Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2017 - JUNIO 2017

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Generando capacidades en la nueva fuerza laboral para la Economía de Conocimient

Nro. Proyecto: CR-T1151 - Proyecto No.: ATN/ME-15784-CR

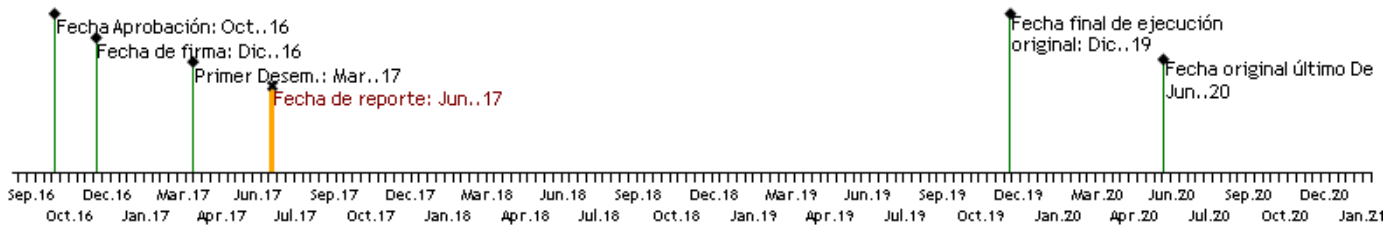
Propósito:
Fomentar la formación de capital humano a nivel técnico para empleos de calidad en industrias intensivas en conocimiento

País Administrador	País Beneficiario
COSTA RICA	COSTA RICA

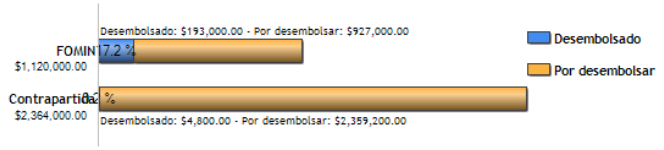
Agencia Ejecutora: Fundación Monge

Líder equipo de diseño: MARITZA VELA
Líder equipo de supervisión: BETSY MURRAY

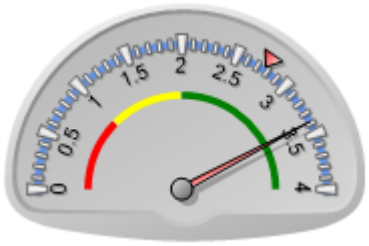
CICLO DEL PROYECTO



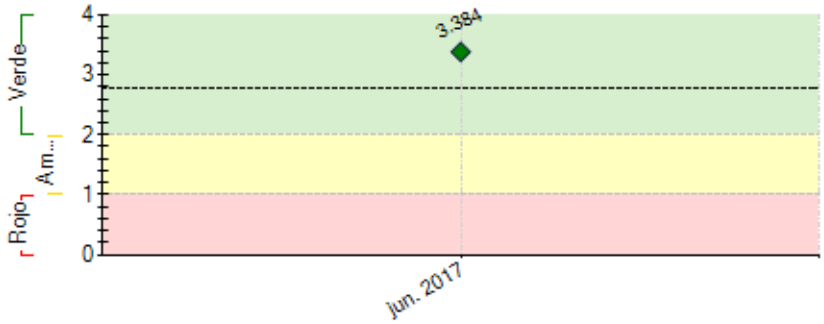
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.384
Promedio FOMIN: 2.768

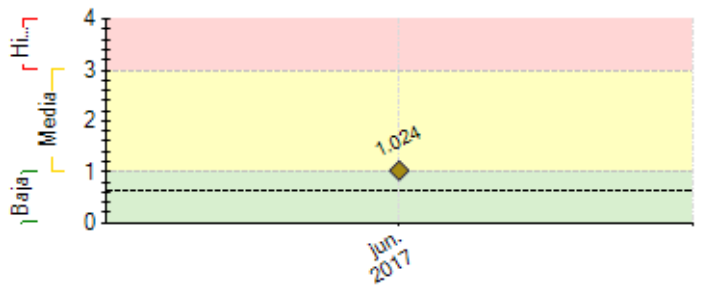


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.621

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

El Organismo Ejecutor ha cumplido con satisfacción los hitos y metas planteadas para el primer semestre del año, siendo el resultado más importante la selección de los 800 jóvenes beneficiarios de la iniciativa, acción que contempló la valoración de más de 1500 casos en un período de cinco meses ininterrumpidos de trabajo. Este proceso implicó la aplicación y valoración de formularios socioeconómicos, entrevistas personales y la coordinación con más de 70 centros educativos técnicos y académicos ubicados en el Gran Área Metropolitana de Costa Rica.

Dentro de los principales desafíos presentados destaca la *Identificación de los candidatos al programa*, lo cual requirió de un esfuerzo en dos niveles: a) Nivel Político, directamente con el Despacho de la Ministra de Educación y la Viceministra Académica para definir el aporte del proyecto en el marco de la estrategia país, y b) Nivel Técnico, articulando con docentes y personal administrativo de los centros educativos participantes, con el fin de hacer una pre selección de los estudiantes acorde al perfil socioeconómico establecido para el programa.

Para el segundo semestre la organización enfocará sus esfuerzos en el diseño de los "storyboards" de los contenidos de Realidad Virtual, la implementación del primer bootcamp y el inicio del proceso de capacitación en la población beneficiaria, tanto a nivel de instrucción del segundo idioma como en las Competencias del Siglo XXI.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
La Fundacion Monge ha sido muy diligente en la seleccion de los participantes y con la poblacion de datos para la linea de base necesaria para realizar la evaluacion de impacto de este proyecto. Los esfuerzos de networking que han hecho tanto con las empresas de manufactura avanzada y alta tecnologia, como con los departamentos del Ministerio de Educacion deben redundar en beneficios para los jovenes en el proyecto y para obtener un efecto demostrativo que podria ser emulado y escalado.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado
Fin: Contribuir a la estrategia de desarrollo del Gobierno de Costa Rica para satisfacer la demanda del sector privado en cuanto a la formación de la fuerza laboral, para seguir atrayendo mayor inversión y más empresas en sectores intensivos en conocimiento	I.1	Numero de modelos introducidos por FOMIN que fueron escalados o replicados	0 Dic. 2016				1 Dic. 2019	0	
Propósito: Fomentar la formación de capital humano a nivel técnico para empleos de calidad en industrias intensivas en conocimiento	R.1	Número de jóvenes empleados 6 meses luego de terminar formación	0 Dic. 2016				680 Dic. 2019	0	
	R.2	Porcentaje de inserción laboral del programa de empleabilidad juvenil de Fundación Monge	71 Dic. 2016				85 Dic. 2019	0	
	R.3	Número de empresas involucradas con el proyecto (empleando jóvenes)	0 Dic. 2016	20 Dic. 2016			60 Dic. 2018	0	
Componente 1: Generación de alianzas para la formación e inserción laboral **Peso:** 10% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C1.I1**	Número de alianzas con sector público	0 Dic. 2016				45 Dic. 2017	72 Jun. 2017	Finalizado
	C1.I2	Número de alianzas con empresas del sector privado	0 Dic. 2016				45 Dic. 2017		
	C1.I3	Número de Coordinadores de Empresa capacitados para inserción laboral	0 Dic. 2016				40 Dic. 2017		
Componente 2: Formación Laboral **Peso:** 80% **Clasificación:** Satisfactorio	**C2.I1**	Jóvenes provenientes de colegios académicos graduados de formación técnica integral	0 Dic. 2016				250 Dic. 2019		
	C2.I2	Jóvenes provenientes de colegios técnicos graduados	0 Dic. 2016				500 Dic. 2018		
	C2.I3	Jóvenes post-educación técnica con perfil mejorado	0 Dic. 2016				50 Dic. 2018		

C2.I4	Porcentaje de jóvenes acompañados para búsqueda laboral	50	60			95		
		Dic. 2016	Dic. 2018			Dic. 2019		
C2.I5	Mentores de FM Capacitados	0	40	80		100		
		Dic. 2016	Dic. 2017	Dic. 2018		Dic. 2019		
C2.I6	Grupos de alumni Soy Cambio operando	0	1	2		4		
		Dic. 2016	Dic. 2017	Dic. 2018		Dic. 2019		

Componente 3: El Modelo para Escalar

Peso: 10%

Clasificación: Satisfactorio

C3.I1	Modelo de FM caracterizado para escalar							
						Dic. 2019		
C3.I2	Sistema de seguimiento de inserción y permanencia laboral							
						Dic. 2019		

Hitos		Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H1	Condiciones previas	1	Jun. 2017	1	Mar. 2017	Logrado
H1	Proceso de Selección Finalizado	1	Jun. 2017	1	Jun. 2017	Logrado
H2	[*] Contenido Habilidades Socioemocionales validados por MEP y Sector Privado	1	Oct. 2017			
H3	Realización del primer Boot Camp	1	Nov. 2017			
H4	Formación técnica iniciada para cohorte de colegios académicos	1	Mar. 2018			
H5	Lanzamiento Plataforma Matchmaking	1	Dic. 2018			

[*] Indica que el hito ha sido reformulado

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. Falta de expertise para supervisar los contratos relacionados con desarrollo de software	Media	Apoyarse en expertos externos a la Fundación para la supervision técnica	Project Guest
2. Desaceleración de la IED afecta la creación de nuevos puestos de trabajo en el país	Media	Monitorear tendencias de las nuevas inversiones en el país para identificar áreas de oportunidad.	Project Guest
3. Los jóvenes beneficiarios del programa no cuentan con teléfonos inteligentes con suficiente capacidad para los paquetes tecnológicos desarrollados para las habilidades socioemocionales	Media	La FM gestionará la adquisición de equipos para las actividades con teléfonos inteligentes	Project Guest
4. La no participación de los coordinadores de empresa de los colegios en las capacitaciones programadas	Baja	Coordinación con el MEP con suficiente antelación por medio de los directores de colegios	Project Guest
5. Falta de capacidad institucional para para dar seguimiento simultáneo a 800 jóvenes en sus procesos de formación	Baja	Aumento de personal en la Fundación y refuerzo administrativo	Project Guest

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Media **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 6 **RIESGOS VIGENTES:** 5 **RIESGOS NO VIGENTES:** 0 **RIESGOS MITIGADOS:** 1

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: MP - Muy 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:

En miras a lograr la sostenibilidad del proyecto posterior a su finalización en diciembre del 2019, durante el primer semestre del 2017 la Unidad Ejecutora inició un proceso de acercamiento con las principales empresas que conforman los sectores de Manufactura Avanzada y Ciencias de la Vida en Costa Rica.

El acercamiento busca crear una relación cercana y colaborativa que permita concretar la futura transición de los egresados del programa hacia el mercado laboral, siendo este un elemento crítico para medir la eficacia del modelo de empleabilidad, y a la luz de los resultados, plantear una propuesta para replicar el modelo y llevarlo a una escala mayor con el aporte económico de las mismas empresas del sector.

La estrategia planteada por la Unidad Ejecutora ha cobrado relevancia dada la creciente demanda del sector privado por contratar capital humano altamente capacitado y la falta de respuesta país por generar los perfiles profesionales acorde a dichas necesidades.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. Evento Hackathon. Como parte de la creación de los contenidos de Realidad Virtual, se ejecutó	Implementation	Salas , Byron

un Hackathon con el objetivo de crear los "storyboards" de dichos contenidos con aporte de varios actores claves, entre ellos: estudiantes, docentes, programadores, tecnólogos, entre otros. A pesar de ser un ejercicio muy dinámico y valioso en cuanto al proceso de producción de los "storyboards", el resultado final no cumplió con las expectativas planteadas, siendo una de las principales causas la sobrecarga de la producción en los estudiantes y el no aprovechamiento del saber y el conocimiento de los otros participantes del evento.		
2. Vínculo Empresa Privada. Más allá de de visualizar el rol del sector privado únicamente como empleador dentro del programa, la Unidad Ejecutora ha planteado incorporarlos en el proceso de formación de los jóvenes becados, principalmente en la definición de situaciones críticas a tomar en cuenta para la capacitación en las Competencias del Siglo XXI y en la validación de los planes curriculares de las carreras de Educación Técnica. Ambos aspectos han sido muy bien recibidos por el sector pues se considera que de esa forma se aprovecha el Know - how de áreas ligadas a Reclutamiento de Personal y además se contribuye a reducir la brecha existente entre el perfil de salida de los becados y el perfil requerido por la industria.	Design	Salas , Byron
3. Reclutamiento de Jóvenes para el Programa. Un elemento que ha sido crítico en la concreción de este hito ha sido la coordinación previa con el Ministerio de Educación Pública, el cual ha implicado una coordinación política con el Despacho de la Sra. Ministra de Educación y una coordinación técnica con los distintos jerarcas ministeriales. Estas coordinaciones han generado una importante legitimidad hacia el programa, dando como resultado una apertura en los centros educativos, directores y profesores para colaborar en la búsqueda y preselección de los jóvenes, así mismo, en el establecimiento de compromisos para apoyar en el seguimiento de los becados una vez ingresados al programa.	Implementation	Salas , Byron