



Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

JULIO 2018 - DICIEMBRE 2018

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Capacitación en TIC para jóvenes de bajos ingresos en Guatemala

Nro. Proyecto: GU-T1268 - Proyecto No.: ATN/ME-15897-GU

Propósito: Desarrollar las capacidades técnica y socio-emocionales de jóvenes en desventaja para que satisfagan los requerimientos de puestos de tecnología en la empresa privada de Guatemala.

País Administrador

GUATEMALA

País Beneficiario

GUATEMALA

Agencia Ejecutora:

Fundación Sergio Paiz Andrade

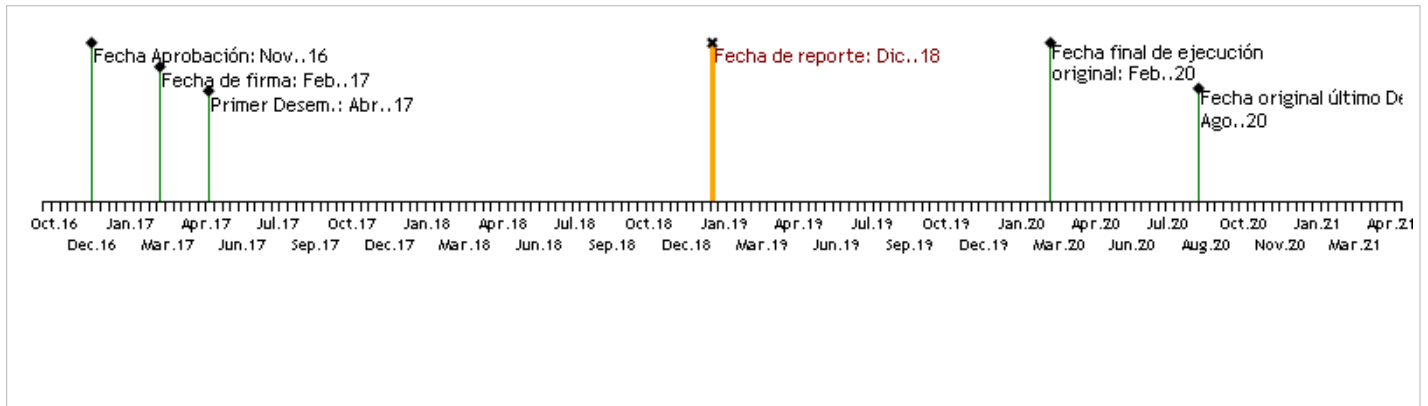
Líder equipo de diseño:

ELENA HEREDERO RODRIGUEZ

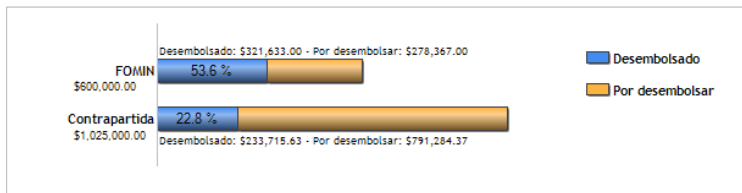
Líder equipo de supervisión:

ELENA HEREDERO RODRIGUEZ

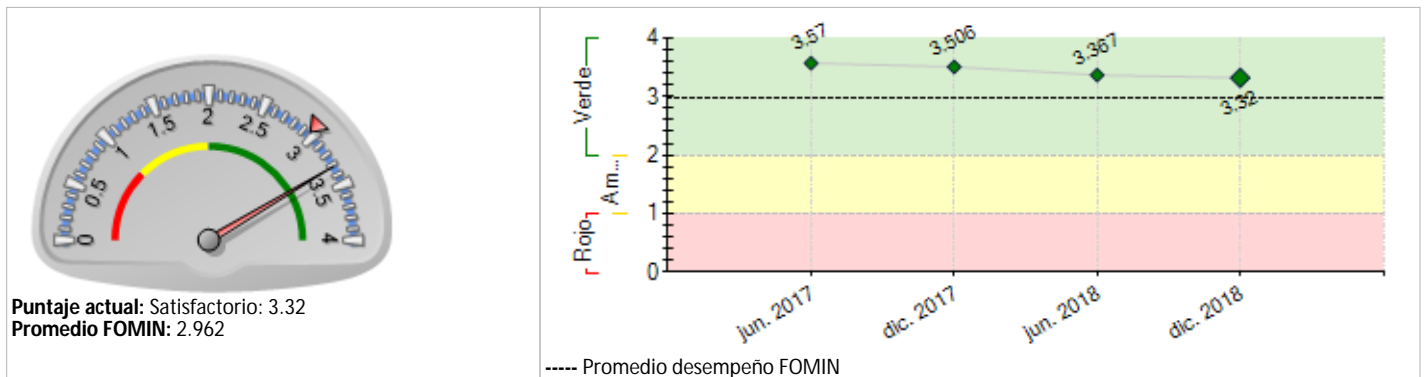
CICLO DEL PROYECTO



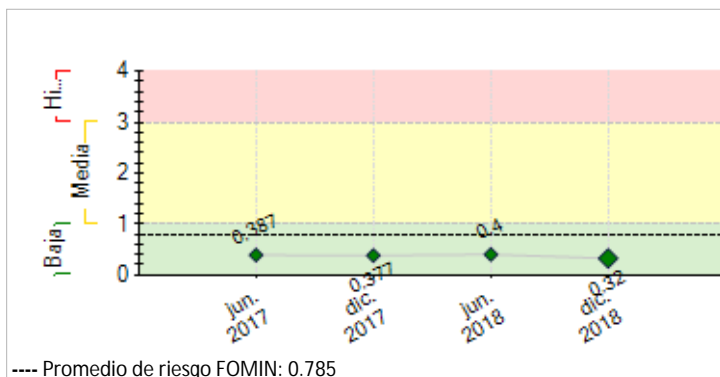
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO



RIESGOS EXTERNOS



CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Se han recibido 3 desembolsos del Banco. Se validó la escalabilidad inmediata con la contratación de 2 analistas de colocación. La demanda y oferta continúa aumentando, gracias a la continua inversión en campañas digitales y desarrollo de alianzas estratégicas, con un acumulativo de 6,351 aplicaciones de jóvenes (Meta Año 2: 3,125), 85 alianzas con empresas (Meta Año 2: 30), 3,593 puestos de valor mapeados. Se han certificado a 543 jóvenes (Meta Año 2: 563) en los CCT establecidos en Ciudad de Guatemala, Totonicapán, Suchitepéquez, Sacatepéquez y Chimaltenango. Se han colocado 127 jóvenes de forma directa (en bolsa de empleo del Programa) e indirecta (fuera de bolsa de empleo del Programa). Se han cumplido 5 Hitos y se fortalecieron los sistemas de admisiones y ventas. Los retos principales continúan siendo: 1) Colocar a jóvenes en empleos de valor en el interior 2) Colocar a jóvenes en el ritmo establecido.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
De acuerdo con el Ejecutor.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Se ejecutaron los fondos del 3er desembolso. Se fortaleció al equipo con la contratación de 2 Analistas de Talento Humano para reforzar el equipo de colocación, a un Facilitador fijo y a un Coordinador de Admisiones. La demanda y oferta siguió aumentando, recibiendo nuevas aplicaciones de 1378 jóvenes, 17 nuevas alianzas con empresas y mapeando 1,425 empleos de valor. Se fortaleció el sistema de base de datos para proteger la información personal de los aplicantes y participantes del Programa. Se certificaron a 269 jóvenes en los CCTs establecidos en Ciudad de Guatemala, Chimaltenango, Suchitepéquez, y Sacatepéquez. Al mismo tiempo, se realizó una capacitación en Cobán, Alta Verapaz en conjunto con la organización Plan Internacional.

La deserción disminuyó a 18% al tener un mejor perfil de facilitador y al disminuir las capacitaciones a 8 semanas. Se sigue recopilando información de jóvenes que participaron en el Programa y han conseguido trabajo fuera de la bolsa de empleo, lo cual sigue impactando el número de colocación en resultado a las capacitaciones. Colocamos un total de 67 jóvenes. El reto para los próximos meses es aumentar el ritmo de colocación para llegar a las metas establecidas.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
De acuerdo con el Ejecutor.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

Indicadores		Linea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado
Fin: Cerrar la brecha de mujeres empleadas en trabajos de tecnología y con ello contribuir a disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres.	I.1	Número de empleos de la economía del conocimiento creados	1	88	313	638	127	
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Dic. 2018	
Propósito: Desarrollar las capacidades técnica y socio-emocionales de jóvenes en desventaja para que satisfagan los requerimientos de puestos de tecnología en la empresa privada de Guatemala.	R.1	Jóvenes certificados en habilidades tecnológicas	16	158	563	1148	546	
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2018	Ago. 2020	Dic. 2018	
	R.2	Adopción de modelo de negocios de expansión	0			1	0	
						Ago. 2020		
Componente 1: Concientización de oferta y demanda Peso: 25% Clasificación: Satisfactorio	C1.1	Número de jóvenes interesados en participar en el programa.	38	875	3125	6375	6351	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Dic. 2018	
	C1.12	Número de empresas interesadas en participar en el programa	4	15	30	40	85	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Dic. 2018	
Componente 2: Establecimiento de red de centros de capacitación tecnológicos Valentina Peso: 25% Clasificación: Satisfactorio	C1.13	Número de empresas que participan en el programa por medio de donaciones y/o la contratación de jóvenes.	0	3	6	8	4	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Feb. 2018	
	C2.11	Número de centros de capacitación tecnológica (CCT) establecidos con el equipamiento adecuado	1	3	4	5	5	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Dic. 2018	
Componente 3: Implementación de Programa Valentina Peso: 25% Clasificación: Satisfactorio	C2.12	Número de alianzas estratégicas desarrolladas	1	9	12	15	9	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Feb. 2018	
	C2.13	Consolidación de curriculum de Programa Valentina	0			1	1	En curso
			Feb. 2017			Feb. 2018	Jun. 2017	
Componente 4: Estrategia de escalabilidad Peso: 25%	C3.1	Número de docentes capacitados	0	3	4	6	10	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Dic. 2018	
	C3.12	Número de jóvenes que completan capacitación	16	175	625	1275	547	En curso
			Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Ago. 2020	Dic. 2018	
Componente 4: Estrategia de escalabilidad Peso: 25%	C4.1	Opciones de modelo de negocios desarrolladas	0			1		
			Feb. 2017			Ago. 2020		
	C4.12	Inicio de implementación de plan para escalar	0			1		
			Feb. 2017			Ago. 2020		

Clasificación: Satisfactorio

Hitos	Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H1 Condiciones previas	5	Ago. 2017	5	Mar. 2017	Logrado
H1 Metodología de reclutamiento de jóvenes diseñada y aprobada	1	Sep. 2017	1	Sep. 2017	Logrado
H2 Levantamiento de información de mercado y necesidades laborales	4	Nov. 2017	6	Nov. 2017	Logrado
H3 Versión metodológica para entrenamiento de jóvenes mejorada de Programa Valentina	1	Abr. 2018	1	Abr. 2018	Logrado
H4 Alianza entre FUNSEPA y Empresas privadas	2	Jul. 2018	2	Jun. 2018	Logrado
H5 Número de centros de capacitación para jóvenes operando con Programa Valentina	4	Feb. 2019			
H6 Segunda versión metodológica para entrenamiento de jóvenes mejorada de Programa Valentina	1	Jun. 2019			
H7 Plan estratégico de sostenibilidad y escalamiento de Programa Valentina	1	Dic. 2019			

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. Falta de oportunidades de empleos de valor en áreas rurales.	Baja	El riesgo de empleos de valor en áreas rurales se empezó a mitigar ya que se crearon alianzas con empresas como La Torre y Telus ya que estas empresas van a abrir operaciones en el interior con una cantidad importante para posiciones operativas y de servicio al cliente. Se estima que este riesgo se mejorará en los próximos 6 meses.	Project Coordinator
2. Procesos de selección de jóvenes en empresas son lentos.	Baja	El mercado laboral continua teniendo periodos altos y bajos para contratación. Para mitigar el riesgo se contrataron a 2 Analistas de Talento Humano para apoyar en los esfuerzos de colocación. Este esfuerzo mejoró a 4x la colocación directa mensual con respecto al promedio de los meses anteriores. Nos dimos cuenta que las empresas pequeñas y medianas tienen mejores índices de contratación, por ende los esfuerzos se enfocan en la comunicación y relación con estas.	Project Coordinator
3. Internet inestable y acceso a CCTs adecuadamente equipados	Baja	El internet continúa siendo un bajo riesgo por el tema de infraestructura a nivel país, pero con la acción de contratar internet más robusto se han presentado menos problemas en el día a día.	Project Coordinator
4. Falta de interés por parte de jóvenes y/o deserción del programa.	Baja	Continuamos validando que la mejor forma para conseguir aplicantes es por medio de campañas de concientización digital. El embudo principal de aplicantes a participantes sigue siendo el proceso de realización de evaluaciones psicométricas y que un porcentaje de aplicantes no cumplen con los requisitos de edad. El riesgo de deserción previo a iniciar la capacitación, se ha mitigado con el esfuerzo de confirmar a más jóvenes del cupo límite para que asistan el primer día. La deserción durante las capacitaciones se ha disminuido a 18% al tener un mejor perfil de facilitador y disminuir las capacitaciones a 8 semanas.	Project Coordinator
5. No contar con suficiente participación de mujeres en las capacitaciones, que impida alcanzar el porcentaje meta de mujeres (65%) para cada una de las secciones de capacitaciones para jóvenes que abramos.	Baja	Las campañas dirigidas hacia mujeres con mensajes motivacionales se implementaron durante estos 6 meses y se vió un incremento en aplicaciones de mujeres. Lo cual se reflejará en la participación a las capacitaciones en los próximos 6 meses de ejecución.	Project Coordinator
NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Baja NÚMERO TOTAL DE RIESGOS: 7 RIESGOS VIGENTES: 5 RIESGOS NO VIGENTES: 1 RIESGOS MITIGADOS: 1			

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD**Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto:** MP - Muy 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 continúa validando el modelo de capacitación y certificación en el interior al abrir centros en Santiago, Sacatepéquez, una segunda generación en Patulul y apertura de Chimaltenango con 2 generaciones. Sumamos 17 nuevas empresas aliadas para recaudar información del mercado laboral y alianzas para colocar a jóvenes. El haber contratado a 2 Analistas de Talento Humano y un enfoque en empresas pequeñas y medianas, se incrementó 4x el ritmo de colocación comparado con los meses anteriores. Se ha identificado que una vez una empresa contrata a un joven certificado, por lo general busca seguir contratando por medio de Programa Valentina. Continuamos optimizando la calidad de capacitaciones y certificaciones (ahora 8 semanas). Continuamos con un estricto seguimiento semanal, mensual y trimestral al documento de metas y prioridades. Quedó establecida la empresa de impacto social que ayudará a la sostenibilidad del proyecto enfocándose en el modelo de negocio que permite la escalabilidad del programa en el tiempo.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. La deserción (previa y durante) disminuyó a un 18% en resultado al esfuerzo de confirmar más jóvenes del cupo límite para que asistan el primer día. Al mismo tiempo, el perfil actualizado de facilitador y la duración de 8 semanas de las capacitaciones apoyaron a mitigar el riesgo de deserción.	Implementation	Cerwin, Katia
2. Los desafíos principales del Proyecto se enfocan principalmente en el modelo de negocios y sus elementos. La mayoría de oportunidades laborales que se han mapeado se encuentran en trabajos operativos, de los cuales el perfil del joven que busca un trabajo en tecnología no está dispuesto a aceptar fácilmente. Por ende se debe expandir la búsqueda de jóvenes con una gran variedad de perfiles. Al mismo tiempo, seguimos encontrando falta de formalidad de trabajos en el interior. Y por último, el modelo de negocios se ve afectado cuando un joven se niega a hacer su aporte de Pay-it-Forward para apoyar a los jóvenes que se capacitarán después que él. Se están buscando diferentes soluciones como descuentos por pagos adelantados, alianzas con cooperativas, entre otros.	Risk	Cerwin, Katia
3. El acceso a aplicaciones a “grants” con un enfoque de impacto son importantes para inyectarle el capital necesario al proyecto para poder crecer más rápido con el fin de llegarle a más jóvenes en menos tiempo.	Sustainability	Cerwin, Katia
4. Sigue latente la necesidad de un sistema centralizado de información donde todas las áreas de la empresa tengan una misma fuente de información para tomar decisiones críticas que impactan el modelo de negocio.	Sustainability	Cerwin, Katia
5. Para la sostenibilidad continua del proyecto, se debe colocar a los jóvenes a un ritmo acelerado y para lograr esto se requiere de un equipo robusto con experiencia en la industria de selección y reclutamiento con alianzas con empresas.	Sustainability	Cerwin, Katia
6. Siendo una empresa social de impacto tiene más peso al realizar un cobro ya que esos ingresos son directamente utilizados para impactar la vida de los jóvenes. Al mismo tiempo, se tiene la oportunidad de aplicar a “grants” para proyectos de impacto.	Sustainability	Cerwin, Katia
7. Se contrató el servicio de pruebas psicométricas (PAIRIN) innovadoras para medir nuevas habilidades blandas, requeridas por el mercado laboral hoy en día. Estas apoyan a hacer un match entre empresa y joven certificado más certero con un porcentaje más alto de efectividad.	Implementation	Cerwin, Katia
8. Se contrataron a 2 Analistas de Talento Humano para apoyar a la Coordinadora de Talento Humano para llegar a las metas establecidas del proyecto el cual incrementó 4x el ritmo de colocación comparado con los meses anteriores.	Implementation	Cerwin, Katia
9. En el CCT de Chimaltenango se implementó una capacitación impartida al 100% en inglés y en habilidades de programación de acuerdo a las necesidades y oportunidades disponibles en el área.	Implementation	Cerwin, Katia
10. Se requiere de una constante búsqueda y adopción de pruebas psicométricas innovadoras para medir las nuevas habilidades del siglo XXI.	Design	Cerwin, Katia
11. El presupuesto para el componente enfocado en el diseño de curriculum se debe dividir para utilizar durante el transcurso de todo el proyecto, ya que este debe estar siendo actualizado constantemente para estar alineado con las necesidades del mercado en el momento.	Design	Cerwin, Katia
12. Se actualizaron los términos de referencia de los facilitadores para encontrar un perfil con experiencia laboral previa fuera del mundo académico con el fin de que el facilitador tomara el rol de coach/supervisor.	Design	Cerwin, Katia
13. El resultado principal del proyecto se enfoca en la colocación de los jóvenes en trabajos formales. Para llegar a las metas establecidas de colocación, se requiere de un equipo de colocación y no de solamente una Coordinadora de Talento Humano, como inicialmente estaba diseñado el proyecto.	Design	Cerwin, Katia