Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2012 - JUNIO 2012

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

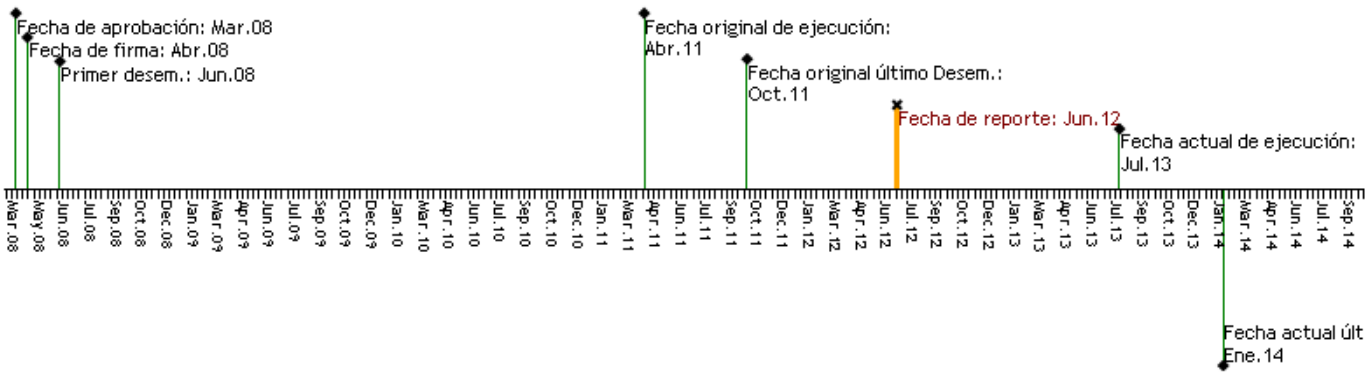
Propósito: Desarrollar un modelo de información en tecnologías de la información y comunicación bajo modalidades presenciales y semipresenciales que fortalezca las habilidades emprendedoras y de empleabilidad de jóvenes de alto riesgo social.

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

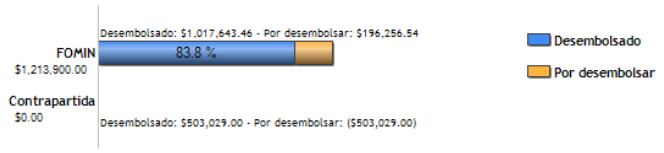
Agencia Ejecutora: ASOCIACION GRUPO CEIBA

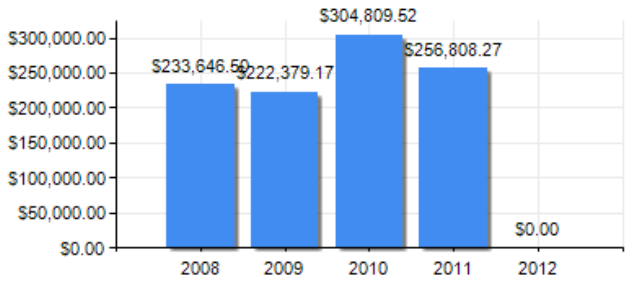
Líder equipo de diseño: Heredero Rodriguez, Elena
Líder equipo de supervisión: Rossell, Nicole

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

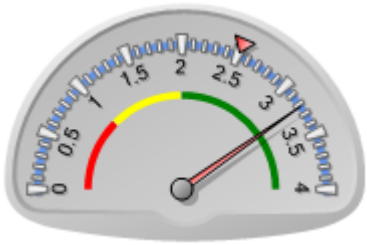


RECURSOS

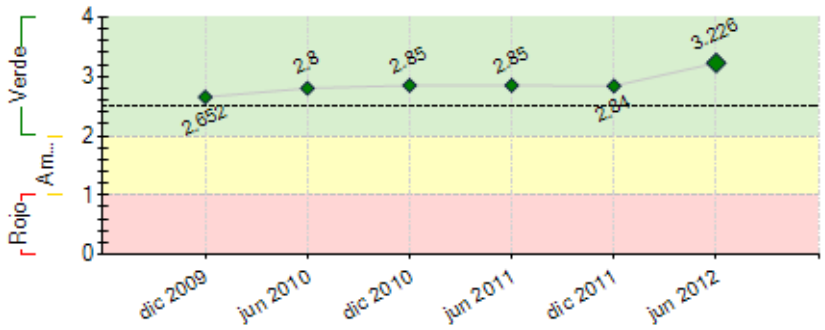




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.226
Promedio FOMIN: 2.511

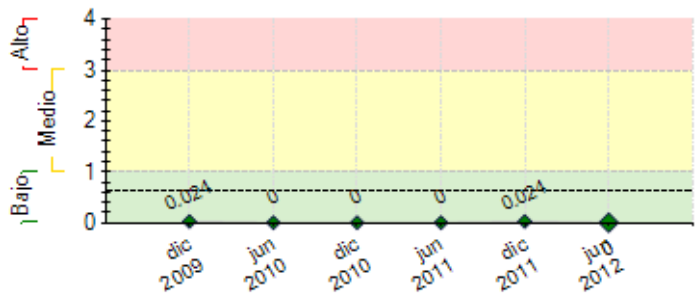


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.642

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Las acciones para la sostenibilidad del proyecto, se fundamenta en localizar organizaciones nacionales o internacionales que crean en el proyecto y que como resultado se firmen convenios de cooperación para fortalacer la institución Se han puesto en práctica estrategias para percibir ingresos los cuales deberán ir consolidando la ausostenibilidad de cada una de las sedes, como ejemplo de las estrategias se puede mencionar el aporte de los jóvenes capacitados en cada una de las sedes, el 10% de salario inicial de las personas asesoradas laboralmente. Se creó y se fortalece la Cooperativa de servicios informáticos la cual tiene como objetivo principal brindar oportunidades laborales licitas a los jóvenes capacitados y que han sido socialmente marginados, actualmente se cuenta con un plotter el cual a venido apoyar el trabajo que se desarrolla ya que con la impresión de mantas se a ido damdo a conocer la gama de trabajos que se pueden realizar. Se ha implementado conferencias en línea entre los mediadores y las diferentes sedes que cuentan con el servicio de internet esto a venido a fortalecer el aprendizaje de los jóvenes ya que ellos plantean sus dudas y son resuletas de inmediato. Los cursos transversales ha sido eje fundamental para acrecentar los conocimientos de los jóvenes en el ámbito de gestión de negocios, ingles y desarrollo humano, este curso les facilita la socialización e interacción en el entorno social y fortalece su autoestima.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Durante el semestre se cumplió el plazo del contrato de los tutores por lo que a partir de este ciclo las personas encargadas de impartir las tutorias son jóvenes egresados y capacitados. El plazo del contrato del imtermediario laboral se amplio ya que es de vital importancia contar una persona que asesore y monitoree a los jóvenes insertados laboralmente. Se solicito ampliación al tiempo del proyecto para poder ejecutar los ahorros realizdos en los diferentes componentes y asi poder fortalecer las diferentes sedes. Durante el semestre se continuo percibiendo el aporte voluntario de los jóvenes capacitados y se ha logrado incrementar los aportes por asesorías laborales. Se cuenta con un manual de funciones y procedimientos el cual a ayudado a definir claramente las atribuciones de cada uno de los miembros de Grupo Ceiba .

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

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	82	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2012	
	P.I2	Porcentaje de jovenes con inserción laboral o empresarial que completan la capacitacion en cualquiera de los modulos	0	30			40	46	
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jun 2012	
	P.I3	Numero de cooperativas creadas se mantienen y crecen los miembros de las mismas.	0				140	141	
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2012	
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	8130	En curso
			Abr 2008	Jun 2009	Jun 2010	Jun 2011	Abr 2012	Jun 2012	
	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	Finalizado
			Abr 2008	Jun 2009	Jun 2010	Jun 2011	Abr 2012	Jun 2012	
	C1.I3	Número de Encargados informáticos de los centros contratados.	0	9			9	9	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2012	Jun 2012	
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	141	En curso
			Abr 2008				Abr 2011	Jun 2012	
	C2.I2	Número de intermediarios laborales gestionan empleos independientes o dependinetes para al menos 800 jovenes.	0	2			2	2	Finalizado
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Oct 2011	
	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	10	En curso
			Abr 2008	Jun 2009			Dic 2011	Jun 2012	
	C2.I6	Número de jóvenes que reciben fondo de pasantía	0	25			150	150	Finalizado
			Abr 2008	Jun 2009			Abr 2011	Jul 2011	
	C2.I7	Cooperativa de servicios informaticos se establece legalmente y funcionando.	0				1	1	En curso
			Abr 2008				Dic 2011	Jun 2012	
	C2.I8	Número de regalmentos de aprobacion del RO es por CEIBA y las Cooperativas	0				1	1	En curso
			Abr 2008				Abr 2009	Jun 2012	

Componente 3: Diseminación del modelo, monitoreo y evauación **Peso:** 6% **Clasificación:** Satisfactorio	**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	En curso
			Abr 2008	Dic 2010			Dic 2012	Jun 2010	
	C3.I3	Número de talleres que se realizan al cabo del tercer año.	0				1	0	En curso
			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	En curso
			Abr 2008				Abr 2011	Dic 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 2011	
	C3.I6	Número de manuales de logros, vivencias y testimonios	0				1	1	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	Se tienen establecidas estrategias para lograr el sostenimiento según se detalla a continuación: 1. Busqueda de nuevas agencias donantes que apoyen la continudad de los diferentes rubros creados por FOMIN. 2. Se dio continuidad a los aportes de los capacitados. 3. Se dio continuidad al 10% sobre el salario inicial de las personas contratadas laboralmente y que hayan sido capacitadas y/o asesoradas por la OSALE.	Coordinador del Proyecto
2. Probabilidad de deserción de parte de los jovenes, ya sea por indisciplina, tiempo o incentivos adecuados	Bajo	A través de un estudio socioeconómico se continuó con el apoyo a los jóvenes mediante becas de alimentación en el parque de Servicios Tecnologicos . Se continúa con 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 debido a sus responsabilidades. 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, amenazas de muerte, extorsión entre otras de gravedad.	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, al cierre del semestre las empresas ofrecieron muy pocas o ninguna oportunidad a menores de edad por los riesgos laborales en los que se pueden incurrir sin embargo las empresas con el afan de apoyar el trabajo que se hace con los jóvenes capacitados les ofrecieron la oportunidad de optar a plazas de corta duración (comercio navideño, censos) y que no ti enen como limitante la edad ni el grado academico.	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

[No se reportaron factores para este período]

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

Se han implementado 3 estrategias fundamentales para la recepción de ingresos: Se solicita aporte voluntario de los jóvenes capacitados en las diferentes sedes, se solicita un aporte del 10% del salario inicial de las personas que han sido asesoradas laboralmente por la OSALE, se continúa en busca de cooperantes nacionales o internacionales para que apoyen el proyecto.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	**Autor**
1. Debido a la ampliación del tiempo del proyecto se solicito no objeción para la ampliación del contrato de la intermediaria laboral ya que el cargo que ha desempañado fortalece en gran manera la inserción laboral de los jóvenes capacitados ya que a ellos se les orienta sobre las diferentes	Implementation	Dávila López, María Lissette

fases que deben cumplir para que puedan ser contratados en diferentes empresas a nivel nacional así tambien se les proporciona las directrices necesarias para poder llevar con buen termino la entrevista laboral desde la forma de como conducirse hasta la forma de como debe ser su vestuario.		
2. A partir de enero de 2012 no se cuenta con tutores (profesionales) sino que los encargados de impartir las tutorias son jóvenes capacitados y egresados de las cohortes anteriores y que han demostrado un alto desempeño en su rendimiento.	Implementation	Dávila López, María Lissette
3. Por características especiales de la cooperativa, legalmente no procede crear tres cooperativas que brinden el servicio en tecnología, por lo que se creo una cooperativa con los tres servicios pactados, reacondicionamiento, Diseño y Call Center. A la fecha se cuenta con 141 asociados de los cuales 90 son hombres 51 mujeres y de los 141 136 son jóvenes.	Implementation	Dávila López, María Lissette
4. Mediante la modalidad de educación virtual semipresencial se ha podido brindar mayor cobertura a los jóvenes que asisten a las diferentes sedes de Grupo Ceiba haciendo un total de 8130 jóvenes capacitados al 30-06-2012. Se ha logrado mantener las conferencias en línea entre los turores/mediadores y las diferentes sedes que cuentan con el servicio de internet y esto ha permitido el fortalecimiento asi como el incremento del aprendizaje de los jóvenes ya que por este medio pueden realizar sus consultar y ser resueltas de inmediato por personas expertas en el tema que se trara. Los cursos transversales les dotan de conocimientos en las áreas de gestión de negocios, ingles, desarrollo humano este curso les ha ayudado a pode socializar en su entorno a descubrir y poner de manifiesto sus valores. Lo novedoso de la modalidad de capacitación semipresencial en línea y el cofinanciamiento de otras organizaciones, ha dado paso a la apertura de seis Centros de Desarrollo Humano y Tecnológicos adicional a los nueve pactados en el presente proyecto. Por medio de los intermediarios laborales se han realizados talleres de iniciación al empleo y se han ido actualizando y desarrollando nuevos temas según las experiencias que han experimentado en las sedes tanto de la capital como de los departamento. A la fecha se cuenta con una base de datos de las empresas que han brindado oportunidad laboral a los jóvenes capacitados en las distintas áreas así como de empresas que un futuro (no cuentan con plazas disponibles) pueden brindar oportunidades laborales.	Implementation	Dávila López, María Lissette
5. En cuanto a la autosostenibildad del proyecto se ha implementado y creado estrategias para poder contar con el aporte voluntario de los capacitados en las diferentes sedes, se percibe el 10% del salario inicial de las personas asesoradas laboralmente, se continua buscando nuevos cooperates tanto a nivel nacional como internacional	Sustainability	Dávila López, María Lissette