



Fondo Multilateral de Inversiones  
Miembro del Grupo BID

# REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

## ENERO 2015 - JUNIO 2015

### SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

**NOMBRE DEL PROYECTO:** Fortalecimiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral de los jóvenes de Pachac

Nro. Proyecto: PE-M1104 - Proyecto No.: ATN/ME-14864-PE

**Propósito:** Mejorar la empleabilidad a través de un modelo de capacitación y colocación laboral con potencial de réplica.

**País Administrador**

PERÚ

**País Beneficiario**

PERÚ

**Agencia Ejecutora:**

FUNDACIÓN PACHACÚTEC

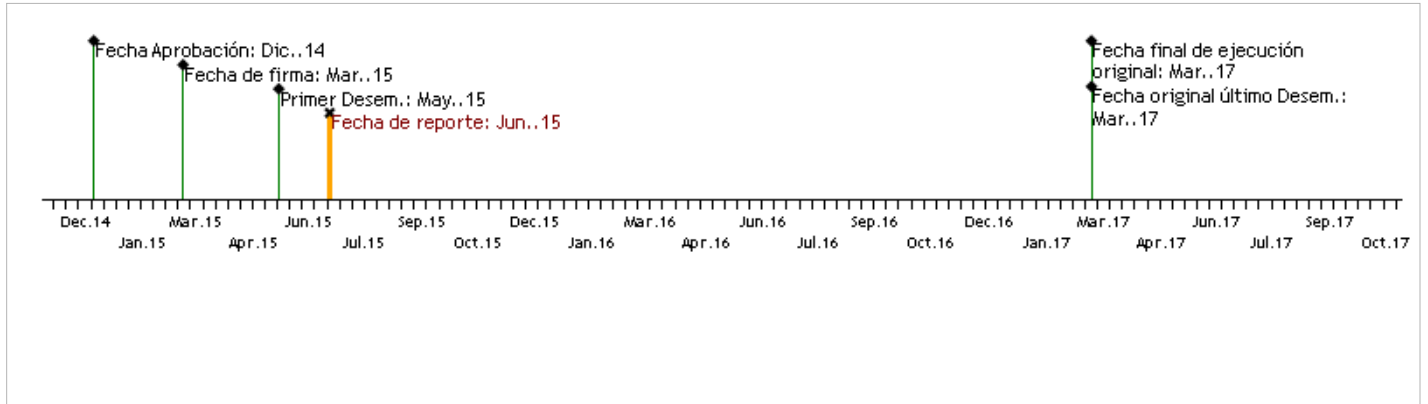
**Líder equipo de diseño:**

ELIZABETH MINAYA

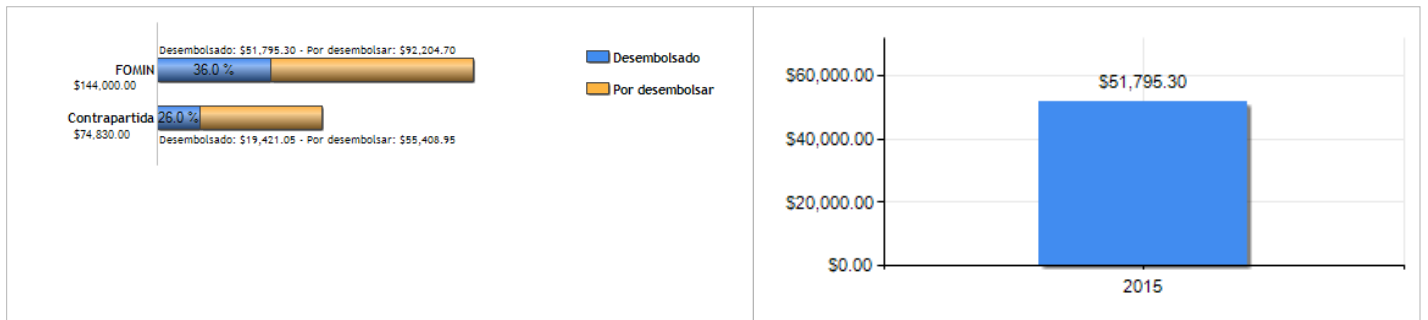
**Líder equipo de supervisión:**

ELIZABETH MINAYA

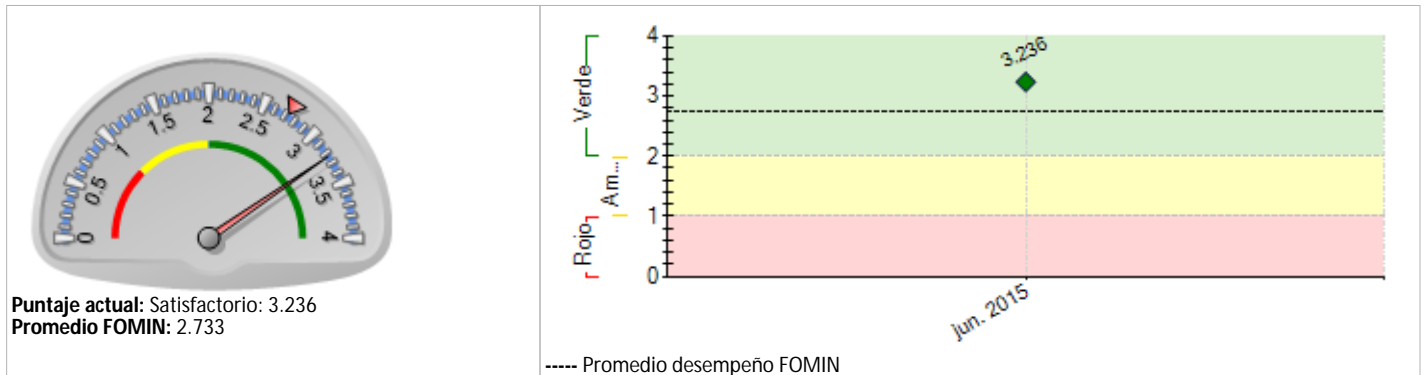
### CICLO DEL PROYECTO



### RECURSOS



### PUNTAJE DE DESEMPEÑO



### RIESGOS EXTERNOS

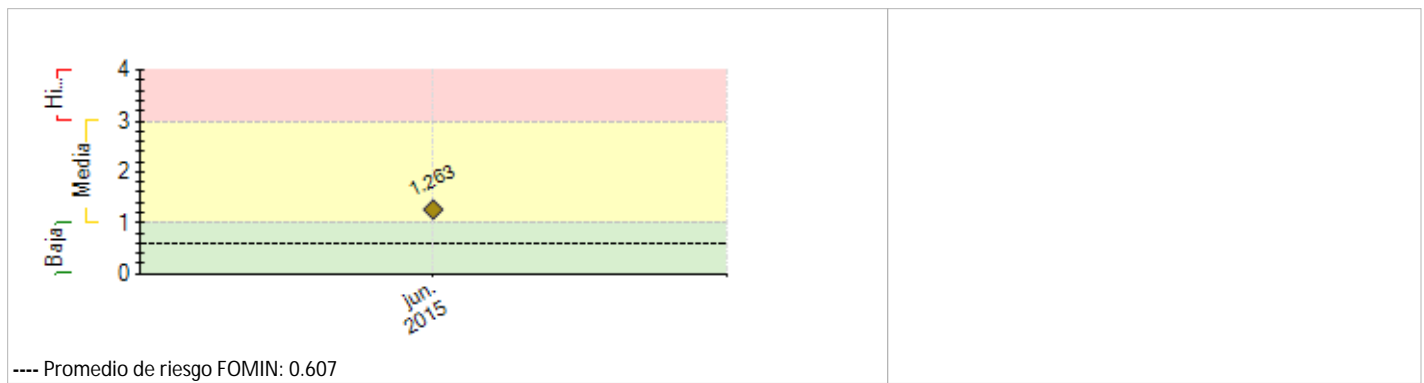
### CAPACIDAD INSTITUCIONAL

**Riesgo**

**Administración Financiera:** Media

**Adquisiciones:** Media

**Capacidad Técnica:** Baja



## SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

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

La actividad crítica que se ha presentado para iniciar el proyecto es la de conseguir las empresas que puedan desarrollar el Diagnóstico de la Demanda Laboral.

Se ha contactado con cuatro empresas:

- IPSOS Apoyo
- Deloitte Perú
- Arellano Marketing
- Macroconsult

Las cuales declinaron la invitación por ser el presupuesto del proyecto (US \$10,000.00), poco atractivo para su desarrollo.

Se decidió invitar a dos consultores externos, los cuales han trabajado en anteriores oportunidades en proyectos con el BID/FOMIN.

- Profesor Renato Peñaflor Guerra (Universidad ESAN)
- Profesor Luis Soltau Salcedo (Pontificia Universidad Católica del Perú)

El Profesor Renato Peñaflor es el único que estaría aceptando la TdR enviada y nos estaría haciendo llegar una propuesta sobre el indicado estudio.

Se iniciará en agosto a través de un convenio con el Proyecto Circo Social (La Tarumba), un taller de habilidades blandas en los que participarán nuestros alumnos de la Carrera de Administración y se ha incluido en el mismo a los tutores, con el fin de que posteriormente apoyen a nuestros alumnos de las carreras de Administración y Peluquería en el desarrollo de las mismas.

Se ha comenzado la capacitación de profesores en Programación Curricular por Competencias (elaboración del silabo de estudios) y Evaluación del Aprendizaje, bajo el enfoque por competencias.

Esperamos lograr en los próximos 6 meses el Hito 1 y 2.

### Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Ha sido un semestre pleno de implementación del proyecto. La Fundación ha generado mejoras en la coordinación del proyecto, el proyecto fue elegible a partir de Mayo, por tanto se han realizado los TDR y proceso de convocatoria para el diagnóstico de demanda laboral, aún en proceso, así como el cumplimiento de condiciones previas de desembolso y contratación del coordinador del proyecto.

## SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

| Indicadores   | Línea de base | Intermedio 1  | Intermedio 2 | Intermedio 3 | Planificado | Logrado | Estado |  |
|---|---------------|---|--------------|--------------|-------------|---------|--------|--|
|   |               |   |              |              |             |         |        |  |
| <b>Propósito:</b> Mejorar la empleabilidad a través de un modelo de capacitación y colocación laboral con potencial de réplica. | R.1           | Número de empresarios que colocan a los jóvenes del proyecto en su empresa  | 0            | 10           | 20          | 30      | 0      |  |
|   |               |   | Mar. 2016    | Ago. 2016    | Mar. 2017   | 0       |        |  |
|   | R.2           | Una mesa interinstitucional que funciona permanentemente e incorpora a representantes de los sectores públicos y privadas, relacionados a la oferta y demanda laboral juvenil de la zona. | 0            |              |             | 1       | 0      |  |
|   |               |   |              |              | Mar. 2016   |         |        |  |
|   | R.3           | Número de jóvenes egresados bajo el nuevo esquema curricular de las carreras de Administración y Peluquería mejoran sus competencias técnicas y habilidades blandas.                      | 0            | 224          |             | 300     | 0      |  |
|   |               |   | Mar. 2016    |              | Ago. 2016   |         |        |  |

|   |       |   |   |     |     |  |           |  |                                     |
|---|-------|---|---|-----|-----|--|-----------|--|-------------------------------------|
| <b>Componente 1:</b> Adecuación dinámica de la estructura curricular<br><b>Peso:</b> 13%<br><b>Clasificación:</b>   | C1.11 | Estructura curricular adecuada y a las necesidades de la demanda laboral local certificada.   | 0 |     |     |  | 1         |  |                                     |
|   |       |   |   |     |     |  | Mar. 2016 |  |                                     |
|   | C1.12 | Nro. Perfiles ocupacionales desarrollados que incorporan las competencias técnicas y habilidades blandas de la nueva estructura curricular.   | 0 |     |     |  | 2         |  | Mar. 2016                           |
|   | C1.13 | Número de docentes capacitados y acreditados para la puesta en marcha la nueva estructura curricular.   | 0 |     |     |  | 25        |  | Mar. 2016                           |
| <b>Componente 2:</b> Capacitación de los jóvenes<br><b>Peso:</b> 67%<br><b>Clasificación:</b>                       | C2.11 | Número de jóvenes de la especialidad de peluquería que culminan el proceso formativo con la nueva estructura curricular   | 0 | 40  | 120 |  | 120       |  | Abr. 2016<br>Ago. 2016<br>Ago. 2016 |
|   |       |   |   |     |     |  |           |  |                                     |
|   | C2.12 | Número de jóvenes de los últimos ciclos de de la carrera de administración, principalmente los de 6to, 6to y 4to, culminan el proceso formativo con la nueva estructura curricular. | 0 | 180 | 60  |  | 180       |  | Ago. 2016                           |
| <b>Componente 3:</b> Sistemas de articulación laboral y monitoreo<br><b>Peso:</b> 14%<br><b>Clasificación:</b>      | C3.11 | % De los jóvenes beneficiarios del proyecto, reciben el servicio de orientación y acompañamiento a través del servicio de Bolsa de empleo.  | 0 | 20  | 70  |  | 70        |  | Abr. 2016<br>Ago. 2016<br>Ago. 2016 |
|   |       |   |   |     |     |  |           |  |                                     |
|   | C3.12 | Implementación de un Sistema on line de bolsa de empleo interconectado a las principales bolsas de empleo juvenil (MTPE, Gremios empresariales, etc)                                | 0 |     |     |  | 1         |  | Mar. 2016                           |
|   | C3.13 | Número de empresas formales de la localidad participan registrando sus ofertas de empleo a través del servicio de bolsa de trabajo  | 0 | 35  | 100 |  | 100       |  | Mar. 2016<br>Ago. 2016<br>Mar. 2017 |
| <b>Componente 4:</b> Gestión de conocimiento y comunicación estratégica<br><b>Peso:</b> 6%<br><b>Clasificación:</b> | C4.11 | # de organizaciones que participan en el evento de diseminación del modelo.   | 0 | 50  |     |  | 100       |  | Ago. 2016<br>Feb. 2017              |
|   |       |   |   |     |     |  |           |  |                                     |
|   | C4.12 | Nro. de instituciones que acceden al video testimonial del proyecto   | 0 | 30  |     |  | 40        |  | Ago. 2016<br>Feb. 2017              |
|   | C4.13 | Nro. de Instituciones que acceden al estudio de caso del Modelo de Intervención.  | 0 | 25  |     |  | 35        |  | Ago. 2016<br>Feb. 2017              |

| Hitos | Planificado | Fecha Vencimiento | Logrado | Fecha en que se logró | Estado  |
|-------|-------------|-------------------|---------|-----------------------|---------|
| H0    | 5           | Sep. 2015         | 5       | Abr. 2015             | Logrado |
| H1    | 1           | Sep. 2015         |         |                       |         |
| H2    | 1           | Oct. 2015         |         |                       |         |
| H3    | 100         | Dic. 2015         |         |                       |         |
| H4    | 70          | Feb. 2016         |         |                       |         |
| H5    | 300         | Dic. 2016         |         |                       |         |
| H6    | 210         | Feb. 2017         |         |                       |         |

[\*] 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. Los jóvenes no terminan el programa formativo debido a que requieren trabajar de manera inmediata.  | Media | Mejorar la estrategia de intermediación laboral   | Project Guest |
| 2. La desaceleración del ritmo de crecimiento del país, podría reducir la demanda de mano de obra en general.  | Media | Generar sinergias con entidades de formación técnica superior para actualizar los perfiles de acuerdo a la demanda del mercado. | Project Guest |
| 3. El sector empresarial formal local y las familias que demandan los servicios de peluquería, no muestran suficiente interés para contratar mano de obra juvenil local calificada   | Media | Adecuación de la malla curricular   | Project Guest |
| 4. El sector empresarial formal local y las familias que demandan los servicios de peluquería, no muestran suficiente interés para contratar mano de obra juvenil local calificada   | Media | Adecuación de la malla curricular   | Project Guest |
| 5. Desarrollar entre los actores un acuerdo para participar y contribuir a la definición de los perfiles ocupacionales de la especialidad de Peluquería y carrera de Administración y su aplicación al modelo de capacitación e inserción laboral, podría tener demoras que dificulten la ejecución del proyecto | Media | Comprometer a los participantes de este espacio para el cumplimiento de los acuerdos  | Project Guest |
| <b>NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Media    NÚMERO TOTAL DE RIESGOS: 8    RIESGOS VIGENTES: 8    RIESGOS NO VIGENTES: 0    RIESGOS MITIGADOS: 0</b>  |       |   |               |

**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:**

Se espera la propuesta del consultor externo invitado para iniciar el estudio del Diagnóstico del mercado laboral. A partir de este se procederá a la adecuación curricular y de los perfiles ocupacionales. Se ha iniciado la capacitación de los profesores en el desarrollo de sílabos y evaluaciones por competencias, lo que nos ayudará a estructurar la nueva malla curricular.

Hemos contactado con consultores externos para los talleres en habilidades blandas y en capacitación por competencias.

**SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS**

*[No se encontraron lecciones aprendidas]*