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: Programa inserción laboral, competitividad de microempresas en Zona Rosa

Nro. Proyecto: ES-M1027 - Nro. Operación: ATN/ME-11409-ES

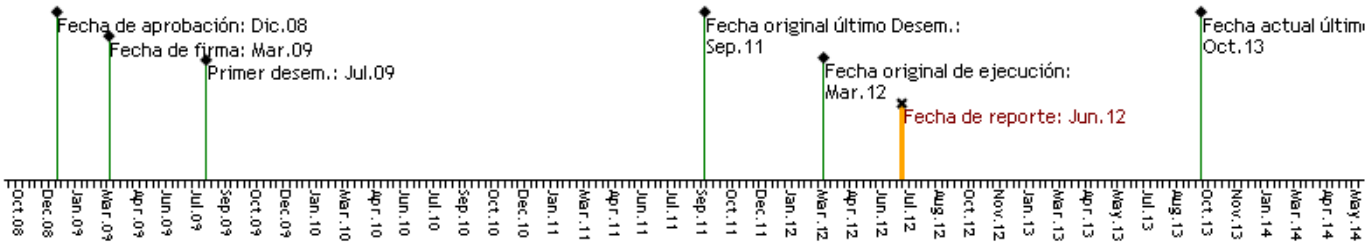
Propósito: Establecer un Modelo de Asociación Público-Privada que mejore la competitividad y el desarrollo económico-social de las microempresas y los potenciales empleados de la Zona Rosa

País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
EL SALVADOR	EL SALVADOR	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	LTRP - Programas de capacitación laboral

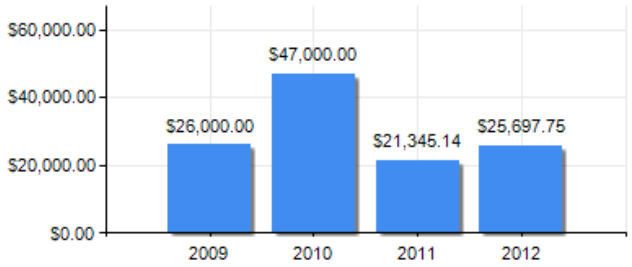
Agencia Ejecutora: Asociación Corporación de la Zona Rosa

Líder equipo de diseño: Alvarez-Basso, Carmen Cristina
Líder equipo de supervisión: Villacorta, Guillermo

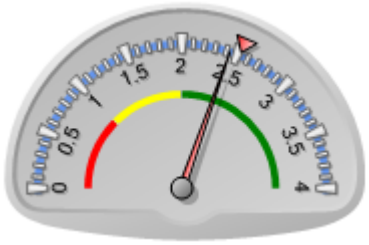
CRONOLOGÍA DE EVENTOS



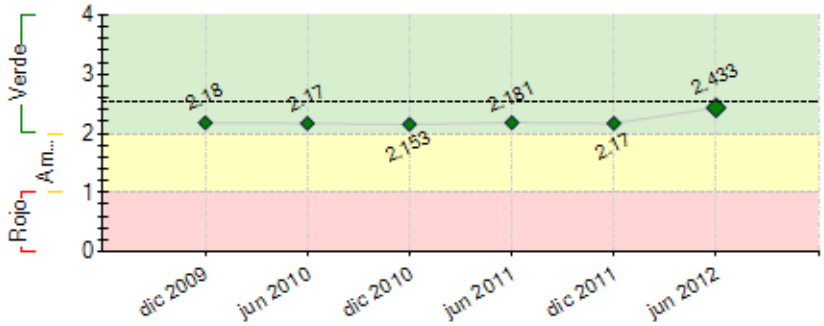
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 2.433
Promedio FOMIN: 2.526

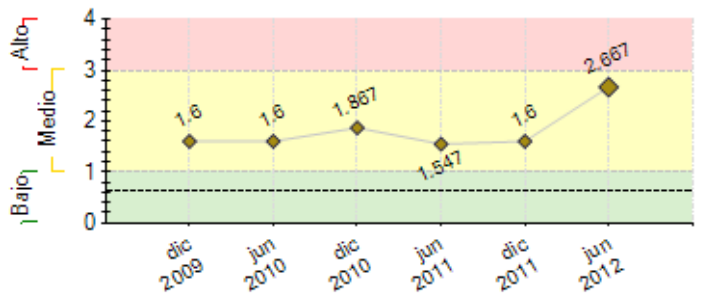


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	Alto
Adquisiciones:	Alto
Capacidad Técnica:	Alto



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.64

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

LOGROS Mantener la sostenibilidad del proyecto mediante la aportación de fondos de mas de 2000 propietarios de la zona; formación de 9 microempresas con sus planes de negocio e identificación de aquellas con potencial de encadenamiento al reordenamiento del sector; Capacitación de 60 beneficiarios para inserción laboral

No alcanzar la meta de personas capacitadas e insertadas laboralmente, para ello se han buscado asocios en apoyo a los consultores, y se están acelerando las construcciones en el espacio público para mejorar el turismo en la zona, y potenciar la contratación de nuevo personal. Las perspectivas de logro de los objetivos son medianamente optimistas y se esperan mejorar con las nuevas actividades de motivación propuestas Reiniciar las labores de reclutamiento de beneficiarios para las capacitaciones, cambiar las áreas de capacitación para volver mas atractiva la inscripción, finalizar las obras de construcción para generar fuentes de empleo directas tanto para beneficiarios individuales como las microempresas formadas

DIFICULTADES La falta de interés en habitantes de la Comunidad Las Palmas en proceso de selección para capacitaciones de empleabilidad, sumado a la situación económica de las empresas que aún no salen de la crisis, ha generado dificultades para el cumplimiento de las metas en la consultoría de empleabilidad.

RIESGOS

ACCIONES CRITICAS

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

RESULTADOS Identificación de las 6 microempresas con potencial de encadenamiento en la zona, los cuales se estan formalizando previo a su puesta en marcha; Inicio de las obras de Intervención Urbana que permitiran montar el Distrito y dar servicios con las microempresas del sector y que las empresas puedan iniciar nuevas contrataciones de personal capacitado
Cambio en la metodología para motivación de los beneficiarios para capacitación laboral, con la incorporación de Fundación Circulo Solidario,

RETRASOS Falta de interés en habitantes de la Comunidad Las Palmas en proceso de selección para capacitaciones de empleabilidad; Empresas del sector no están creciendo ni contratando nuevo personal. Los procesos de contratación de obras por medio de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la administración Pública,dan transparencia en el manejo de fondos pero retrasan la forma de contratar las obras.

ACCIONES CRÍTICAS Implementación de las nuevas estrategias por medio de asocios para lograr la confianza de los beneficiarios de Las Palmas en los procesos de capacitación. Finalizar la construcción de las obras e iniciar la prestación de servicios para sistematizar y replicar el modelo de Asócio Público-Privado. y Equipar a las microempresas por medio para que inicien la prestación de sus servicios en el Distrito

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:	**P.I1**	Número de personas empleadas dentro de las empresas de la zona de influencia del programa.	0				100	0	
			Mar 2009				Ago 2011		
Establecer un Modelo de Asociación Público-Privada que	**P.I2**	Número de personas capacitadas	0				200	175	
			Mar 2009				Ago 2011	Sep 2012	
	P.I3	Número de grupos asociativos insertados como	0				6	0	

mejore la competitividad y el desarrollo económico-social de las microempresas y los potenciales empleados de la Zona Rosa		microempresas en la zona de influencia del programa.	Mar 2009				Ago 2011		
	P.I4	% de propietarios y empresarios de la zona que se han incorporado al Modelo de Asociación Público-Privada	0 Mar 2009				30 Ago 2011	100 Jun 2011	

Componente 1: Promoción de empleabilidad formal para la población de las zonas marginales aledañas **Peso:** 28% **Clasificación:** Satisfactorio	C1.I1	Línea base y Programa de Capacitación Elaborado (% de cumplimiento)	0				1 Feb 2011	1 Jul 2011	
	C1.I2	Número de personas seleccionadas y capacitadas	0				200 Feb 2011	57 Jun 2011	Atrasado
	C1.I3	Número de personas empleadas en la Zona [Nota: este indicador se modificaron, con base en razones expuestas por la ACZR,, de fechas: 3-mayo 2011: ACZR-3/2011 y 17 nov-2011: ACZR-10/2011]	0				50 Oct 2012	Jun 2012	
Componente 2: Fortalecimiento de las microempresas en la Zona **Peso:** 31% **Clasificación:** Satisfactorio	C2.I1	Número de Grupos asociativos conformados como microempresas	0				6 Ago 2011	9 Dic 2011	
	C2.I2	Número de Sectores identificados con potencial de encadenamiento en la zona	0				3 Dic 2012	Jun 2012	
	C2.I3	Número de Planes de negocios elaborados	0				9 Feb 2011	9 Dic 2011	
Componente 3: Fortalecimiento del Plan de Ordenamiento de la Zona a través de presentar la conformación de un Distrito de Mejora Especial para la Zona Rosa(y Administración del Proyecto e imprevistos) **Peso:** 41% **Clasificación:** Satisfactorio	C3.I1	Estructura de Modelo de Asociación Pública Privada insertada (% de cumplimiento)	0				1 Feb 2011	1 Ago 2011	
	C3.I2	Sistematizado el Modelo para replica de la experiencia (% de cumplimiento)	0				100 Mar 2013	Jun 2012	

Hitos		Planeado	Fecha de cumplimiento	Logrado	Fecha alcanzada	Estado
H0	Condiciones previas (% de cumplimiento)	6	Sep 2009	6	Jul 2009	Logrado
H1	Aprobados los TDR de las consultorias del componente I (% de cumplimiento)	100	Feb 2010	100	Feb 2010	Logrado
H2	Consultoría "Diseño del Modelo de Inserción Micronegocios" y "Consultoría en identificación, selección y Capacitación de Microempresas contratada". (% de cumplimiento)	100	May 2010	100	Jun 2010	Logrado tarde
H3	[*] Selección de las Microempresas (% de cumplimiento)	100	Oct 2010	100	Dic 2010	Logrado tarde
H4	[*] Modelo de Distrito de Mejora Especial adaptado a las condiciones socioeconómicas. (% de cumplimiento)	100	Nov 2010	100	Nov 2010	Logrado
H5	[*] Diagnóstico Finalizado (% de cumplimiento)	100	Dic 2010	100	Dic 2010	Logrado tarde
H6	Contratado el consultor de Enlace Laboral (% de cumplimiento)	100	Feb 2011	100	Sep 2010	Logrado
H7	[*] Modelo de Distrito de Mejora Especial válidado por las organizaciones público-privadas (% de cumplimiento)	100	Abr 2011	100	May 2011	Logrado tarde
H8	[*] % de Avance en el Plan de Capacitación	60	Oct 2012	0	Jun 2012	
H9	[*] % de avance en Talleres, planes de negocio y equipamiento para microempresas	100	Dic 2012	0	Jun 2012	
H10	[*] (% de cumplimiento) Modelo de Distrito de Mejora Especial difundido y promocionado; y sistematización de la experiencia concluida	100	Mar 2013	0	Jun 2012	

[*] 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. Desconfianza en los habitantes de la Comunidad Las Palmas a oportunidades de empleo Debido a anteriores ferias de empleo en las que los habitantes de la comunidad han participado sin obtener un empleo y a la necesidad de un trabajo inmediato, puede existir apatía en acercarse a llenar formulario o presentar curriculum, lo que impediria el logro de los objetivos del programa	Alto	Trabajar en conjunto con instituciones en las cuales la comunidad tenga confianza, como la Alcaldía de San Salvador y el Ministerio de Trabajo, así mismo invitar a lideres de las principales iglesias en el sector para presentarles los alcances del proyecto y ellos animen a su gente a participar -Trabajar con Fundaciones con experiencia en áreas conflictivas por la peligrosidad de las mismas	Project Assistant
2. Falta de interés de las empresas de la Zona Rosa en contratar habitantes de comunidad Las Palmas capacitados, sea por falta de confianza o por Condiciones económicas de la empresa	Alto	-Visitas de consultores a las empresas -Motivación por parte del ejecutor a las empresas Información sobre avances del proyecto a empresas	Project Assistant
3. Caída del Mercado de Turismo de Negocios en SS y el turismo en la Zona Rosa	Alto	-Solicitar apoyo del Ministerio de Turismo para promover la zona de influencia del proyecto	Project Assistant

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Alto **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 7 **RIESGOS VIGENTES:** 3 **RIESGOS NO VIGENTES:** 0 **RIESGOS MITIGADOS:** 4

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] Existe **oposición o falta de interés** de actores relevantes para continuar con los servicios y/o actividades del proyecto	Ha habido falta de interés por algunos de los beneficiaiors (Comunidad Las Palmas). Se sugiere a la CAZR mantener informado al Banco al respecto.

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

En el presente semestre se ha iniciado la construcción de obras de infraestructura urbana en el Distrito San Benito, las cuales una vez finalizadas, servirán de atractivo para nuevas inversiones brindando la oportunidad de generar mas y mejores fuentes de empleo para los beneficiarios del proyecto. Así mismo las obras en si requerirán de personal para el mantenimiento de las mismas, la seguridad de la zona, y el entretenimiento, por lo tanto oportunidades de empleo directo. Se espera que las obras sean finalizadas en el próximo semestre, ellas proporcionaran un ingreso permanente para el Distrito San Benito, por medio de la renta de espacios públicos, con los cuales se contrataran habitantes de la comunidad Las Palmas para prestar servicios a los habitantes, visitantes y turistas de la zona.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Pese a haberse firmado un convenio de Asócio Publico-Privado, mantener una fuente de ingresos para elnuevo Distrito, y haber incorporado a mas de 2000 vecinos y comerciantes, es necesario tener las obras tèrminadas y comenzar a prestar los servicios planificados para asegurar que el Distrito de Mejora Especial ya se ha establecido e iniciar su Sistematización, promoción y replica.	Sustainability	AGUIRRE, GILBERTO ANTONIO
2. Se ha identificado que no todas las microempresas necesitan el equipamiento que se planteò al inicio del programa, consistente en el suministro de kioscos dentro del proyecto. Se recomienda dejar el elemento de contrapartida del ejecutor mas abierto, para acomodarse a las necesidades de las microempresas en formación. Asi mismo el consultor debe acompañar mas adecuadamente a los beneficiarios en la formulación de sus necesidades de apoyo	Implementation	AGUIRRE, GILBERTO ANTONIO
3. Existe desconfianza en los beneficiarios de la comunidad Las Palmas en incorporarse a los procesos de capacitación e inserción laboral, por experiencias previas con otras instituciones, de acuerdo al consultor se debe establecer en la programación de éste tipo de trabajos, un periodo de al menos 6 meses en que se interactue con los beneficiarios a manera de ganarse la confianza, previo a los procesos de selección y capacitación	Implementation	AGUIRRE, GILBERTO ANTONIO