



Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2016 - JUNIO 2016

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

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

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, Jal. 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

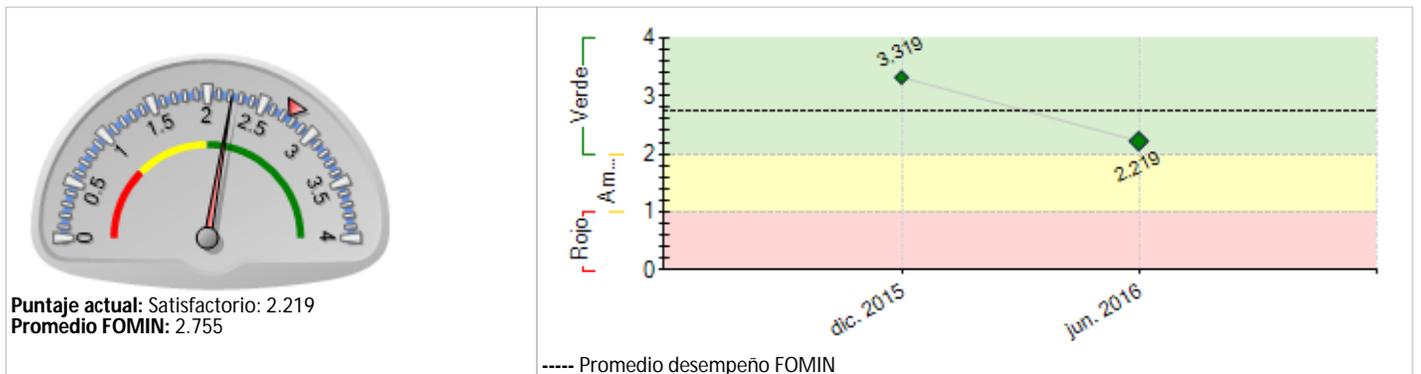
CICLO DEL PROYECTO



RECURSOS



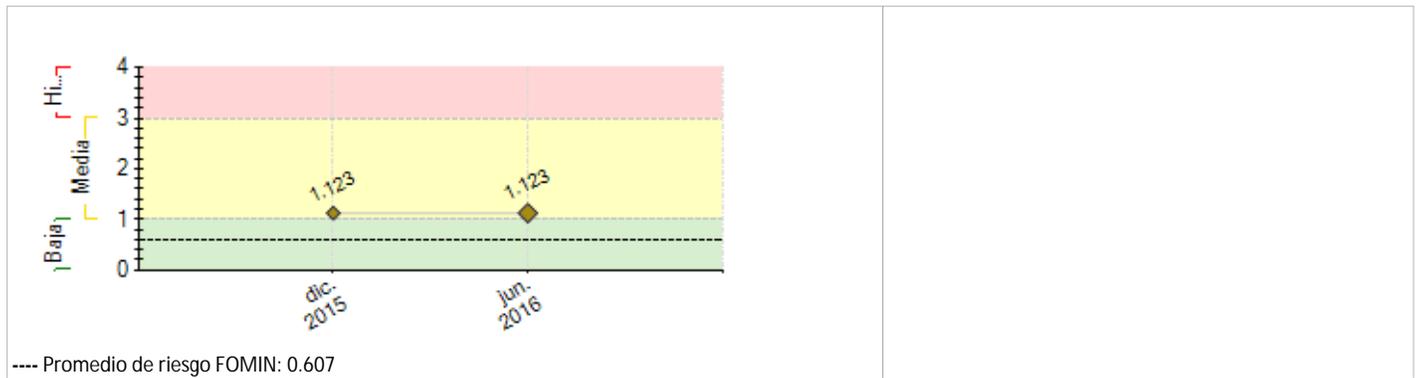
PUNTAJE DE DESEMPEÑO



RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

- Algunos de los logros observables son: **a)** Se fortalece a los beneficiados en la formación de inteligencia emocional, lo cual les favorece en su desarrollo humano, habilidades laborales, conciencia social, **b)** Se implementa el modelo de DEPORTE con VALOR que fortalece la disminución de la violencia, **c)** Se fortalece sus relaciones interpersonales, generando vínculos sanos entre los mismos jóvenes.
- Algunos de los factores que limitan el proceso: **A)** El bajo rendimiento cognitivo que puede generar baja en su aprovechamiento educativo, como formativo, puede ser causa de deserción del proceso, mas las acciones que se implementan es asesoría personalizada, que fortalece sus debilidades.
- Algunos de las factores de riesgo que afectan la estabilidad del proceso: **a)** La rotación laboral , **b)** sueldos precarios **c)** deserción escolar.
- La proyección en el proceso será en 3 áreas que son: **desarrollo humano** nos permitirá fortalecer sus áreas vulnerables, **habilidades laborales** nos permitirá que el mismo joven genere sus estrategias de colocación, estabilidad, permanencia laboral; **conciencia social** se empodera al beneficiado para generar por él mismo beneficios a su comunidad.
- ACCIONES : **a)** seguimiento a la etapa formativa de la fase 2, para lograr la certificación final del beneficiado, **b)** derivación laboral, donde el joven implementa sus estrategias de colocación, logrando por sí mismo la meta final que es **su colocación laboral**.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

Parcialmente de acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
De acuerdo a la evaluación de impacto del programa NED, llevada a cabo por el Centro de Estudios Educativos y Sociales, los resultados del programa de empleabilidad en la FRM son difusos y muchos de los cambios presentados en los jóvenes no podrían atribuirse al efecto del programa. Valdría la pena hacer una revaloración y análisis de la metodología utilizada y/o su implementación.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

- RESULTADOS: **a)** la perseverancia de los beneficiados en la formación inicial, así como su termino satisfactorio, ya que los mismo jóvenes son quienes piden este proceso; **b)** que más jóvenes se inscribieran en el proceso de formación.
- DIFICULTADES: **a)** la poca estabilidad en la fase de formación laboral, por motivo menores que joven ponen en juego su crecimiento.
- PROYECCIÓN: **a)** que los beneficiados concluyan su capacitación en la formación laboral; **b)** que los beneficiados sigan generando sus propias estrategias de colocación laboral.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

Parcialmente de acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
Aunado a lo comentado por la FRM, la alta rotación de personal en la Fundación, la deserción de jóvenes del programa y una percepción de desorganización al interior de la agencia ejecutora, ponen de manifiesto un alto riesgo en la consecución de los objetivos del programa.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado
Fin: Contribuir a mejorar la calidad	I.1	Incremento en el ingreso mensual promedio del joven (USD)	144			231	0

de vida de los jóvenes vulnerables a través de un proceso integral de formación	I.2	Porcentaje de jóvenes capacitados que continúan empleados después de 6 meses.	Sep. 2015	0				Oct. 2017	50	0	
	I.3	Número de Jóvenes que han mejorado su calidad de vida (Desagregado por sexo y ubicación)		0				Mar. 2018	160	0	
							Oct. 2017				
Propósito: 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				Oct. 2017	200	101	Ene. 2016
	R.2	Número de jóvenes capacitados en especialidades técnicas (Desagregado por sexo y ubicación)		0				Oct. 2017	160	91	
	R.3	Número de jóvenes colocados laboralmente al término de las prácticas empresariales (Desagregado por sexo y ubicación)		0				Oct. 2017	100	5	
							Oct. 2017				Ene. 2017
R.4	Número de empresas o entes públicos que se suman ofreciendo becas, pasantías y puestos de trabajo.		0	5				Oct. 2017	10	0	
			Sep. 2015	Mar. 2017							
Componente 1: Transferencia y adaptación del Modelo Peso: 25% Clasificación: Muy Satisfactorio	C1.I1	No. de facilitadores contratados y capacitados en la metodología de inserción laboral (48 hrs) (Desagregado por sexo y ubicación)		0				Dic. 2016	6	6	Finalizado
			Sep. 2015								
	C1.I2	Convenio con entidad que transfiere modelo a la FRM		0				Dic. 2016	1	1	Finalizado
			Sep. 2015								
Componente 2: Formación de jóvenes Peso: 25% Clasificación: Insatisfactorio	C2.I1	Estrategias de convocatoria, selección de jóvenes que cumple el perfil en empleabilidad		0				Dic. 2016	1	200	Finalizado
	C2.I2	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	64	72	Oct. 2017	200	177	Finalizado
					Dic. 2016	Mar. 2017	May. 2017				May. 2016
	C2.I3	Test psicométricos aplicados		0	200			Oct. 2017	200	101	En curso
						Dic. 2016					
C2.I4	Jóvenes con Especialidad técnica de acuerdo a oferta laboral		0	64			Oct. 2017	160	91	En curso	
					Mar. 2017						
	C2.I5	Manual formativo		0				Dic. 2016	1		
Componente 3: Prácticas laborales en empresas e inserción laboral Peso: 25% Clasificación: Insatisfactorio	C3.I1	Jóvenes en prácticas laborales (Desagregado por sexo y ubicación)		0	80			Oct. 2017	160	91	En curso
					Mar. 2017						
	C3.I2	No. de jóvenes que concluyeron el programa en todas sus fases		0	40			Mar. 2018	160		
					Oct. 2017						
	C3.I3	% de jóvenes capacitados que continúan empleados después de 6 meses		0				Mar. 2018	50		
Componente 4: Gestión del conocimiento y comunicación estratégica Peso: 25% Clasificación: Insatisfactorio	C4.I1	Número de guías metodológicas de buenas prácticas desarrolladas		0				Mar. 2018	1		
	C4.I2	Entidades públicas y privadas que tienen acceso a productos de conocimiento del proyecto		0				Jul. 2018	10		
			Sep. 2015								

Hitos	Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H1	1	Mar. 2016	1	Mar. 2016	Logrado tarde
H2	6	Mar. 2016	6	Mar. 2016	Logrado tarde
H3	56	Mar. 2016	56	Mar. 2016	Logrado tarde
H1	6	Mar. 2016	6	Oct. 2015	Logrado
H4	56	Jul. 2016	141	Jun. 2016	Logrado
H5	56	Sep. 2016			
H6	56	Ene. 2017			
H7	1	Mar. 2017			

[*] Indica que el hito ha sido reformulado

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

[X] Capacidad institucional de la Agencia Ejecutora

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 jóvenes 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 interés no solo de participar, si no saber como va el proceso de sus hijos en la formación de la misma.	Coordinador del proyecto
3. Otros entes, públicos y privados, no	Media	Hacer campaña profesional de fundraising.	Coordinador del proyecto

participan activamente en el proyecto (becas, donaciones, etc.).

Con los datos duros de la primera generación hacer ronda de presentaciones a entidades.
Las dependencias gubernamentales, educativas participan en la formación, se unen mas esfuerzos para mejorar incrementar los apoyos que fortalecen el desarrollo de los jóvenes de ambas entidades

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: PP - Poco Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Factor	Comentarios
[X] Falta de capacidad organizacional, gerencial y de gestión financiera para continuar y sustentar el programa una vez terminada la fase de ejecución	La FRM tiene experiencia en el trabajo con infantes, por lo que este proyecto de empleabilidad juvenil no encaja con los objetivos originales haciendo complicada su adopción en el largo plazo.
[X] Ausencia de un plan de sostenibilidad o inadecuada implementación del mismo	Se estaría desarrollando en base al interés que muestre la FRM respecto al programa en los próximos meses.

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

- 1) Crear alianzas con institutos educativos que nos favorezca en los insumos y becas para fortalecer la formación educativa de los jóvenes
- 2) Generar alianzas con empresas que para fortalecer las derivaciones a empleos formales, así como generar futuros alianzas en la sostenible con los jóvenes
- 3) Generar eventos deportivos para crear alianzas no solo con la comunidad, si no con instituciones deportivas para ser próximas cedes, así como darnos a conocer a la comunidad a través del deporte.
- 4) Crear vínculos con instituciones gubernamentales que favorezcan no solo la colocación o derivación laboral, si no próximos aliados estrategia en la implementación de becas educativas.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	Implementation	Anguiano, Fabian
Los beneficiados 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. 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 ingresaran, así como las vacantes existentes en relación al área de interés personal. Crear medios de comunicación y contacto laboral de forma profesional, analizando los recursos que permitan buscar oportunidades (elaboración y uso de correo electrónico). Manejo de programas Office que permiten al alumno cumplir con los requerimientos del perfil laboral básico para desempeñar en cualquier área de tra	Implementation	Anguiano, Fabian
2. AYUDANDO AL MENTOR	Implementation	Anguiano, Fabian
se iniciaba al beneficiado a saber organizar, presentar a los mentores, así como ser el organizadores de la logística, generando no solo la formalidad del evento, si no que el mismo valorara estos momentos de formación, creando los siguientes lineas de acción: 1) vestimenta formal 2) acomodo del lugar (logística) 3) reconocer la autoridad y capacidad del mentor 4) valorar lo aprendido	Implementation	Anguiano, Fabian
3. HACIENDO UN ENSAYO (mi autobiografía)	Implementation	Anguiano, Fabian
Esta estrategia nos permitió que la comunicación escrita sea el inicio de la formación del joven, no solo fortalece sus habilidades emocionales, si no la claridad al expresar su ideas en el proceso de formación, además nos permitió conocer mucho de ellos al generar su propia biografía o entregar el trabajo final, donde realiza un ensayo de un tema libre.	Implementation	Anguiano, Fabian
4. FORMACIÓN DEL PENSAMIENTO CRITICO	Implementation	Anguiano, Fabian
Se inicia en el proceso de formación en el pensamiento crítico del joven, no solo desarrolla la habilidad de la lectura, si no la comprensión de la misma, emitiendo un juicio que fortalece su propias ideas, así como sus habilidades en la expresión de la misma que genera alternativas de crecimiento para el mismo y los demás.	Implementation	Anguiano, Fabian
5. INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL ÁREA LABORAL	Implementation	Anguiano, Fabian
Los recursos humanos con mayor demanda y valor en el Mercado laboral, son aquellos que hacen uso de sus emociones para eficiente su desempeño laboral diario y mejorar su calidad como profesionales. Dicho proceso es uno de los logros de mayor valor en los beneficiados, 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 manifestacion asertiva del mismo. Los beneficia reonocen la importancia de las emociones en la consecucios de metas y logros prsonales y laborales, manteniendose motivados y regulando las mismas dependiendo de la situación en la que se encuentran. 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

6. PERDER EL MIEDO HABLAR (COMUNICACIÓN ASERTIVA)

Los beneficiados desarrollan la habilidad de hacer uso de una comunicación aprendiendo a dirigiéndose con respeto ante figuras de autoridad y pares. Toman conciencia de los errores de comunicación más comunes que de forma individual y colectiva ejercen en su vida diaria, generar relaciones sociales y laborales más satisfactorias. Aprenden a generar negociaciones con dichas personas y a resolver problemas a través del diálogo.

Incrementa su capacidad de convencimiento y negociación, haciéndose de recursos a través de la presentación de sus

7. METODOLOGÍA DEL DEPORTE CON VALOR (basada en metodología de fútbol 3)

El Deporte es una herramienta que no solo fortalece la parte educativa, si no que nos ayuda a bajar los índices de violencia, mejorando no solo la disciplina, la salud mediante la condición física, si no que es el modo más fácil de implementar la asimilación de valores en la vida cotidiana indicadores sobresalientes:

? El deseo de superarse: fuerza interna para competir en las disciplinas.

? Valoran cada logro realizado (se observa cuando terminan un ejercicio y dan las gracias).

? Se esfuerzan en aprender las instrucciones para la organización y ejecución de la actividad deportiva.

Implementation Anguiano, Fabian

Implementation Anguiano, Fabian