuerdo al perfil de los beneficiados, así como promocionar el joven a partir de la formación que adquirió en habilidades laborales y valores, mismos que las empresas hoy por hoy reconocen por su influencia en el desempeño del empleado.

Se espera que con la formación en habilidades laborales, valores y formación técnica los beneficiados generen sus propias estrategias de colocación y permanencia laboral, aumentando sus posibilidades de crecimiento y desarrollo.

### PSRCommentsMIFSpecialist

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

## SECTION 3: INDICATORS AND MILESTONES

	Indicators	Baseline	Intermediate 1	Intermediate 2	Intermediate 3	Planned	Achieved	Status
<b>Goal:</b> Contribuir a mejorar la calidad de vida de los jóvenes vulnerables a través de un proceso integral de formación	I.1 Incremento en el ingreso mensual promedio del joven (USD)	144				231	0	
	I.2 Porcentaje de jóvenes capacitados que continúan empleados después de 6 meses.	Sep. 2015 0				Oct. 2017 50	0	
	I.3 Número de Jóvenes que han mejorado su calidad de vida (Desagregado por sexo y ubicación)	0				Mar. 2018 160	0	
<b>Purpose:</b> 200 jóvenes de 16 a 24 años de edad de las comunidades de Tonalá y el Salto, Jal. fortalecen sus habilidades blandas, capacidades técnicas y oportunidades laborales de calidad.	R.1 Número de jóvenes capacitados en habilidades blandas (Servicio social, habilidades laborales, valores deportivos, etc.) (Desagregado por sexo y ubicación)	0				Oct. 2017 200	Ene. 2016 101	
	R.2 Número de jóvenes capacitados en especialidades técnicas (Desagregado por sexo y ubicación)	0				Oct. 2017 160	Ene. 2016 91	
	R.3 Número de jóvenes colocados laboralmente al término de las prácticas empresariales (Desagregado por sexo y ubicación)	0				Oct. 2017 100	Ene. 2017 5	
	R.4 Número de empresas o entes públicos que se suman ofreciendo becas, pasantías y puestos de trabajo.	0	5			10	3	

		Sep. 2015	Mar. 2017			Oct. 2017	Feb. 2017	
<b>Component 1:</b> Transferencia y adaptación del Modelo	<b>C1.11</b> No. de facilitadores contratados y capacitados en la metodología de inserción laboral (48 hrs) (Desagregado por sexo y ubicación)	0				6	6	Finished
		Sep. 2015				Dic. 2016	Jun. 2015	
<b>Weight:</b> 25%	<b>C1.12</b> Convenio con entidad que transfiere modelo a la FRM	0				1	1	Finished
		Sep. 2015				Dic. 2016	Jun. 2015	
<b>Classification:</b> Muy Satisfactorio								
<b>Component 2:</b> Formación de jóvenes	<b>C2.11</b> Estrategias de convocatoria, selección de jóvenes que cumple el perfil en empleabilidad	0				1	200	Finished
						Dic. 2016	May. 2016	
<b>Weight:</b> 25%	<b>C2.12</b> Jóvenes que han desarrollado las 6 habilidades blandas para el trabajo (disciplina, respeto, enfoque a resultados, trabajo en equipo, autodesarrollo, comunicación) (Desagregado por sexo y ubicación)	0	64	64	72	200	177	Finished
			Dic. 2016	Mar. 2017	May. 2017	Oct. 2017	May. 2016	
<b>Classification:</b> Insatisfactorio	<b>C2.13</b> Test psicométricos aplicados	0	200			200	101	OnCourse
			Dic. 2016			Oct. 2017	Dic. 2015	
	<b>C2.14</b> Jóvenes con Especialidad técnica de acuerdo a oferta laboral	0	64			160	91	OnCourse
			Mar. 2017			Oct. 2017	Dic. 2015	
	<b>C2.15</b> Manual formativo	0				1		Delayed
						Dic. 2016		
<b>Component 3:</b> Prácticas laborales en empresas e inserción laboral	<b>C3.11</b> Jóvenes en prácticas laborales (Desagregado por sexo y ubicación)	0	80			160	7	OnCourse
			Mar. 2017			Oct. 2017	Sep. 2016	
<b>Weight:</b> 25%	<b>C3.12</b> No. de jóvenes que concluyeron el programa en todas sus fases	0	40			160		
			Oct. 2017			Mar. 2018		
<b>Classification:</b> Muy Insatisfactorio	<b>C3.13</b> % de jóvenes capacitados que continúan empleados después de 6 meses	0				50		OnCourse
						Mar. 2018		
<b>Component 4:</b> Gestión del conocimiento y comunicación estratégica	<b>C4.11</b> Número de guías metodológicas de buenas prácticas desarrolladas	0				1		
						Mar. 2018		
<b>Weight:</b> 25%	<b>C4.12</b> Entidades públicas y privadas que tienen acceso a productos de conocimiento del proyecto	0				10		
		Sep. 2015				Jul. 2018		
<b>Classification:</b> Insatisfactorio								

Milestones	Planned	DueDate	Achieved	DateAchieved	Status
<b>H1</b> Convenio con la entidad Facilitadora FCFN	1	Mar. 2016	1	Mar. 2016	AchievedLate
<b>H2</b> Facilitadores Capacitados	6	Mar. 2016	6	Mar. 2016	AchievedLate
<b>H3</b> Terminó de Fase I – Convocatoria-Formación – Egresados (56 jóvenes mínimo)	56	Mar. 2016	56	Mar. 2016	AchievedLate
<b>H1</b> Condiciones previas	6	Mar. 2016	6	Oct. 2015	Achieved
<b>H4</b> [*] Terminó de Fase II – Capacitación Técnica (56 jóvenes mínimo)	56	Jul. 2016	141	Jun. 2016	Achieved
<b>H5</b> [*] Terminó de Fase III – Prácticas laborales (56 jóvenes mínimo)	56	Sep. 2016	7	Sep. 2016	NotAchieved
<b>H6</b> Terminó de Fase IV – Seguimiento laboral (56 jóvenes mínimo)	56	Ene. 2017			
<b>H7</b> Guía metodológica – Evaluación final	1	Mar. 2017			

[\*] MilestoneReformulated

**PSRCRITICALISSUESTITLE**

[X] Capacidad institucional de la Agencia Ejecutora

**SECTION 4: RISKS****PSRRISKTITLE**

	Level	MitigationAction	Responsible
1. La población de las comunidades donde se aplicó el proyecto tiene características particulares distintas a las existentes en otras ciudades, por lo que el programa tiene dificultades para cubrir las expectativas del beneficiado y los empleadores.	Medium	Profundizar a través de una entrevista y formatos que permitan conocer las expectativas de los beneficiados y los empleadores para empatar la oferta laboral con las necesidades de la comunidad.	Coordinador del proyecto
2. Las condiciones macroeconómicas no generan empleos de calidad para el sector joven de la población	Medium	Mejorar los programas de vinculación y orientación laboral de la FRM	Coordinador del proyecto
3. Interés y atracción de jóvenes hacia el modelo es baja	Medium	Vincular a la familia al proceso a través de los Centros de la FRM. Hacer campaña de MKT ex profeso.	Coordinador del proyecto
4. Otros entes, públicos y privados, no participan activamente en el proyecto (becas, donaciones, etc.).	Medium	la participacion de la Familia se ha tonrado muy importante conforme avanza la inscripcion de los jovenes al programa, actualmente son las principales promotoras de que sus hijos desarrollen cualidades, habilidales laborales que ellos no tuvieron en su tiempo, por tanto vemos el mayor interes no solo de participar, si no saber como va el proceso de sus hijos en la formacion de la misma. Hacer campaña profesional de fundraising. Con los datos duros de la primera generación hacer ronda de presentaciones a entidades. Las dependencias gubernamentales, educativas participan en la formación, se unen mas esfuerzos para mejorar incrementar los apoyos que fortalecen el desarrollo de los jóvenes de ambas entidades	Coordinador del proyecto

**OVERALLPROJECTRISK:** Medium **NRORISKS:** 4 **INEFFECTRISK:** 4 **NOTINEFFECTRISK:** 0 **MITIGATEDRISKS:** 0

## SECTION 5: SUSTAINABILITY

PSRSustainabilityScore: PP - Poco Probable

## PSRCRITICALISSUESSUSTAINABILITYTITLE

## Issue

[X] Falta de **compromiso** de la agencia ejecutora para continuar o expandir los servicios y/o actividades del proyecto

## Comments

La FRM se ha concentrado en la atención de niños, por lo que este proyecto con jóvenes se avizora con bajas probabilidades de mantenerse en funciones en el mediano plazo.

## RelativeActions:

1. Generar alianzas con instituciones educativas que favorezcan en insumos y becas para fortalecer la formación educativa de los jóvenes
2. Generar alianzas con empresas aumentando la oferta laboral para los beneficiados, de acuerdo a su perfil.
3. Rediseñar e implementar la metodología de la fase 1, enfocándola a una población juvenil laboralmente activa, en puestos preferentemente operativos, fomentando el crecimiento laboral de los beneficiados.

## SECTION 6: PRACTICALLESSONS

	RelativeTo	Author
1. 4. La duración total del proceso es prolongada contra la necesidad inmediata de los beneficiados por conseguir un ingreso económico que cubra con las necesidades personales y de sus familiares, esto representa un riesgo para la permanencia y estabilidad del joven durante el proceso.	Design	Anguiano, Fabian
2. 3. El perfil del beneficiado no está relacionado con las características requeridas por las empresas para cubrir las vacantes, lo cual incide desde el proceso de selección de los beneficiados.	Design	Anguiano, Fabian
3. 2. El perfil académico de los beneficiados no cumple con las exigencias del mercado laboral local, por lo que es necesario que el joven se encuentre en un proceso de formación continua, lo cual se dificulta debido a las características que tiene la población beneficiada.	Risk	Anguiano, Fabian
4. 1. Es necesario contextualizar el proyecto a las necesidades de la comunidad a la cual se va a beneficiar. Enfatizando en incidir de manera oportuna en una problemática específica.	Implementation	Anguiano, Fabian