

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

01/01/2020 - 06/30/2020

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

Operation number: RG-T3510

Número de suboperación: ATN/ME-17695-RG

Nombre del proyecto: Digital Transformation with Inclusion in Latin America: Peru, Brazil, Chile, and Mexico

Propósito: Laboratorio capacita a empresas de la región en cultura y habilidades digitales

País administrador	País beneficiario:	Grupo	Subgrupo
PERU	REGIONAL	C	

Agencia ejecutora: Laboratorio

Lider de equipo: EMINAYA

Ciclo del Proyecto:

Fecha de Reporte: 2020 - 07 - 01

Fecha de aprobación:

Fecha de firma: 2020 - 02 - 19

Primera fecha de desembolso: 2020 - 05 - 19

Plazo de ejecución original:

Plazo de ejecución actual:

Plazo original de último desembolso: 2023 - 08 - 19

Plazo actual de último desembolso: 2023 - 08 - 19

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos 6 meses

Nuestro proyecto ha tenido un buen avance a pesar de las dificultades inmediatas generadas por la crisis sanitaria. En primer lugar, tuvimos que adaptar toda nuestra operación al contexto remoto. Transformamos exitosamente la experiencia de nuestro bootcamp de tecnología para mujeres que no pudieron comenzar una carrera profesional así como la oferta de entrenamientos y programas de aceleración para líderes y colaboradores de empresas. Hasta ahora, los resultados son muy alentadores con el excelente involucramiento y compromiso de todos y todas nuestras estudiantes y el interés continuo por adquirir las habilidades necesarias para trabajar y crecer en la era digital. Nuestro mayor reto ha sido la empleabilidad de las recién egresadas del bootcamp dado que muchas empresas prefirieron congelar las nuevas contrataciones en plena crisis sanitaria. Todo el equipo de Laboratorio está movilizado para encontrar vacantes y otras oportunidades que puedan brindar experiencia profesional y una remuneración a nuestras egresadas durante este periodo. Sin embargo, sabemos que el sector digital volverá a ser una fuente importante de empleo en los próximos meses y tendrá un crecimiento acelerado por las transformaciones mayores que ha traído el COVID-19. Por lo mismo, confiamos en los buenos resultados de nuestro proyecto. En cuanto al primer componente enfocado en impulsar la transformación digital en empresas de la región, lanzamos una plataforma digital con contenido sobre las transformaciones necesarias a nivel cultural, equipo y liderazgos para trabajar en ambientes más inciertos y digitales, lo cual permitirá trabajar directamente con personas a nivel individual así como con PYMES y otras organizaciones. En paralelo, formamos a más de 768 trabajadores de 7 empresas de 6 industrias diferentes acompañándoles en sus procesos de transformación cultural para adaptarse a la era digital. Se confirma la necesidad de estas capacitaciones en un momento donde lo digital cobra cada vez más relevancia. En cuanto al segundo componente enfocado a la empleabilidad de mujeres y minorías en el sector digital, logramos que 206 mujeres se empleen en posiciones tecnológicas a pesar de que muchas empresas están siendo mucho más conservadoras con el número de posiciones que abren y el nivel de experiencia esperado de los candidatos. Iniciamos una campaña de comunicación acerca de la calidad del talento que formamos y de las habilidades blandas necesarias para navegar la incertidumbre en tiempos de crisis, lo cual nos permitió llegar a más empresas interesadas en contratar talento tecnológico. Por otro lado, iniciamos el proceso de adaptación tecnológica de nuestra plataforma de talento para ofrecer más opciones de reclutamiento de talento diverso y adaptamos la oferta a la coyuntura actual. Este proceso nos permitirá crecer la plataforma en los próximos años. Finalmente, el trabajo relacionado con el tercer componente - la conformación de comunidades de práctica a favor de la diversidad e inclusión - nos resulta más complejo dadas las prioridades actuales de las empresas. Muchas organizaciones están enfocando sus esfuerzos en transformar su negocio para adaptarlo al contexto actual y son muy conservadoras con el uso de sus recursos (tiempos e inversión). Estamos en una fase de entendimiento del mercado que nos permitirá diseñar la mejor estrategia y los próximos pasos en un contexto incierto.

Comentarios del Líder de Equipo de Supervisión

Las iniciativas que se han implementado en el primer semestre 2020 en el marco de la pandemia han sido muy pertinentes, la suma de esfuerzos con el sector privado y público para atender los servicios de agua (tan relevantes en este contexto de emergencia en salud y pandemia mundial por el COVID 19), han constituido una nueva estrategia de intervención del proyecto que va de la mano del objetivo que persigue.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

C1 : Impulsando la transformación digital en empresas **Peso 20%** **Calificación** High Satisfactory

Indicadores	Línea Base	Planeado	Logrado	Estado
I3 % de los costos operativos de Laboratorio cubiertos por los cursos corporativos	0	15 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress
I11 Curso de transformación digital enfocado a PYMES desarrollado	0	1 (2024 - 01 - 19)	1 (2020 - 06 - 05)	Finished
I12 N de empresas capacitadas (al menos 60% PYMES) en habilidades digitales	0	208 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress

C2 : Propiciando la empleabilidad de mujeres y otras poblaciones poco representadas

Peso 20% Calificación High Satisfactory

Indicadores	Línea Base	Planeado	Logrado	Estado
I3 Estrategia de posicionamiento de la plataforma desarrollada e implementada	0	1 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress
II N de alianzas establecidas con instituciones educativas para incorporar talento diverso de otras fuentes a la plataforma	0	15 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress
I2 Diseño y puesta en marcha de una Plataforma digital para insertar talento diverso al mercado de trabajo operativa	0	1 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress

C3 : Conformando comunidades de trabajo con empresas para avanzar hacia la diversidad **Peso 20% Calificación High Satisfactory**

Indicadores	Línea Base	Planeado	Logrado	Estado
II Diagnóstico sobre el estatus de la inclusión y diversidad en el sector tecnológico desarrollado	0	1 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress
I4 N de eventos públicos de posicionamiento y difusión	0	28 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress
I2 No de empresas que forman parte de las comunidades de trabajo en favor de la diversidad e inclusión en tecnología	0	100 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress
I3 Documento público de compromisos a favor de la diversidad e inclusión desarrollado por las comunidades	0	1 (2024 - 01 - 19)	0 (2020 - 06 - 05)	In progress

C4 : Unidad ejecutora **Peso 20% Calificación Satisfactory**

C5 : Auditorías, sistematización y evaluaciones

Peso 20% Calificación High Satisfactory

Hitos	Valor Planeado	Valor Logrado	Fecha Vencimiento	Fecha Lograda	Estado
CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES PREVIAS	1	1	2020 - 05 - 05	2020 - 05 - 05	Achieved
Curso de transformación digital enfocado a PYMES desarrollado	1	1	2020 - 07 - 31	2020 - 08 - 03	Achieved
Conformación de las comunidades de práctica en cada país donde operamos	1	0	2021 - 01 - 31		Pending
Diseño y puesta en marcha de plataforma de talento	1	0	2021 - 01 - 31		Pending
Habilidades Digitales	800	0	2022 - 01 - 31		Pending
Empresas Incorporan políticas en favor de la diversidad	50	0	2022 - 12 - 31		Pending
Colocación de egresados en las empresas	1000	0	2023 - 03 - 31		Pending
Pymes capacitadas	50	0	2021 - 07 - 30		Pending

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

Otros. ¿Cuáles?

El Covid-19 está afectando duramente a nuestra región en muchos aspectos. Según la CEPAL, podríamos tener una contracción de -1,8% del PIB regional, lo que podría aumentar el desempleo en 10%. En Laboratorio vimos, durante este primer semestre, que el número de contrataciones de talento joven y diverso ha bajado significativamente. Las empresas han congelado sus vacantes y procesos abiertos y son mucho más conservadoras con la apertura de nuevas oportunidades laborales y en general las ofrecen a perfiles con más experiencia profesional. Esto afecta a dos de nuestros indicadores del proyecto: 1) los indicadores relacionados a la empleabilidad, así como 2) a los indicadores relacionados a la conformación de comunidades de práctica a favor de la diversidad e inclusión. Este último punto no se encuentra dentro de las prioridades de las empresas en este momento. Una de las principales lecciones aprendidas del proyecto es que la necesidad más urgente de las empresas bajo un contexto de crisis es salvar al negocio. Para lograrlo, las empresas de todo tipo de industria se enfrentan a la necesidad de adaptarse al contexto remoto y digital. Esto favorece nuestros avances relacionados al primer componente del proyecto, enfocado a la capacitación y acompañamiento de empresas y PYMES en sus procesos de transformación digital.

SECCIÓN 4: RIESGOS						
Área de Impacto	Severidad	Prob.	Fecha	Responsable	Accion de mitigación	
Una caída en la demanda de talento	Final Outcome, Intermediary Outcome	(4) High	Medium 60%	2020 - 07 - 27	Project Coordinator	En Laboratorio, mitigamos los posibles riesgos usando la metodología de “Lean Startup” en todo lo que hacemos para crecer. De esa manera podemos probar con productos cuyo alcance es limitado, aprender y crecer con la confianza de que nuestro producto es viable, atractivo y escalable. También nos aseguramos de responder siempre a la demanda actual del mercado manteniéndonos cerca de la industria, conociendo sus necesidades, y buscando siempre conocer aquellas tendencias que posiblemente requerirán un pivoteo o un cambio en nuestros productos, servicios o oferta en general.

Despriorización de las temáticas de Diversidad e Inclusión en las empresas	Final Outcome, Intermediary Outcome	(5) Very High	Very High 99%	2020 - 07 - 27	Project Coordinator	Estamos evaluando el piloteo de las comunidades de práctica para pensar otros espacios que agreguen valor a las empresas (relacionados con su digitalización) donde podamos incluir fuertes componentes de diversidad e inclusión en los contenidos para sensibilizarse.
NUMERO TOTAL DE RIESGOS: 2 IN EFFECT RISKS: 2 RIESGOS NO VIGENTES: 0 RIESGOS MITIGADOS: 0						

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Indique la probabilidad de sostenibilidad del proyecto luego de la finalización:

P

Justificación

La venta de servicios de colocación a las empresas, la transformación digital de los trabajadores contribuirá sin duda a la sostenibilidad del proyecto.

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

[No se reportaron factores críticos para este periodo]

Acciones relacionadas con la sostenibilidad implementadas en el proyecto

Este proyecto va enfocado en generar oportunidades de negocio para Laboratorio y así contribuir a la sostenibilidad de la organización a mediano y largo plazo. A pesar del contexto actual retador, cerramos la venta de 14 cursos corporativos en el 2020, lo cual nos permitió generar US \$218,110 en ingresos. Además, los ingresos derivados de la cuota de recuperación del bootcamp y de los eventos de empleabilidad subieron ligeramente en comparación con los años anteriores. Generamos US\$387,883 a través de estas dos líneas de ingreso. Por otro lado, cuando ajustamos nuestro presupuesto a finales de marzo, dada la pandemia, estimamos una caída de 26% en nuestros ingresos operativos para el Trimestre 2 respecto al presupuesto original. Esta baja fue sólo del 6%. En cuanto a nuestros gastos, durante el segundo trimestre tuvimos una disminución del 22% respecto a lo proyectado originalmente al inicio del año, lo cual estuvo en línea con los ajustes que hicimos en marzo. Dicha disminución se debió principalmente a reducciones en todos nuestros rubros, salvo salarios. Con lo anterior, nuestra sostenibilidad está alrededor del 30% al cierre del primer semestre, tres puntos porcentuales superior al mismo periodo del año pasado.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relacionado a	Author	Fecha
Una de las principales lecciones aprendidas en el contexto actual de pandemia es que la necesidad más urgente de las empresas bajo un contexto de crisis es salvar al negocio. Para lograrlo, las empresas de todo tipo de industria se enfrentan a la necesidad de adaptarse al contexto remoto y digital. En este contexto, la cultura de la empresa juega un rol clave al facilitar una adaptación fluida a esta nueva era digital y remota. Por lo tanto, nuestra oferta de valor para empresas ha ido evolucionando para enfocarse en cambios culturales y desarrollo de una mentalidad de experimentación en las empresas a través de las capacitaciones y programas de aceleración. Nuestra cultura de adaptación a cambio y mentalidad de aprendizaje continuo es claramente la que nos ha permitido ajustarse al contexto actual.	Implementation	Lucile Baratier	2020 - 07 - 23
Otra lección aprendida importante ha sido experimentar con productos mínimos viables para aprender rápidamente del mercado y poder iterar. Nuestra plataforma "Aprende" con los cursos corporativos, por ejemplo, está construida bajo un modelo de experimento, que nos permite aprender rápidamente, adaptarla a nuevas necesidades y eventualmente cambiar el enfoque en tiempos de crisis.	Implementation	Lucile Baratier	2020 - 07 - 23