Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2011 - JUNIO 2011

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

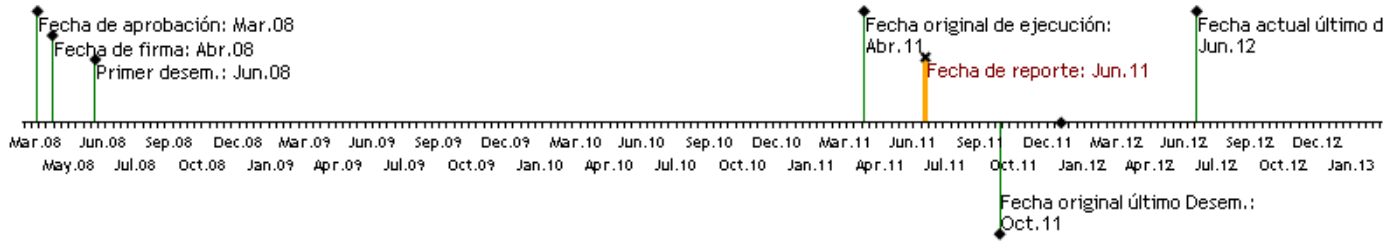
Propósito: Desarrollar un modelo de información en tecnologías de la información y comunicación bajo modalidades presenciales y semipresenciales que fortalezca las habilidades emprendedoras y de empleabilidad de jóvenes de alto riesgo social.

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

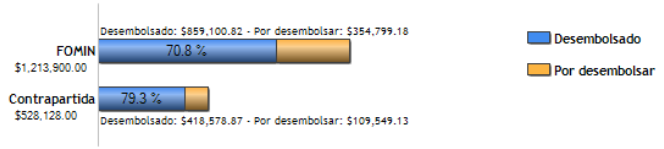
Agencia Ejecutora: ASOCIACION GRUPO CEIBA

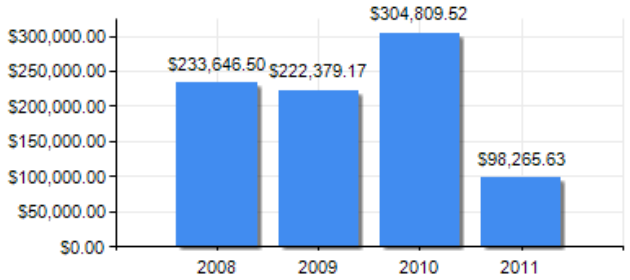
Líder equipo de diseño: Heredero Rodriguez, Elena
Líder equipo de supervisión: Rossell, Nicole

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

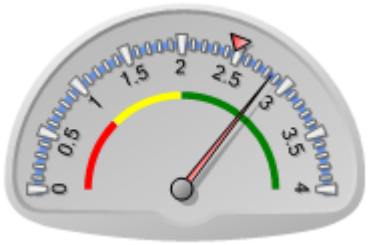


RECURSOS

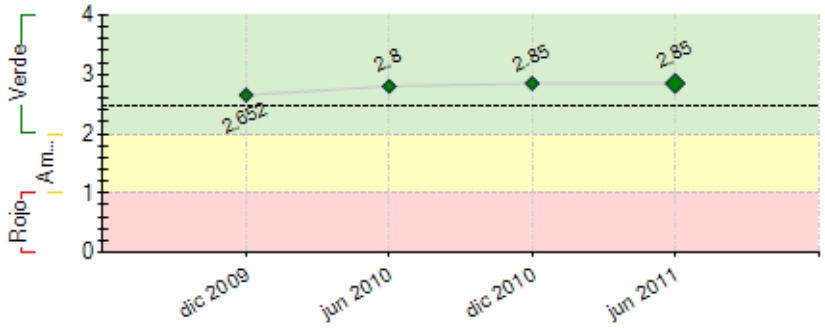




PUNTAJE DE DESEMPEÑO

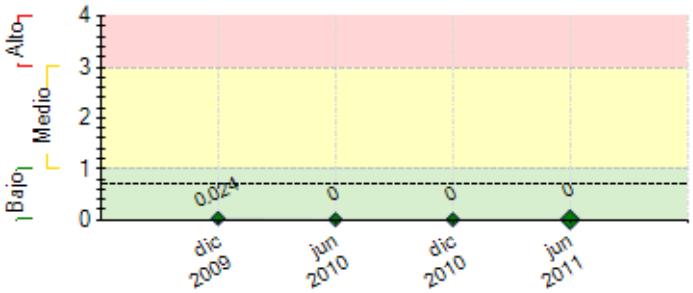


Puntaje actual: Satisfactorio: 2.85
Promedio FOMIN: 2.474



----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.696

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Las acciones realizadas para la sostenibilidad del proyecto, básicamente se fundamenta en localizar otras organizaciones que crean en el proyecto y como resultado del mismo se han firmado convenios importantes con: MISERIOR, UNICEF, USAID, BUCKNER, DEMOS, CORDAID y Ministerio de Educación de Guatemala, con lo cual se fortalece a la institución; la capacidad de ejecución en la búsqueda de la sostenibilidad del proyecto y disminuir los fenómenos de droga y violencia entre y contra jóvenes . • Se cuenta con la formación de la Cooperativa de Servicios Informáticos la cual tiene como objetivo brindar oportunidades a los jóvenes en el campo laboral en forma licita. • Mediante le modalidad virtual semipresencial a permitido brindar mayor cobertura a los jóvenes que asisten a las diferentes sedes de Grupo Ceiba. Se ha implementado las conferencias en línea entre los turores y las diferentes sedes que cuentan con el servicio de internet y esto a fortalecido el aprendizaje de los jóvenes ya que ellos pueden manifestar sus dudas o ampliar el tema desarrollado. Los cursos transversales han fortelecido no solo el intelecto del estudiante sino la forma de cómo relacionarse al momento de optar a una plaza y como poder desarrollar sus valores morales.La modalidad innovadora de capacitación semipresencial en línea y el cofinanciamiento de otras organizaciones, a dado paso a la apertura de 6 Centros de Desarrollo Humano y Tecnológicos adicional a los 9 pactados en el proyecto.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Ceiba debe considerar la formación de nuevos cuadros directivos para enfrentar adecuadamente la expansión de las actividades, y poder atender oportunamente las necesidades de recursos tanto financieros como humanos de los centros. Se recomienda contratar con fondos de contrapartida las personas necesarias para los Centros que no estén adecuadamente dotados de personal, a efecto de reducir la sobrecarga laboral

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Durante el semestre se completo las 150 pasantias que se tenian previstas, con ellas se logro no solo dar la oportunidad a los jóvenes para que se desempeñaran en el campo laboral poniendo de manifiesto lo aprendido sino que se desarrollaron los valores adquiridos, el 80% de los pasantes logro obtener una oportunidad laborar. Con fecha 03-05-2011 nos dieron la no objeción a la ampliación del plazo del proyecto esto con el fin de poder aprovechar los recursos ahorrados para fortalecimiento de las sedes ya que debido a la buena aceptación del programa en las comunidades que se tiene precencia la cantidad prevista de beneficarios a sido superada y es necesario el fortalecimiento para poder seguir cumpliendo con el objteivo. Durante el presente semestre se han puesto en marcha las estrategias de sostenimiento tales como recepción del 10% del primer salarios del personal de primer ingreso, mensualmente se percibe el aporte voluntario de los jóvenes que se capacitan en las diferentes sedes y en los diferentes programas. Se ha procedido a recontrar a 12 tutores virtuales los cuales actualizan constantemente la plataforma virtual y actualmente se encuentran trabajando en el desarrollo de nuevos cursos para poder seguir cumpliendo con las espectativas y ansias de conocimiento de los jóvenes que se capacitan.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
Es conveniente y necesario, definir e implementar una estrategia de RRHH para disminuir la rotación del personal y la centralización de funciones, que permita definir una política salarial que corresponda a las necesidades del trabajo actual del personal. Se recomienda capacitar al personal nuevo con un periodo de inducción razonable.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Propósito: 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	81	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2011	
	P.I2	Porcentaje de jovenes con inserción laboral o empresarial que completan la capacitacion en cualquiera de los modulos	0	30			40	43	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jul 2011	
	P.I3	Numero de cooperativas creadas se mantienen y crecen los miembros de las mismas.	0				140	122	
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2011	
Componente 1: Capacitación de Jóvenes **Peso:** 71% **Clasificación:** Satisfactorio	**C1.I1**	Numero de jovenes que completan el programa (al menos 1 ciclo formativo)	0	1453			1800	5940	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2011	
	C1.I2	Numero de tutores (12) para los cursos semipresenciales y numero de instructores (12) para los cursos presenciales formados y capacitados	0	16			24	11	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2011	
	C1.I3	Numero de Encargados informáticos de los centros contratados.	0	9			9	9	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2011	
Componente 2: Fortalecimiento de la Oficina de Servicios de Apoyo de Orientación Laboral y Empresarial **Peso:** 23% **Clasificación:** Satisfactorio	**C2.I1**	Numero de jovenes participando en 3 nuevas cooperativas.	0				115	122	En curso
			Abr 2008				Abr 2011	Jun 2011	
	C2.I2	Numero de intermediarios laborales gestionan empleos independientes o dependinetes para al menos 800 jovenes.	0	2			2	2	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2011	
	C2.I3	Numero de plan operativo de la OSALE actualizado y funcionando.	0				1	1	Finalizado
			Abr 2008				Abr 2011	Dic 2010	
	C2.I4	Numero de diagnóstico del mercado laboral.	0				1	1	Finalizado
			Abr 2008				Abr 2011	Dic 2010	
	C2.I5	Numero de tallere de sensibilización por semestre.	0	1			8	2	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Dic 2011	May 2010	
	C2.I6	Numero de jóvenes que reciben fondo de pasantía al finalizar el proyecto.	0	25			150	150	Finalizado
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2011	
	C2.I7	Cooperativa de servicios informaticos se establece	0				1	1	En curso

	legalmente y funcionando.	Abr 2008				Dic 2011	Dic 2010	
C2.I8	Numero de regalmentos de aprobacion del RO es por CEIBA y las Cooperativas al final del primer anho.	0				1	1	En curso
		Abr 2008				Abr 2009	May 2010	

Componente 3: Diseminación del modelo, monitoreo y evauación **Peso:** 6% **Clasificación:** Satisfactorio	C3.I1	Numero de realización de taller de arranque del programa.	0	1			1	1	Finalizado
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Mar 2009	
	C3.I2	Numero de talleres de avances realizados al final del año 1 y 2,	0				0	0	Atrasado
			Abr 2008				Dic 2011	Dic 2010	
	C3.I3	Numero de talleres que se realizan al cabo del tercer año.	0				1	0	En curso
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2011	
	C3.I4	Numero de pasantias en la que participa el personal clave de CEIBA durante el segundo y tercer año del proyecto.	0				1	1	En curso
			Abr 2008				Abr 2011	Jun 2011	
	C3.I5	Numero de sistemas de monitoreo y evaluación implementado al final del primer semestre del proyecto.	0				1	1	En curso
			Abr 2008				Oct 2008	Dic 2010	
	C3.I6	Numero de manuales de logros, vivencias y testimonios	0				1	0	En curso
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2011	

Hitos		Planeado	Fecha de cumplimiento	Logrado	Fecha alcanzada	Estado
H0	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. Sostenibilidad del programa al finalizar el proyecto	Bajo	ANEXO DE ORGANIZACIONES DE COFINANCIAMIENTO DEL PROYECTO COMO MEDIO DE VERIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD DEL MISMO. No. Nombre de la Organización Fecha de cobertura Concepto de cobertura Monto Dólares OBSERVACIONES 1 BUCKNER 2009-2012 Promover la instalación y funcionamiento de un centro de Desarrollo Humano y Tecnológico. 233.000 Desembolsado $. 134,000 2 USAID 2009-0014 Prevención del Crimen /11.000 becas 3,600,000 Desembolsado $149,753 3 OBRA 2011 100 becas de capacitación 60,000 No se ha recibido desembolso 4 UNICEF 2010-2011 Creación de Sistemas comunitarios de protección en áreas Urbano Marginales de la ciudad de Guatemala. 176,000 Desembolsado $ 101,577 5 FONDO UNIDO DE GUATEMALA 2011 80 becas de capacitación 43,750 Proceso de desembolso 6 NAS/JAVI 2011 100 Becas de capacitación 100,00 50,250 desembolsado 7 MINEDUC 2010 Subvención Económica para la prestación de servicios educativos gratuitos.93,000 Cada año se hace negociación. 8 CODESPA 2011-2013 $333,000	Coordinador del Proyecto
2. Probabilidad de deserción de parte de los jovenes, ya sea por indisciplina, tiempo o incentivos adecuados	Bajo	Se continuará con el apoyo a los jóvenes a través de becas de transporte, y alimentación. Se fortalece la jornada plan fin de semana que contemplan horarios de 7 y media de la mañana a 5 de la tarde para brindar cobertura a los jóvenes que no pueden optar al programa de capacitación de lunes a viernes. Sigue siendo el 5 % de capacitados que abandonan el proceso, tomando en cuenta como principal factor de abandono la necesidad de apoyar económicamente para el sostén familiar, amenazas de muerte y extorsión.	Coordinador del Proyecto
3. 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, sin embargo el 10% de las empresas contactadas han logrado dar oportunidades a los jóvenes menores de edad mediante un permiso del adulto responsable del capacitado, como también a jóvenes que cuentan con estudios menores al pre-universitario.	Coordinador del Proyecto

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **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: P - Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Factor	Comentarios

[X] Ausencia de mecanismos de recuperación de costos o fuentes de financiamiento externas (gobierno, donantes y/o sector privado) para continuar con las actividades del proyecto una vez agotados los recursos del FOMIN	Parcialmente se han iniciado a implementar cobros a los estudiantes, pero Ceiba debe determinar una estrucutra que le permita ser sostenible.
[X] Falta de capacidad organizacional, gerencial y de gestión financiera para **continuar** y sustentar el programa una vez terminada la fase de ejecución	

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

Las acciones realizadas para la sostenibilidad del proyecto, básicamente se fundamenta en localizar otras organizaciones que crean en el proyecto y como resultado del mismo se han firmado convenios importantes con: MISERIOR, UNICEF, USAID, BUCKNER, DEMOS, CORDAID y Ministerio de Educación de Guatemala, con lo cual se fortalece a la institución; la capacidad de ejecución en la búsqueda de la sostenibilidad del proyecto y disminuir los fenómenos de droga y violencia entre y contra jóvenes . Se han puesto en marcha las estreategias planteadas en el plan de sostenibilidad tales como:1.Prestación de Servicios Tecnológicos:Apoyarse en la venta de servicios en tres vías capacitación, reparación y reacondicionamiento de computadoras y diseño gráfico y web.2.Capacitación e Inserción Laboral de jóvenes y señoritas:A partir del mes de noviembre 2010 se ha empazado a cobrar el 10% del primer salario por incorporación laboral esto incluye incorporaciones a programas internos a Grupo Ceiba y externos,3. 3. Aporte voluntario de capacitados en los diferentes programas con que cuenta Asociación Grupo Ceiba. A partir de enero 2011 se iniciará a recaudar el aporte voluntario de Q15.00 y Q18.00

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Por medio de los intermediarios laborales se han realizados talleres de iniciación al empleo y se han ido actualizando y desarrollando nuevos según las experiencias que han experimentado en las sedes tanto de la capital como de las departamentales, en ocasiones se presentaba el inconveniente que habían personas interesadas en recibir los mismos sin embargo por los horarios de labores no les era posible asistir por lo que se ha tratado de ampliar el horario de visita a las sedes y se han colocado varios horarios en la sede que se imparte el taller para así poder contar con la mayor cantidad de participantes y asi aprovechar los conocimientos y asesorías que realizan los intermediarios para poder tener más posibilidad de acceder al mercado laboral.	Implementation	Dávila López, María Lissette
2. Mediante le modalidad virtual semipresencial a permitido brindar mayor cobertura a los jóvenes que asisten a las diferentes sedes de Grupo Ceiba. Se ha implementado las conferencias en línea entre los turores y las diferentes sedes que cuentan con el servicio de internet y esto a fortalecido el aprendizaje de los jóvenes ya que ellos pueden manifestar sus dudas o ampliar el tema desarrollado. Los cursos transversales han fortelecido no solo el intelecto del estudiante sino la forma de cómo relacionarse al momento de optar a una plaza y como poder desarrollar sus valores. La modalidad innovadora de capacitación semipresencial en línea y el cofinanciamiento de otras organizaciones, a dado paso a la apertura de 6 Centros de Desarrollo Humano y Tecnológicos adicional a los 9 pactados en el proyecto.	Implementation	Dávila López, María Lissette