



Fondo Multilateral de Inversiones  
Miembro del Grupo BID

# REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

JULIO 2015 - DICIEMBRE 2015

## SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Promoción de la inserción laboral de jóvenes en áreas marginales urbanas de Jalisco

Nro. Proyecto: ME-M1100 - Proyecto No.: ATN/ME-15108-ME

**Propósito:** 200 jóvenes de 16 a 24 años de edad de las comunidades de Tonalá y el Salto, Jalisco fortalecen sus habilidades blandas, capacidades técnicas y oportunidades laborales de calidad.

**País Administrador**

MÉXICO

**País Beneficiario**

MÉXICO

**Agencia Ejecutora:**

FUNDACIÓN RAFA MARQUEZ

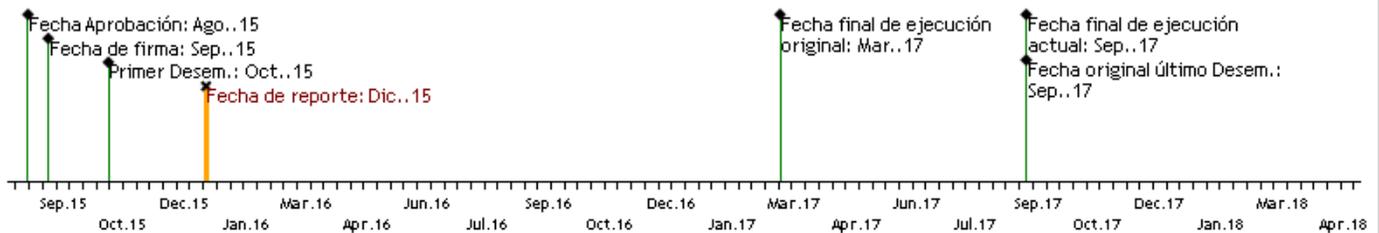
**Líder equipo de diseño:**

MARITZA VELA

**Líder equipo de supervisión:**

GUILLERMO AGUILAR

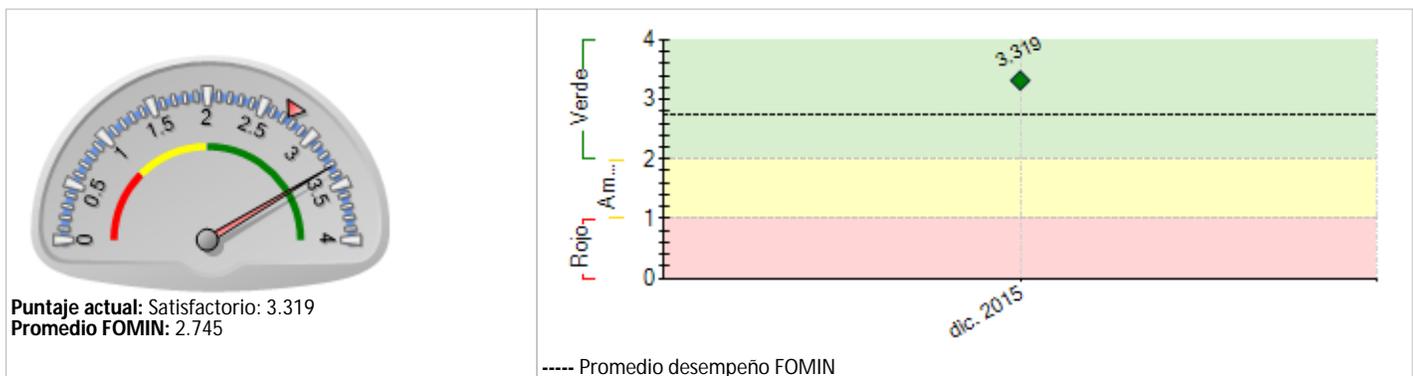
### CICLO DEL PROYECTO



### RECURSOS



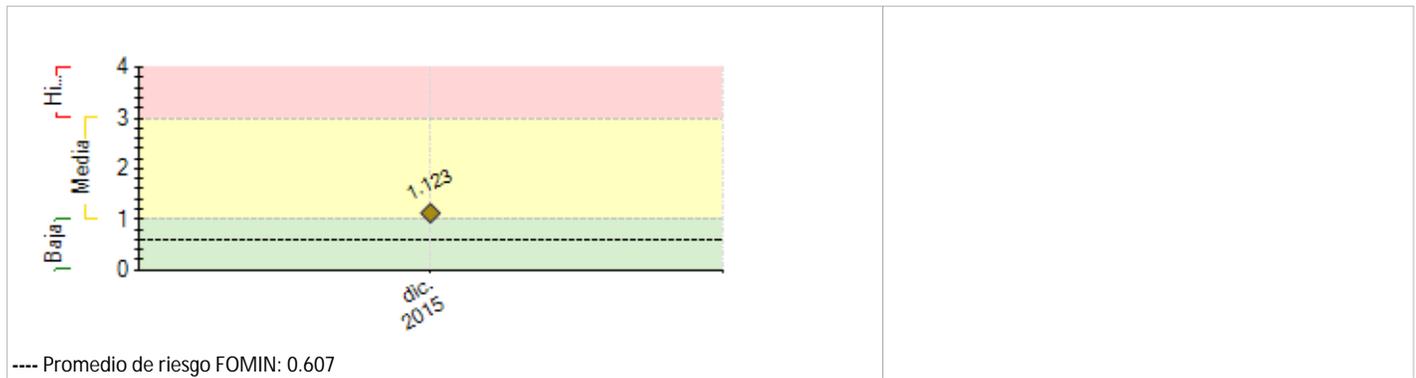
### PUNTAJE DE DESEMPEÑO



### RIESGOS EXTERNOS

#### CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



## SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

### Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Se describen a continuación los logros en el desarrollo de las habilidades:

1) Se implementan estrategias de valoración laboral, es decir, conocer sus derechos laborales, exigencias en el empleo, etc. Durante el proceso de formación es importante tomar en cuenta el factor emocional ya que estabiliza al joven en el empleo. Por lo general los jóvenes se desarrollan en entornos violentos que afectan su capacidad de discernimiento entre elegir un empleo por dinero o por desarrollo profesional.

2) La familia es parte fundamental para el impacto del programa, es el núcleo que da atención y seguimiento a al joven beneficiado. De esto depende mucho su permanencia en el Programa, debido a que existe una resistencia por parte de la familia a que el joven reciba un apoyo para estudiar y mejorar en su desarrollo personal, ya sea porque: implica una inversión que es tomado como un gasto extra; les demanda atención el joven; genera cambios que desequilibran la estabilidad familiar, ya que el mismo joven empieza a generar cambios en su conducta y su manera de pensar el futuro; entre otras.

3) Durante la Fase 1, se utiliza **el Deporte** como herramienta de intervención y formación con los jóvenes. Por medio de dicha herramienta se busca desarrollar en el joven valores que le funcionen en sus relaciones interpersonales, incluyendo el aumento de la plusvalía del muchacho ante el mercado laboral.

### Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El proyecto cumplió las condiciones previas al primer desembolso en tiempo y forma, también comenzó ya las actividades de acuerdo al cronograma original presentado tanto del componente 1-transferencia ya adaptación del modelo, como del componente 2- formación de jóvenes.

## SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

	Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado
<b>Fin:</b> Contribuir a mejorar la calidad de vida de los jóvenes vulnerables a través de un proceso integral de formación	I.1 Incremento en el ingreso mensual promedio del joven (USD)	144 Sep. 2015				231 Oct. 2017	0	
	I.2 Porcentaje de jóvenes capacitados que continúan empleados después de 6 meses.	0				50 Mar. 2018	0	
	I.3 Número de jóvenes que han mejorado su calidad de vida (Desagregado por sexo y ubicación)	0				160 Oct. 2017	0	
<b>Propósito:</b> 200 jóvenes de 16 a 24 años de edad de las comunidades de Tonalá y el Salto, Jal. fortalecen sus habilidades blandas, capacidades técnicas y oportunidades laborales de calidad.	R.1 Número de jóvenes capacitados en habilidades blandas (Servicio social, habilidades laborales, valores deportivos, etc.) (Desagregado por sexo y ubicación)	0				200 Oct. 2017	101 Ene. 2016	
	R.2 Número de jóvenes capacitados en especialidades técnicas (Desagregado por sexo y ubicación)	0				160 Oct. 2017	91 Ene. 2016	
	R.3 Número de jóvenes colocados laboralmente al término de las prácticas empresariales (Desagregado por sexo y ubicación)	0				100 Oct. 2017	0	
	R.4 Número de empresas o entes públicos que se suman ofreciendo becas, pasantías y puestos de trabajo.	0 Sep. 2015	5 Mar. 2017			10 Oct. 2017	0	
<b>Componente 1:</b> Transferencia y adaptación del Modelo <b>Peso:</b> 25% <b>Clasificación:</b> Satisfactorio	C1.11 No. de facilitadores contratados y capacitados en la metodología de inserción laboral (48 hrs) (Desagregado por sexo y ubicación)	0 Sep. 2015				6 Dic. 2016	6 Jun. 2015	Finalizado
	C1.12 Convenio con entidad que transfiere modelo a la FRM	0 Sep. 2015				1 Dic. 2016	1 Jun. 2015	Finalizado
<b>Componente 2:</b> Formación de jóvenes <b>Peso:</b> 25% <b>Clasificación:</b> Satisfactorio	C2.11 Estrategias de convocatoria, selección de jóvenes que cumple el perfil en empleabilidad	0				1 Dic. 2016	160 Dic. 2015	En curso
	C2.12 Jóvenes que han desarrollado las 6 habilidades blandas para el trabajo (disciplina, respeto, enfoque a resultados, trabajo en equipo, autodesarrollo, comunicación) (Desagregado por sexo y ubicación)	0	64 Dic. 2016	64 Mar. 2017	72 May. 2017	200 Oct. 2017	101 Jun. 2015	En curso
	C2.13 Test psicométricos aplicados	0	200 Dic. 2016			200 Oct. 2017	101 Dic. 2015	En curso
	C2.14 Jóvenes con Especialidad técnica de acuerdo a oferta laboral	0	64			160	91	En curso

			Mar. 2017				Oct. 2017	Dic. 2015	
C2.15	Manual formativo	0					1		
							Dic. 2016		

<b>Componente 3:</b> Prácticas laborales en empresas e inserción laboral <b>Peso:</b> 25% <b>Clasificación:</b> Satisfactorio	C3.11	Jóvenes en prácticas laborales (Desagregado por sexo y ubicación)	0	80			160		En curso
				Mar. 2017			Oct. 2017		
	C3.12	No. de jóvenes que concluyeron el programa en todas sus fases	0	40			160		
				Oct. 2017			Mar. 2018		
	C3.13	% de jóvenes capacitados que continúan empleados después de 6 meses	0				50		
							Mar. 2018		

<b>Componente 4:</b> Gestión del conocimiento y comunicación estratégica <b>Peso:</b> 25% <b>Clasificación:</b> Satisfactorio	C4.11	Número de guías metodológicas de buenas prácticas desarrolladas	0				1		
							Mar. 2018		
	C4.12	Entidades públicas y privadas que tienen acceso a productos de conocimiento del proyecto	0				10		
			Sep. 2015				Jul. 2018		

Hitos	Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H1	1	Mar. 2016			
H2	6	Mar. 2016			
H3	56	Mar. 2016			
H1	6	Mar. 2016	6	Oct. 2015	Logrado
H4	56	Abr. 2016			
H5	56	Jun. 2016			
H6	56	Ene. 2017			
H7	1	Mar. 2017			

**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. Las condiciones macroeconómicas no generan empleos de calidad para el sector joven de la población	Media	Mejorar los programas de vinculación y orientación laboral de la FRM	Coordinador del proyecto
2. Interés y atracción de jóvenes hacia el modelo es baja	Media	Vincular a la familia al proceso a través de los Centros de la FRM. Hacer campaña de MKT ex profeso.  la participación de la Familia se ha tonrado muy importante conforme avanza la inscripción de los jovenes al programa, actualmente son las principales promotoras de que sus hijos desarrollen cualidades, habilidades laborales que ellos no tuvieron en su tiempo, por tanto vemos el mayor interes no solo de participar, si no saber como va el proceso de sus hijos en la formacion de la misma.	Coordinador del proyecto
3. Otros entes, públicos y privados, no participan activamente en el proyecto (becas, donaciones, etc.).	Media	Hacer campaña profesional de fundraising. Con los datos duros de la primera generacion hacer ronda de presentaciones a entidades. Las dependencias gubernamentales, educativas participan en la formacion, se unen mas esfuerzos para mejorar incrementar los apoyos que fortalecen el desarrollo de los jovenes de ambas entidades	Coordinador del proyecto

**NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO:** Media **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:**

- 1) Instituciones Gubernamentales ( Instituto de la Juventud a nivel estatal y municipal, Dependencia municipales, dependecia de transvales educativos): nos apoyan en convocatoria de jovenes, apoyos en becas institucionales, apoyo en convocatoria juvenil en las generaciones, instalaciones para formacion, asi como la derivacion a apoyos gubernamentales que fortalecen la calidad del joven en su desarrollo personal.
- 2) Insituciones Educativas: nos aportan sus plazas, asi como becas para seguir la educacion media superior
- 3) Empresas de Colocacion Laboral: fortalecen y reafirman los conocimientos adquiridos en Fase 1 y 2, para ser competitivos en el mercado laboral local, es decir, nos ayudan a que el joven proyecte en las empresas donde los direccionan sean capaces de competir por si mismo en las diferentes plazas laborales.
- 4) Empresas locales que nos apoyan a fortalecer el crecimiento del joven, ofreciendo sus ofertas laborales, para garantizar no solo la calidad laboral del joven, si no la estabilidad economica.
- 5) Instituciones deportivas, que nos apoyan para eventos de promocion del programa ( medallas, becas, camisetas, trofeos, capacitaciones, etc)

## SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
<p>1. 6 PROGRAMA DE VALORES</p> <p>Se implementa un programa de Valores como eje transversal en el desarrollo y formación del joven, lo cual las actividades ayudan a reafirmar y facilitan el aprendizaje del emposarse en su medio mediante las actividades deportivas, así como mejorar la calidad del dialogo y así bajar los índices de violencia en las actividades que realizan.</p> <p>Aprovechamos la pasión por el deporte como centro de formación, ya que nos permite adquirir habilidades importante para la vida, como el trabajo en equipo, equidad, respeto y además responsabilidad, esto nos da una herramienta más íntegra en la intervención social</p>	Implementation	García Espinosa, María del Rocío
<p>2. 5.- Seguimiento de valoraciones psicológicas:</p> <p>se implementa seguimiento con las siguientes baterías: Familia, Inteligencia emocional en lo laboral, Liderazgo en área laboral, nos permite tener conciencia del proceso que afecta a los grupos de formación, se descubre la importancia de la familia o la sintomatología que puede afectar el desarrollo del joven en la comunidad, así mismo los cambios de manera cualificable, tanto a nivel personal, como el efecto que puede causar en el grupo el crecimiento de uno de ellos.</p> <p>Desarrollamos estrategias de mentorías, de atención personalizada, así mismo como buscar sesiones que le permitan crecer, es decir trabajar en la estima alta, problemas de autoridad, depresión grupal, en suma, esto nos permite tener un panorama más eficiente del proceso de crecimiento, mejorando las habilidades laborales, como los valores en el deporte.</p>	Implementation	García Espinosa, María del Rocío
<p>3. 4. Capacitación en herramientas tecnológicas</p> <p>Los alumnos que ingresan al programa cuentan con conocimientos y habilidades tecnológicas limitadas, que si bien, representan aspectos básicos que impiden un desarrollo profesional indispensable en el mundo laboral.</p> <p>Adquirir conocimientos y desarrollar habilidades en esta área ha permitido a los alumnos adentrarse a las posibilidades de desarrollo profesional a través de los medios tecnológicos, como lo son: acceso a buscadores de empleo en plataformas virtuales que permiten al alumno generar una aproximación real del mercado laboral al cual ingresarán, así como las vacantes existentes en relación al área de interés personal.</p> <p>Crear medios de comunicación y contacto laboral de forma profesional, analizando los recursos que permitan buscar oportunidades (elaboración y uso de correo electrónico).</p>	Implementation	García Espinosa, María del Rocío
<p>4. 3. Inteligencia emocional en el área laboral.</p> <p>Los recursos humanos con mayor demanda y valor en el Mercado laboral, son aquellos que hacen uso de sus emociones para efficientar su desempeño laboral diario y mejorar su calidad como profesionales. Dicho proceso es uno de los logros de mayor valor en los alumnos, quienes aprenden a controlar sus emociones en el área de trabajo, siendo en situaciones conflictivas donde se les fomenta la capacidad de autocontrol, canalizando dicha emoción a la manifestación asertiva del mismo. Desarrollan la capacidad de reconocer sus emociones, tomando conciencia de ellas a través de sus sensaciones corporales y de sus pensamientos. Así mismo, poseen más recursos dentro de su vocabulario para nombrar sus emociones y reconocerlas con asertividad. Reconocen los espacios adecuados para manifestar sus emociones con mayor funcionalidad. Desarrolla la capacidad de empatizar en su entorno, bajando los índices de violencia, que era un motivo de deserción laboral</p>	Implementation	García Espinosa, María del Rocío
<p>5. 2. Comunicación Asertiva.</p> <p>Una problemática que representa un común denominador de la población de trabajo, es la carencia de recursos para implementar una comunicación asertiva en el ámbito social- familiar y específicamente laboral.</p> <p>Los alumnos desarrollan la habilidad de hacer uso de una comunicación de calidad, con asertividad y dirigiéndose con respeto ante figuras de autoridad y pares. Toman conciencia de los modismos de comunicación que generalmente tienen, principal elemento que identifican es el lenguaje apropiado, formal para acercarse a figuras de autoridad, aprenden a negociar, dar a conocer sus proyectos, sus habilidades.</p> <p>enfaticamos tomar conciencia de sus conductas y modismos vergales agresivos aprenden a poner límites, generando conductas de buen trato que les permite resolver conflictos a través del dialogo y complementando la expresión de sus emociones de manera asertiva y con calidad en el mensaje. Incrementa su capacidad de convencimiento en sus argumentos.</p>	Implementation	García Espinosa, María del Rocío
<p>6. 1. Elaboración de plan de vida.</p> <p>El elaborar un plan de vida, aprendieron a reconocer su realidad personal, social, familia así como definir sus metas y expectativas hacia la proyección de su proyecto de vida contemplando las diferentes esferas en el desarrollo del alumno (familiar- social, emocional- afectiva, física- material, académica y profesional).</p> <p>Dicho proceso permite a los jóvenes redefinir su sentido de vida, sus principales motivaciones y metas percibiéndolas ahora desde una perspectiva alcanzable. Así mismo, desechar ideas erróneas de "incapacidad" fomentadas desde el entorno social y familiar, que limitan su desarrollo reforzando hábitos y creencias de vida negativos como: compromiso limitado con sus proyectos personales, pensamientos pesimistas basados en experiencias de personas con formación escolar y oportunidades limitadas de empleo, entre otros. Se perciben más capaces de ser miembros activos que modifican su realidad, formándose así mismo como líderes de la comunidad</p>	Implementation	García Espinosa, María del Rocío