



Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

PSRDEF

JULIO 2016 - DICIEMBRE 2016

SECTION 1: PROJECTSUMMARY

PROJECTNAME: Fortalecimiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral de los jóvenes de Pachac

ProjectNum: PE-M1104 - OperationNum: ATN/ME-14864-PE

Purpose: Mejorar la empleabilidad a través de un modelo de capacitación y colocación laboral con potencial de réplica.

CountryAdmin

PERÚ

CountryBeneficiary

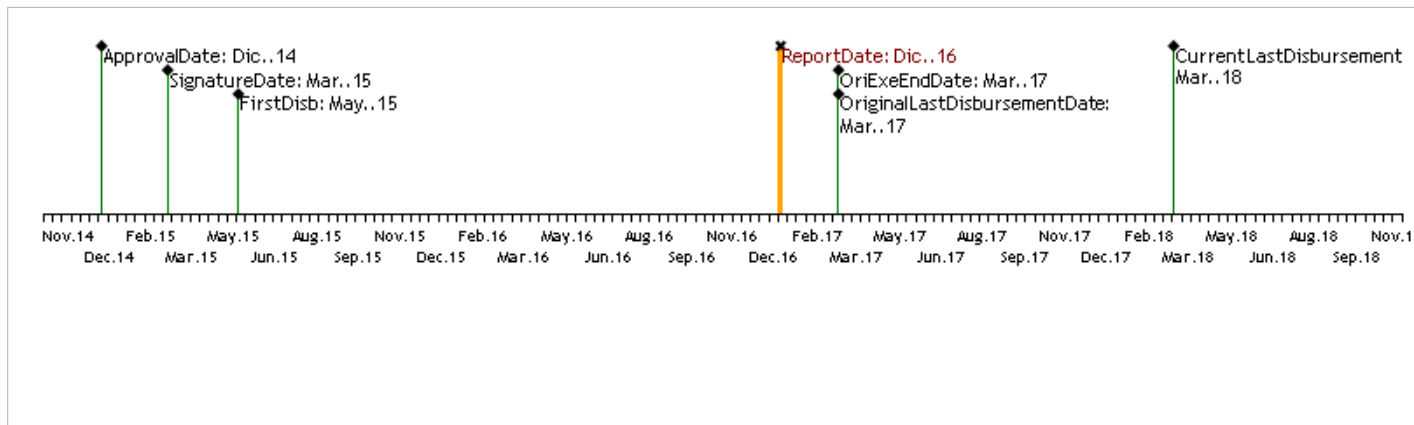
PERÚ

EA: FUNDACIÓN PACHACÚTEC

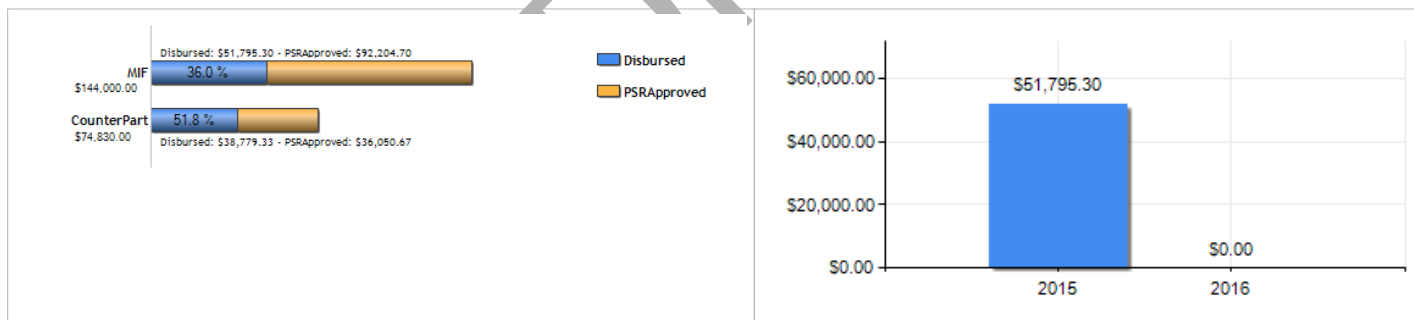
DesignTeamLeader: HILDA ELIZABETH MINAYA FERNANDEZ

SupervisionTeamLeader: HILDA ELIZABETH MINAYA FERNANDEZ

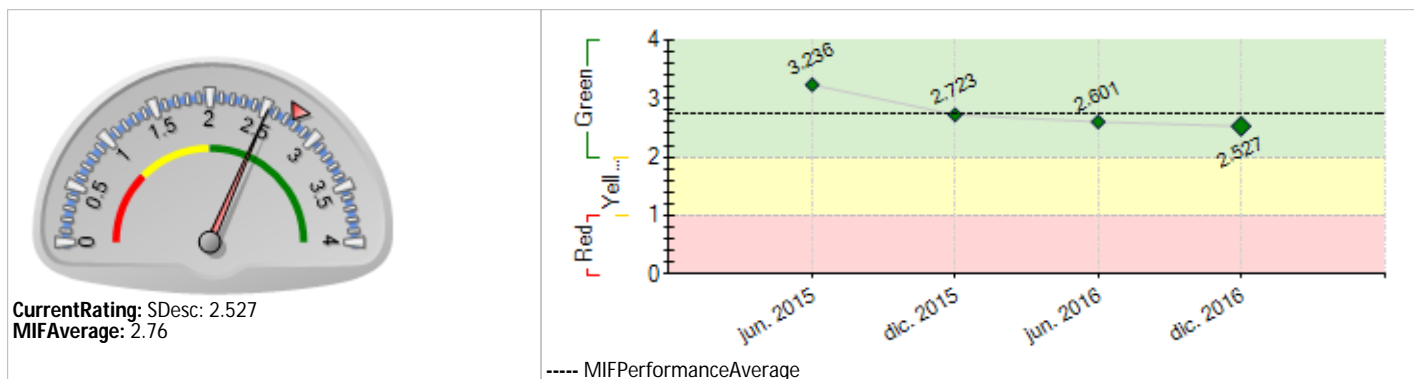
PROJECTCYCLE



PSRRESOURCEDISBURSED



PERFORMANCERATINGS



EXTERNALRISK

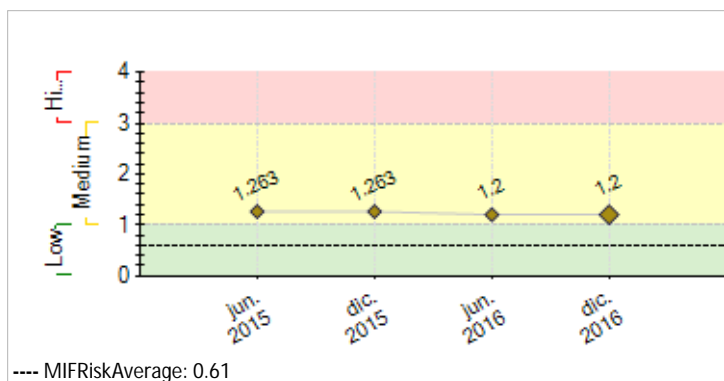
INSTITUTIONALCAPACITY

Risk

FinancialMngt: Medium

Procurement: Medium

TechnicalCapacity: Low



SECTION 2: PERFORMANCE

PSRReportCumulative

Principales logros

Componente 1: Adecuación curricular

- Diagnóstico del mercado laboral del sector peluquería y empresarial
- 2 perfiles ocupacionales para la especialidad de Peluquería y la carrera de Administración
- 1 currícula (Administración) aprobada por el Ministerio de Educación
- 100% de los docentes (20) ha sido capacitado y monitoreado en aula
- Ejecución de 9 mesas de trabajo con empresas

Componente 2: Capacitación de jóvenes

- 239 jóvenes mejoraron sus competencias técnicas y blandas
- 68 talleres de 2 horas para el desarrollo de habilidades blandas ejecutados

Componente 3: Mecanismos para la inserción laboral

- Funcionamiento del sistema on line de Bolsa de Empleo (egresados registrados, acompañamiento a los egresados y ofertas laborales publicadas)
- Diseño y ejecución un Programa de Empleabilidad de 8 sesiones que facilita a los estudiantes buscar y conseguir un empleo

En general, el proyecto se ha recuperado de los retrasos iniciales y todas sus metas están cumplidas o muy próximas a hacerlo. Por ello, se considera muy factible el logro de los objetivos finales del proyecto.

Por otro lado, la principal dificultad que tuvo el proyecto fue la convocatoria de empresas interesadas en participar en el proyecto, pero con constancia fue superada.

En lo que resta de la ejecución, la Unidad Coordinadora del proyecto pondrá especial énfasis en buscar empresas interesadas en contratar jóvenes egresados del proyecto.

PSRCommentsMIFSpecialist

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Ha sido importante elevar la empleabilidad de los jóvenes, para ellos las sesiones de Habilidades Blandas son pertinentes e imprescindibles. Sin embargo la otra cara de la moneda, la conexión con el mercado es importante avanzar para asegurar la colocación laboral

PSRReportSemester

Los principales logros alcanzados durante el semestre fueron:

- Elaboración de los nuevos Planes de Estudios de la carrera Técnico-Profesional de Administración de Empresas y la Especialidad Ocupacional de Peluquería
- Aprobación del Plan de Estudios de la carrera de Administración de Empresas por parte del Ministerio de Educación
- Capacitación del 100% de docentes que forman parte del proyecto con un programa de 36 horas
- Acompañamiento en aula a los 20 profesores que forman parte del proyecto a través de dos visitas que permitieron brindar recomendaciones a los docentes y evaluar su trabajo
- Registro de los estudiantes egresados del año 2016 en la bolsa de empleo on-line
- Diseño y dictado de un Programa de Empleabilidad que permitió a los alumnos próximos a egresar desarrollar competencias para el proceso de colocación laboral
- Capacitación de 239 jóvenes a través de los talleres en habilidades blandas

Por otro lado, se retrasó el inicio del trabajo de búsqueda de potenciales empleadores debido a que nos percatamos que además de la formación considerada en el proyecto, se requería un Programa de Empleabilidad que les permitiera a los estudiantes elaborar una Hoja de Vida y realizar una entrevista de trabajo. En vista de ello, la Unidad Coordinadora elaboró uno.

El próximo semestre, la Unidad Coordinadora del proyecto espera incrementar el número de empresas que publiquen sus ofertas laborales en la web. Para ello, el trabajo de visita y seguimiento a empresas se intensificará.

PSRCommentsMIFSpecialist

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

La Conexión con las empresas y la sostenibilidad del modelo son aspectos en los que se requiere mayor trabajo en el próximo periodo.

Existen retrasos en algunos componentes, frecuentes cambios a nivel de indicadores e hitos, requieren hacia adelante mayor nivel de planificación.

Es importante mencionar el trabajo entre pares (mentoría)

Es importante trabajar la sostenibilidad del modelo.

SECTION 3: INDICATORS AND MILESTONES

Indicators		Baseline	Intermediate 1	Intermediate 2	Intermediate 3	Planned	Achieved	Status
Purpose: Mejorar la empleabilidad a través de un modelo de capacitación y colocación laboral con potencial de réplica.	R.1 Número de jóvenes egresados bajo el nuevo esquema curricular de las carreras de Administración y Peluquería mejoran sus competencias técnicas y habilidades blandas.	0	224 Ene. 2017			300 Ago. 2017	0	
	R.2 Una mesa interinstitucional que funciona permanentemente e incorpora a representantes de los sectores públicos y privadas, relacionados a la oferta y demanda laboral juvenil de la zona.	0				1 Ago. 2017	1 Oct. 2015	
	R.3 Número de empresarios que colocan a los jóvenes del proyecto en su empresa	0	10 Ago. 2016	20 Ene. 2017		30 Ago. 2017	10 Dic. 2016	
Component 1: Adecuación dinámica de la estructura curricular Weight: 13% Classification: Insatisfactorio	C1.11 Nro. Perfiles ocupacionales desarrollados que incorporan las competencias técnicas y habilidades blandas de la nueva estructura curricular.	0				2 May. 2016	2 May. 2016	Finished
	C1.12 Estructura curricular adecuada y a las necesidades de la demanda laboral local certificada.	0				1 Dic. 2016	1 Dic. 2016	Finished
	C1.13 Número de docentes capacitados y acreditados para la puesta en marcha la nueva estructura curricular.	0				25 May. 2016	20 Nov. 2016	Finished
Component 2: Capacitación de los jóvenes Weight: 67% Classification: Insatisfactorio	C2.11 Número de jóvenes de los últimos ciclos de de la carrera de administración, principalmente los de 6to, 6to y 4to, culminan el proceso formativo con la nueva estructura curricular.	0	60 Ago. 2016	180 Ago. 2017		180 Ago. 2017	74 Ago. 2016	Finished
	C2.12 Número de jóvenes de la especialidad de peluquería que culminan el proceso formativo con la nueva estructura curricular	0	40 Abr. 2016	120 Ago. 2016		120 Ago. 2017	109 Dic. 2016	Delayed
Component 3: Sistemas de articulación laboral y monitoreo Weight: 14% Classification: Insatisfactorio	C3.11 Implementación de un Sistema on line de bolsa de empleo interconectado a las principales bolsas de empleo juvenil (MTPE, Gremios empresariales, etc)	0				1 Mar. 2016	1 Nov. 2015	Finished
	C3.12 Número de empresas formales de la localidad participan registrando sus ofertas de empleo a través del servicio de bolsa de trabajo	0	35 Ago. 2016	100 Ago. 2017		100 Ago. 2017	10 Dic. 2016	Delayed
	C3.13 % De los jóvenes beneficiarios del proyecto, reciben el servicio de orientación y acompañamiento a través del servicio de Bolsa de empleo.	0	20 Ago. 2016	70 Ago. 2017		70 Ago. 2017	21 Ago. 2016	Finished
Component 4: Gestión de conocimiento y comunicación estratégica Weight: 6% Classification: Insatisfactorio	C4.11 N° de instituciones que acceden al estudio de caso del modelo de intervención	0				35 Ago. 2017		
	C4.12 N° de instituciones que acceden al video testimonial del proyecto	0				40 Ago. 2017		
	C4.13 N° de organizaciones que participan en el evento de diseminación del modelo	0				100 Ago. 2017		

Milestones		Planned	DueDate	Achieved	DateAchieved	Status
H0	Condiciones previas	5	Sep. 2015	5	Abr. 2015	Achieved
H1	[*] Diagnóstico de demanda laboral	1	Sep. 2015	1	Sep. 2015	Achieved
H2	[*] Estructura Curricular reformulada con perfiles ocupacionales (peluquería y administración)	1	May. 2016	1	May. 2016	Achieved
H3	[*] Al menos 100 de jóvenes culminan su proceso formativo bajo el nuevo esquema curricular mejoran sus competencias técnicas y blandas.	100	Ago. 2016	111	Ago. 2016	Achieved
H4	[*] Al menos 70 jóvenes que culminan su proceso formativo bajo el nuevo esquema curricular logran colocarse en empleos de calidad (dependiente o independientemente)	70	Oct. 2016	81	Sep. 2016	Achieved
H7	[*] Al menos 100 jóvenes que culminan su proceso formativo bajo el Nuevo esquema curricular que mejoran sus competencias técnicas y blandas	150	Ene. 2017	207	Dic. 2016	Achieved
H5	[*] Al menos 300 jóvenes que culminan su proceso formativo bajo el nuevo esquema curricular mejoran sus competencias técnicas y blandas	200	Ago. 2017			

H6	[*] Al menos 210 jóvenes que culminan su proceso formativo bajo el nuevo esquema curricular logran colocarse en empleos de calidad (dependiente o independientemente)	210	Ago. 2017			
----	---	-----	-----------	--	--	--

[*] MilestoneReformulated

PSRCRITICALISSUESTITLE
[NoneReportedFactors]

SECTION 4: RISKS

PSRRISKTITLE

	Level	MitigationAction	Responsible
1. La desaceleración del ritmo de crecimiento del país, podría reducir la demanda de mano de obra en general.	Medium	Generar sinergias con entidades de formación técnica superior para actualizar los perfiles de acuerdo a la demanda del mercado.	Project Coordinator
2. El sector empresarial formal local y las familias que demandan los servicios de peluquería, no muestran suficiente interés para contratar mano de obra juvenil local calificada	Medium	Adecuación de la malla curricular	Project Coordinator
3. El sector empresarial formal local y las familias que demandan los servicios de peluquería, no muestran suficiente interés para contratar mano de obra juvenil local calificada	Medium	Adecuación de la malla curricular	Project Coordinator
4. La implementación los mecanismos de articulación laboral y la vinculación con los servicios públicos y privados para asegurar la atención inmediata, no es lo suficientemente ágil como para mantener el interés de participación de las empresas.	Medium	Establecer acuerdos con las Empresas y generar espacios de articulación y planificación conjunta	Project Coordinator
5. Los actores (públicos y privados) consideran que no les genera valor participar activamente en la mesa interinstitucional	Medium	Re diseñar el concepto de la estrategia e incluir temas de interés para los diferentes públicos a los que queremos llegar	Project Coordinator

OVERALLPROJECTRISK: Medium **NRORISKS:** 8 **INEFFECTRISK:** 6 **NOTINEFFECTRISK:** 1 **MITIGATEDRISKS:** 1

SECTION 5: SUSTAINABILITY

PSRSustainabilityScore: P - Probable

PSRCRITICALISSUESSUSTAINABILITYTITLE

[NoneReportedFactors]

RelativeActions:

Se han implementado herramientas que podrán emplearse en el tiempo por los futuros estudiantes y empleadores (Bolsa Laboral on line).
 Se han desarrollado procesos y reglamentos que aseguran la continuidad y el buen funcionamiento de los mismos.
 Se ha desarrollado un Programa de Empleabilidad con materiales y guías de autoaprendizaje que continuarán empleándose por parte de los alumnos y egresados.
 Se han creado vínculos sólidos con algunas empresas y se continuará haciendo para fomentar la demanda laboral de los jóvenes y así mantener altos niveles de empleabilidad.
 Se considera necesario capacitar a las personas que acompañarán a los estudiantes en el futuro en el trabajo de habilidades blandas.

SECTION 6: PRACTICALLESSONS

	RelativeTo	Author
1. Los empresarios responden mejor a las convocatorias cuando perciben que su actuación tendrá una repercusión positiva en su sector o empresa.	Implementation	Pancorvo, Alexis Manuel
2. Se debe sostener reuniones periódicas con los consultores para asegurar que los productos respondan a las necesidades de la agencia ejecutora.	Implementation	Pancorvo, Alexis Manuel