Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2013 - JUNIO 2013

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Inserción Laboral y Empresarial de Jóvenes en Riesgo

Nro. Proyecto: GU-M1019 - Nro. Operación: ATN/ME-10890-GU

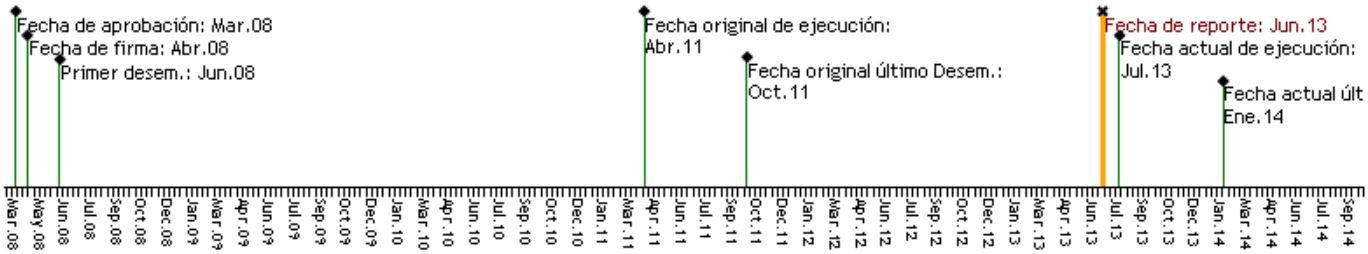
Resultado: Desarrollar un modelo de información en tecnologías de la información y comunicación bajo modalidades presenciales y semipresenciales que fortalezca las habilidades emprendedoras y de empleabilidad de jóvenes de alto riesgo social.

País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
GUATEMALA	GUATEMALA	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	YTRG - Capacitación de jóvenes

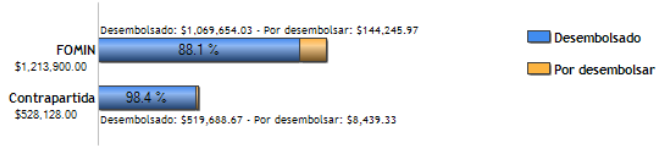
Agencia Ejecutora:

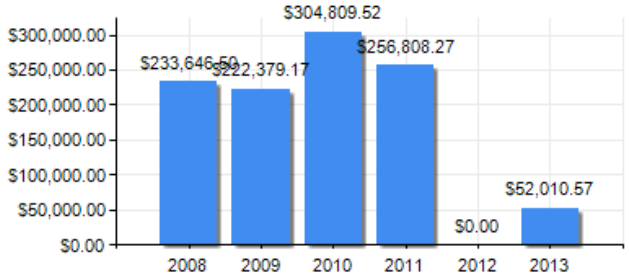
Líder equipo de diseño: Heredero Rodriguez, Elena
Líder equipo de supervisión: Rossell, Nicole

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

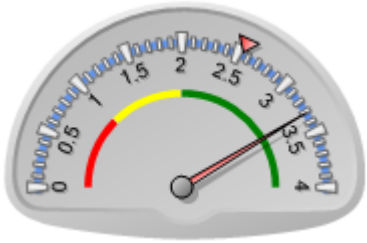


RECURSOS

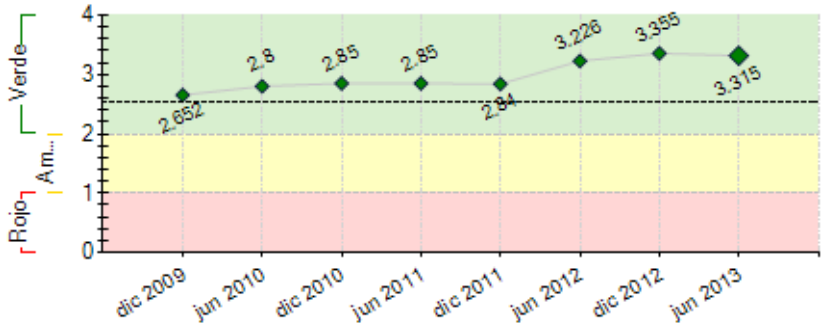




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.315
Promedio FOMIN: 2.547

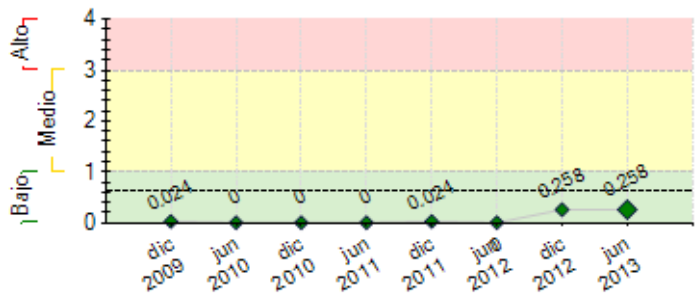


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	0
Adquisiciones:	0
Capacidad Técnica:	0



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.633

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Se han capacitado a 9947 participantes en el proyecto en especialidades informáticas. Se han insertado laboralmente a 1,706 personas que han sido asesoradas a través de la Oficina de Asesoría Laboral y Empresarial, las inserciones han sido temporales y permanentes. La Cooperativa de Servicios Informáticos Ceiba, mantuvo sus servicios tecnológicos, a la fecha con 180 capacitados que se han inscrito a la cooperativa.

Las principales complicaciones a lo largo del proyecto se centran en las complicaciones para incorporar laboralmente a los jóvenes a las empresas (jóvenes de comunidades en alto riesgo) y la situación de vida de los participantes al mantener continuidad en la capacitación (necesidades de fuerza mayor: sustento familiar y amenazas a su integridad física). Estos a su vez se convierten en los principales riesgos, esto sumado a las campañas negras de las cuales Grupo Ceiba es víctima, lo que repercute en la búsqueda de otros recursos.

El haber alcanzado los números descritos: capacitados, incorporados laboramente, miembros de la cooperativa son muestras de alta satisfacción en lo que corresponde a los objetivos del proyecto, haciendo énfasis en la complejidad que requiere trabajar con población juveniel en alto riesgo en Guatemala. Inserción laboral es el principal énfasis para el siguiente semestre especialmente en mecanismos de monitoreo y sistematización de la información.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
Se debe realizar un mejor seguimiento a que sucede con los jovenes luego de que son colocados en las empresas.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Se capacitaron 1,090 participantes en las diversas especialidades informáticas, se continuó el sistema de capacitación tecnológica a 10 horas semanales, para un total de 200 horas cada curso. La DIGEACE (Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa) continuó con la certificación a los mediadores del programa. La cooperativa incrementó en 6 sus miembros y fortaleció sus servicios informáticos en digitación informatizada y edición de videos. La Oficina de Servicios de Asesoría Laboral y Empresarial OSALE insertó laboralmente a 150 capacitados 93 hombres y 57 mujeres. Se atendió a la Experta encargada de la evaluación final del proyecto.

Las principales dificultades del semestre están relacionadas a la incorporación laboral: origen de residencia, la edad y el grado académico de los capacitados son las principales razones de complicación. El abandono dealgunos de los participantes se debió principalmente a la necesidades económicas que les obligan a trabajar y no hay tiempo para capacitarse.

Se desarrollará al siguiente semestre considerando que es el cierre del proyecto, el taller de cierre, otra cohorte más de capacitación tecnológica, sistema de monitoreo y evaluación de los procesos, fortalecimiento de la OSALE en monitoreo y seguimiento laboral, sistematización de información de insertados laborales (base de datsos) . Se finalizará el manual de testimonios e historias de éxito del programa.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
Se debe mejorar el clima laboral dentro de la institucionpara evitar la constante rotacion del personal.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Resultado: Desarrollar un modelo de información en tecnologías de la información y comunicación bajo modalidades presenciales y semipresenciales que fortalezca las habilidades emprendedoras y de empleabilidad de jóvenes de alto riesgo social.	**P.I1**	Porcentaje de jóvenes contratados que se mantienen empleados y continúan estudiando	0	50			50	83	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jul 2013	
	P.I2	Porcentaje de jovenes con inserción laboral o empresarial que completan la capacitacion en cualquiera de los modulos	0	30			40	35	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2013	
	P.I3	Numero de cooperativas creadas se mantienen y crecen los miembros de las mismas.	0				140	180	
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2013	
Componente 1: Capacitación de Jóvenes **Peso:** 71% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C1.I1**	Numero de jovenes que completan el programa (al menos 1 ciclo formativo)	0	1453	2000	4000	1800	9947	
			Abr 2008	Jun 2009	Jun 2010	Jun 2011	Abr 2012	Jun 2013	
	C1.I2	Número de tutores (12) para los cursos semipresenciales y Número de instructores (12) para los cursos presenciales formados y capacitados	0	16	21	25	24	35	
			Abr 2008	Jun 2009	Jun 2010	Jun 2011	Abr 2012	Jun 2013	
	C1.I3	Número de Encargados informáticos de los centros contratados.	0	9			9	9	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2012	Jun 2013	
Componente 2: Fortalecimiento de la Oficina de Servicios de Apoyo de Orientación Laboral y Empresarial	**C2.I1**	Numero de jovenes participando en 3 nuevas cooperativas.	0				115	180	
			Abr 2008				Abr 2011	Jun 2013	
	C2.I2	Número de intermediarios laborales gestionan empleos independientes o dependinetes para al menos 800 jovenes.	0	2			2	3	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2013	

Peso: 23% **Clasificación:** Satisfactorio	**C2.I3**	Número de plan operativo de la OSALE actualizado y funcionando.	0				1	1	Finalizado
			Abr 2008				Abr 2011	Dic 2010	
	C2.I4	Número de diagnóstico del mercado laboral.	0				1	1	Finalizado
			Abr 2008				Abr 2011	Dic 2010	
	C2.I5	Número de tallere de sensibilización por semestre.	0	1			8	20	
			Abr 2008	Jun 2009			Dic 2011	Dic 2012	
	C2.I6	Número de jóvenes que reciben fondo de pasantía	0	25			150	150	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jul 2011	
	C2.I7	Cooperativa de servicios informaticos se establece legalmente y funcionando.	0				1	1	
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2013	
	C2.I8	Número de regalmentos de aprobacion del RO es por CEIBA y las Cooperativas	0				1	1	
			Abr 2008				Abr 2009	Jun 2013	
Componente 3: Diseminación del modelo, monitoreo y evauación **Peso:** 6% **Clasificación:** Insatisfactorio	**C3.I1**	Número de realización de taller de arranque del programa.	0	1			1	1	Finalizado
			Abr 2008	Jun 2010			Abr 2011	Mar 2009	
	C3.I2	Número de talleres de avances realizados	0	1			2	1	
			Abr 2008	Dic 2010			Dic 2012	Jun 2010	
	C3.I3	Número de talleres que se realizan al cabo del tercer año.	0				1	0	
			Abr 2008				Dic 2012	Jun 2011	
	C3.I4	Número de pasantias en la que participa el personal clave de CEIBA durante el segundo y tercer año del proyecto.	0				1	1	
			Abr 2008				Abr 2011	Nov 2012	
	C3.I5	Numero de sistemas de monitoreo y evaluación implementado al final del primer semestre del proyecto.	0				1	1	
			Abr 2008				Oct 2008	Jun 2013	
	C3.I6	Número de manuales de logros, vivencias y testimonios	0				1	1	Finalizado
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2011	

Hitos		**Planeado**	**Fecha de cumplimiento**	**Logrado**	**Fecha alcanzada**	**Estado**
H1	Condiciones previas	5	Oct 2008	5	May 2008	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. Riesgo Reputacional por campañas de difamacion contra Ceiba	Medio	Ceiba continua presentado auditorias externas sin salvedades	Coordinador del proyecto
2. Dificultad para insertar laboralmente a los jovenes del programa, considerando que pertenecen a áreas de alto riesgo social	Bajo	Se mantiene el riesgo en las complicaciones emanadas en la edad y la escolaridad de los jóvenes capacitados, al cierre del periodo las empresas ofrecieron muy pocas o ninguna oportunidad a menores de edad por los riesgos laborales en los que se pueden incurrir, además los requisitos de progreso académico exigen no menos del noveno grado. El origen o residencia de los potenciales incorporados laborales también es otra razón por la cual quedan fuera de opciones laborales. Se intensificó la búsqueda de nuevas empresas que se sumen a las posibles incorporaciones laborales de los capacitados.	Coordinador del proyecto
3. Sostenibilidad del programa al finalizar el proyecto	Bajo	Alianzas con 13 municipalidades a nivel nacional se garantiza la instalación y desarrollo de los Centros de Desarrollo Humano y Tecnológico compartiendo los gastos de funcionamiento, involucrando directamente a los gobiernos locales. A pesar que a la fecha el Ministerio de Educación todavía no ha hecho el desembolso correspondiente al 2013, se mantiene la relación establecida a través de la subvención anual. El Ministerio de Trabajo, hizo acercamientos para desarrollar un proyecto de capacitación tecnológica al norte de la ciudad de Guatemala, representantes del Ministerio de Economía visitarán proximamente nuestras sedes. Se gestionan proyectos con agencias donantes extranjeras, principalmente de la Unión Europea en alianza con la Secretaría de Bienestar Social de Guatemala	Coordinador del proyecto
4. Probabilidad de deserción de parte de los jovenes, ya sea por indisciplina, tiempo o incentivos adecuados	Bajo	Sigue siendo menos del 5 % de capacitados los que abandonan definitivamente el proceso, tomando en cuenta como principal factor de abandono la necesidad de apoyar económicamente para el sostén familiar y las amenazas de recibidas en sus comunidades donde viven, regularmente alrededor de la modalidad de la extorsión. Se mantuvo abierta la posibilidad de continuar la formación tecnológica en el Plan Fin de Semana en el Parque de Servicios Tecnológicos, ahora con la modalidad de un solo día de estudio, sábado o domingo. Esto permite que si el capacitado que asiste en plan diario encuentra una opción laboral temporal, puede continuar sus estudios en fin de semana, se formalizó también el periodo estandard de formación en todas las sedes de capacitación tecnológica: ahora 10 horas semanales para 200 horas el curso completo.	Coordinador del proyecto

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 4 **RIESGOS VIGENTES:** 4 **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

Factor	Comentarios
[X] Ausencia de un **plan de sostenibilidad** o inadecuada implementación del mismo	No aplican el plan de sostenibilidad que fue generado por el consultor.

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

Fortalecer las alianzas con las 13 municipalidades en donde se llevan a cabo los Centros de Desarrollo Humano y Tecnologico, dar continuidad a convenios de funcionamiento ya establecidos, en búsqueda de ampliar los servicios a mediano plazo.

Dar seguimiento a los convenios ya establecidos con el Estado, el Ministerio de Educación como ejemplo. Iniciar convenios con otros Ministerio interesados en la metodología de Grupo Ceiba: Ministerio de Trabajo y Ministerio de Economía.

Fortalecer los conocimientos administrativos y de gestión en los líderes miembros de la Cooperativa de Servicios Informáticos Ceiba para ampliar los servicios y clientes.

Formalizar aliados cooperantes que fortalezcan procesos institucionales.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Se debe fortalecer la junta directiva a manera que la misma tenga actores multidiciplinarios los cualeses aporten conocimiento y contactos a la institucion.	Sustainability	Rossell, Nicole *[FOMIN]*
2. Se debe crear una gerencia administrativa, operativa, la cual lleve el proyecto ya que el mismo necesita ser manejado como un negocio serio y rentable.	Sustainability	Rossell, Nicole *[FOMIN]*
3. Capacitación constante y permanente para el equipo de coordinadores y mediadores, a través de talleres prácticos de la implementación didáctica y metodológica institucional, con la participación del personal de todas las sedes de formación tecnológica.	Implementation	Dávila López, María
4. Incluir dentro de la formación socio-laboral el desarrollo de un valor humano cada mes, permite fortalecer las relaciones interpersonales de alumnos con alumnos y alumnos con mediadores; esto acompañado del desarrollo mensual de asambleas de estudiantes; coordinadores y desarrolladas por la Coordinación del Programa y consejos de estudiantes.	Implementation	Dávila López, María
5. Incorporar el acompañamiento personalizado y talleres de autoayuda desde la Oficina de Servicios de Asesoría Laboral y Empresarial, favoreció en los capacitados la mentalidad con mayor disposición y deseo por buscar oportunidades laborales, además en la socialización y relación interpersonal.	Implementation	Dávila López, María
6. Haber incorporado desde la Cooperativa de Servicios Informáticos Ceiba, la modalidad de contrataciones temporales en aquellos miembros de la cooperativa que así lo requerían, favoreció mejores rendimientos y satisfacción en los clientes por el producto terminado. Diversificó a otros servicios tal es el caso de la digitación informática.	Implementation	Dávila López, María
7. Estandarizar las horas de formación en todas las sedes permite desarrollar una evaluación y seguimiento del rendimiento de la totalidad de las sedes, permite hacer comparaciones y mediciones de resultados, así como también proyectar mejoras al futuro inmediato.	Implementation	Dávila López, María