

**ARGENTINA**  
**Delegación de autoridad de FOMIN a las oficinas de los países**  
**Plan de operaciones**

**1. INFORMACIÓN GENERAL**

A.	<i>Título del proyecto</i>	Equidad de género en los proyectos formativos-ocupacionales de los jóvenes.
B.	<i>N.º de proyecto (N.º de Cooperación Técnica)</i>	AR-M1067
C.	<i>Organismo ejecutor</i>	<b>Fundación Cimientos</b>
D.	<i>Beneficiarios objetivo</i>	Beneficiarios directos: Entre 80 y 100 jóvenes, Empresas; 2 escuelas, 60 docentes y 120 tutores y/o equipo permanente de Cimientos. Beneficiarios indirectos: Entre 320 y 400 familiares de los jóvenes, 2,500 beneficiarios/año, a través de la transferencia la de la metodología a otras 60 escuelas con las que trabaja Cimientos.
E.	<i>Fuentes de financiación</i>	<b>Costo total: USD 300.000</b> Contribución de FOMIN: 150.000 (50%) Recursos de la contraparte: 150.000 (50%)
F.	<i>Objetivos</i>	El resultado será el diseño y aplicación sistemática de una metodología de acompañamiento de jóvenes en su transición escuela-trabajo que transversalice perspectiva de género, procurando la equidad de acceso a oportunidades para hombres y mujeres jóvenes pobres y de bajos ingresos con vistas a terminar sus estudios secundarios, continuar los post secundarios y/o insertarse en el mercado laboral.
G.	<i>Planilla de ejecución</i>	El proyecto se ejecutará en <b>18 meses</b> El período de desembolso será de <b>24 meses</b>

**2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

La transición de la escuela al trabajo para los jóvenes de hoy es más difícil que para sus pares de hace apenas unas décadas, problemática que se acentúa para los segmentos de menores ingresos.

Se observan parámetros que reflejan la inequidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a la terminalidad educativa e inserción laboral. Por un lado, se logra una mejor retención en materia de formación secundaria para las mujeres (existe más deserción de varones en el sistema educativo). Por el otro, la inserción de las mujeres al mercado laboral es más difícil que para los

varones, quienes lo hacen incluso a edades más tempranas. Para uno y otro sexo, existen entonces variables que dificultan una transición “ideal” entre terminalidad educativa e inserción laboral en condiciones de formalidad.

Hay varias razones que explican este fenómeno, algunas son de orden económico y social<sup>1</sup> y otras están más vinculadas a la subjetividad de los jóvenes (construcción de su proyecto de vida). Entre estas variables hay algunas que son sujetas de ser modificadas mediante metodologías de trabajo específicas: a) orientación futura y proyección formativa-ocupacional de los jóvenes con menor sesgo de género; b) la construcción de redes para obtener empleo; c) la visión del sector privado respecto a la inserción laboral de jóvenes de bajos ingresos (y de mujeres especialmente).

### **Terminalidad Educativa**

La escuela secundaria en Argentina, de carácter obligatorio desde 2006 (Ley de Educación N°26.206), presenta **preocupantes tasas de terminalidad educativa de jóvenes pobres y de bajos ingresos**: la tasa de abandono inter-anual es del 15,5% y la de repitencia del 7,5%.<sup>2</sup> La promoción efectiva alcanza sólo al 77% de los alumnos del ciclo orientado.<sup>3</sup> Este índice es aún más bajo si se tiene en cuenta la condición de vulnerabilidad de los alumnos: los cuidados domésticos en el caso de las mujeres, y la necesidad de generar ingresos en el caso de los varones, los obliga a abandonar sus estudios tempranamente para conseguir trabajos precarios. El abandono escolar repercute en las dificultades que encuentran los jóvenes para conseguir un empleo.<sup>4</sup>

Un estudio realizado por Cimientos, donde se analizó la tasa de egreso en cinco escuelas de población socioeconómica vulnerable, evidencia una **desigual tasa de terminalidad educativa según género**: mientras el 70% de los varones que participaron de la muestra adeudaban materias para finalizar el secundario un año después de haber concluido la cursada del mismo; sólo el 40% de las mujeres se encontraba en esa situación.<sup>5</sup> Estos resultados se condicen con las tendencias marcadas por las estadísticas públicas en materia educativa, que indican que el 60% de los egresados de la educación secundaria son mujeres, si bien la matriculación al inicio del ciclo educativo primario es pareja. La tasa de deserción de escuela secundaria de varones pertenecientes a los tres primeros quintiles es más alta que la de mujeres, llegando incluso a duplicarla.<sup>6</sup>

La formación posterior al secundario también se encuentra signada por diferencias de género: En el mencionado estudio de Cimientos, después del primer año de finalizada la escuela secundaria, el 61% de las mujeres se encontraba estudiando frente a un 30% de hombres.

### **Inserción Laboral**

Con relación a la inserción de los jóvenes al mercado laboral, las tasas de desempleo de las mujeres jóvenes son significativamente más elevadas que las de los hombres: sólo en el Gran Buenos Aires,

---

<sup>2</sup> DINIECE, 2011

<sup>3</sup> DINIECE 2010

<sup>4</sup> Weller, CEPAL, 2003

<sup>5</sup> Evaluación de Trayectorias Post Escolares, Cimientos 2009-2011

<sup>6</sup> Encuesta Permanente de Hogares 2011.

la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes más pobres duplica aquella de los hombres. Por ejemplo, para el primer quintil, la tasa de desempleo de mujeres jóvenes es del 31% y la de hombres del 20%; para el quintil 3, la tasa de desempleo de mujeres es del 28% y la de hombres del 15%.<sup>7</sup>

El **problema** que el Proyecto busca abordar es la falta de una metodología de acompañamiento en la transición escuela-trabajo que incorpore una perspectiva de género que fomente la equidad de oportunidades entre varones y mujeres jóvenes pobres y de bajos ingresos que estén terminando sus estudios secundarios, continuando con estudios post secundarios y/o buscando insertarse en el mercado laboral.

Desde hace 15 años, Cimientos trabaja exitosamente sobre la retención y terminalidad educativa de jóvenes de la escuela secundaria. Su trabajo es financiado en un alto porcentaje por empresas privadas comprometidas con la educación. Un joven que participa del programa de Cimientos, a igualdad de condiciones que sus compañeros de clase, triplica la posibilidad de egresar. En 2009, Cimientos comenzó a acompañar a los beneficiarios en su inserción laboral. Como la mayoría de las metodologías de acompañamiento en la transición escuela-trabajo para jóvenes pobres y de bajos ingresos, la metodología de Cimientos carece de un enfoque de género que promueva que los hombres y las mujeres jóvenes tengan igualdad de acceso a oportunidades tanto de actividades como de resultados esperados. Los esfuerzos de Cimientos en esta área resultan pues limitados y desiguales.

### **Causas del problema**

- **La metodología actual de acompañamiento en la transición escuela-trabajo de Cimientos no incluye elementos de apoyo a los jóvenes en forma diferenciada, según necesidades, preferencias y circunstancias de género.** No existen metodologías de trabajo con autoridades escolares, docentes, tutores y mentores que transversalicen la perspectiva de equidad de género en su tarea de acompañamiento y seguimiento de los jóvenes durante las fases de apoyo para la retención y terminalidad educativa, y especialmente para encarar la fase de transición escuela- trabajo, incluyendo las tareas de intermediación laboral con las empresas. Por lo general, los proyectos educativos y ocupacionales de varones y mujeres beneficiarios responden a estereotipos tradicionales de división sexual del trabajo.
- **La metodología actual de Cimientos de acompañamiento para la inserción al mercado laboral no logra sensibilizar y comprometer a los empresarios sobre la necesidad de dar oportunidades laborales a jóvenes de bajos ingresos, especialmente a mujeres, en un grado suficiente como para dar respuesta a los jóvenes que integran la Red de Egresados**

---

<sup>7</sup> INDEC, Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2012

### **3. AGENCIA EJECUTORA Y BENEFICIARIOS**

*(Detalles de la agencia ejecutora y por qué es la institución adecuada para implementar este proyecto; Dé detalles sobre los beneficiarios directos e indirectos)*

Cimientos es una organización sin fines de lucro creada por un grupo de profesionales con la convicción de que la educación es la herramienta por excelencia para superar el círculo vicioso de la pobreza - falta de capacitación – exclusión social.

Cuenta con 15 años de experiencia de trabajo en la promoción de igualdades educativas con población en situación de vulnerabilidad socioeconómica, y con prestigio y reconocimiento en el ámbito educativo. Sus programas tienen un alto alcance (mil jóvenes participantes al año), amplitud geográfica (presencia en todo el país), y buen vínculo con los jóvenes y las escuelas participantes, así como con más de 60 organizaciones de sector público y privado, y 1,500 individuos que financian sus programas.

El trabajo de Cimientos está focalizado principalmente en acompañar alumnos que asisten a escuelas en contextos socioeconómicos vulnerables y apoyarlos, tanto en lo económico como en lo académico, en esta etapa de construcción de identidad y de futuro. El Programa Futuros Egresados acompaña a chicos de entre 12 y 18 años de edad que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su escolaridad. Los alumnos becados presentan las siguientes características:

- Proviene de hogares con necesidades básicas insatisfechas en donde se presentan condiciones tales como

precariedad de la vivienda; hacinamiento; inestabilidad laboral; ingresos menores a la canasta básica.

- Se encuentran cursando sus estudios secundarios en escuelas de gestión pública.
- Demuestran interés, deseo y compromiso frente a sus estudios.
- Acreditan buen rendimiento académico.
- Cuentan con un adulto responsable por la beca económica.
- Sus familias demuestran un importante compromiso con la educación

Aquellos jóvenes egresados de la escuela secundaria que lo desean pueden seguir en contacto con CIMIENTOS a través de la Redde Egresados.

Desde 2010, Cimientos participa del Grupo Consultivo de la Sociedad Civil del BID en Argentina (CONSOC). En 2011 y 2012, se involucró activamente en la mesa de Juventud y Educación, al preparar la agenda de contenidos para las reuniones BID-Sociedad Civil de Paraguay y El Salvador. A esta última, Cimientos viajó en representación de los miembros de la mesa de Juventud.

Serán **beneficiarios directos** del proyecto:

- 80-100 jóvenes (17-22 años de edad) participantes de programas de Cimientos y/o alumnos de las 2 escuelas seleccionadas, que están cursando el último año de la escuela secundaria, y beneficiarios de Cimientos egresados de la escuela secundaria de los últimos 2 años (“la red de egresados”) residentes en la Provincia de Buenos Aires (dos localidades, pertenecientes a escuelas de zonas de bajos ingresos), que serán acompañados en su trayectoria post-secundario. Estos jóvenes pertenecen a hogares con necesidades básicas insatisfechas que sufren condiciones tales como precariedad de la vivienda; hacinamiento; inestabilidad laboral e ingresos menores a la canasta básica familiar lo cual los sitúa en una situación de ‘vulnerabilidad’. Se espera igual distribución de varones y mujeres.
- Las empresas que sean empleadoras de jóvenes egresados de Cimientos.
- El personal de Cimientos, al mejorar las competencias de los tutores y de su propio personal.
- Las dos escuelas participantes.

Serán **beneficiarios indirectos** del proyecto las organizaciones de la sociedad civil y entes públicos (específicamente las 60 escuelas secundarias donde trabaja Cimientos y programas de juventud de las zonas de incidencia, además de las familias de los jóvenes beneficiarios (entre 320 y 400 familiares promedio) y los 2,500 beneficiarios de Cimientos que asisten a las 60 escuelas.

#### **4. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO**

*(Proyecto general y objetivos específicos y componentes del proyecto)*

El ***impacto*** al cual se busca contribuir es disminuir la brecha entre hombres y mujeres beneficiarios de Cimientos tanto en inserción laboral como en continuidad y terminalidad educativa, procurando la equidad de oportunidades entre varones y mujeres jóvenes pobres y de bajos ingresos beneficiarios de Cimientos para terminar sus estudios secundarios, continuar los post secundarios y/o insertarse en el mercado laboral.

El ***resultado*** será el diseño y aplicación sistemática de una metodología de acompañamiento de jóvenes en su transición escuela-trabajo que transversalice género, procurando la equidad de acceso a oportunidades entre hombres y mujeres jóvenes pobres y de bajos ingresos para terminar sus estudios secundarios, continuar los post secundarios y/o insertarse en el mercado laboral.

#### ***El modelo***

El modelo propuesto acompaña a jóvenes pobres y de bajos ingresos beneficiarios de los programas de Cimientos o alumnos de las escuelas participantes de programas Cimientos desde su

último año de escuela secundaria o primer año de egreso, por un plazo de hasta dos años para facilitar su transición escuela-trabajo o escuela- educación superior. Este modelo articulará acciones con el Programa Futuros Egresados, y fortalecerá y sistematizará una metodología de acompañamiento la transición escuela trabajo para los jóvenes de la Red de Egresados.

El modelo tendrá una integración transversal de la perspectiva de género. Es decir, buscará que la igualdad de género y las necesidades de los jóvenes hombres y mujeres sean escuchadas y atendidas durante su acompañamiento y efectiva inserción laboral, asegurando equidad en las oportunidades y acceso a servicios. Dicha integración permitirá desarrollar una intervención relevante y apropiada a la situación real, incluyendo las condicionantes propias de género.<sup>8</sup>

Por el lado de la oferta de trabajo (jóvenes), el modelo contempla trabajar con la red de tutores que acompañan a los y las jóvenes durante la etapa formativa (programa Futuros Egresados) para que los propios jóvenes formulen su proyecto formativo/ocupacional y planifiquen la puesta en marcha de su vida “post-escolar”. Los tutores combinan estrategias de trabajo presencial y virtual (a través de una plataforma online diseñada y desarrollada para brindar tutorías virtuales). A los jóvenes que transitan el último año de secundaria y no son becados del Programa Futuros Egresados se les beneficiará también con tutoría. A través del desarrollo de módulos de formación, el Proyecto incorporará la perspectiva de género al trabajo de los tutores, de forma tal que puedan contar con herramientas de trabajo diferenciadas con jóvenes mujeres y hombres de acuerdo a las necesidades y expectativas específicas de cada colectivo.

Asimismo, se conformará una red de tutores para la etapa de “egreso”. Los jóvenes egresados de los programas de Cimientos, que conforman la “red de egresados” pueden optar por continuar con estudios terciarios y universitarios y/ o ingresar al mercado laboral. El acompañamiento de jóvenes comprende: (i) contactos presenciales, telefónicos o virtuales con los jóvenes para ofrecer alternativas que respondan a las diferentes necesidades y perfiles; (ii) apoyo y contención para la adaptación al nuevo empleo y/o a los estudios elegidos, de manera que los jóvenes puedan transitar esta nueva etapa de manera satisfactoria- Se prevé acompañamiento con diferente frecuencia de contacto, siendo más intensa los primeros meses, adaptándolo según las necesidades del joven; y (iii) articulación con instituciones locales de apoyo a los jóvenes, tales como, jardines maternales públicas donde las mujeres puedan inscribir a sus hijos y/o hermanos menores de manera que las tareas de cuidado doméstico no afecten sus estudios secundarios y/o su búsqueda laboral.

Para aquellos jóvenes que decidan continuar estudiando, se relevarán y apoyará el acceso a subsidios/becas a los que puedan acceder de manera de obtener un ingreso que les permita continuar y finalizar sus estudios. En el caso de la inserción laboral, se incorporará al modelo un gestor laboral, que realice el acompañamiento de los jóvenes que elijan ingresar al mercado laboral, junto al equipo de Cimientos.

Por el lado de la demanda de trabajo (empresas), el modelo contará con una red de empresas, con las cuales se desarrollarán actividades (desde convocatoria y sensibilización, a trabajo con

---

<sup>8</sup> Integrando el enfoque de género en los proyectos de juventud del FOMIN, FOMIN, 2013.

supervisores y equipos de trabajo para facilitar la inserción de jóvenes vulnerables) destinadas a fomentar la equidad de oportunidades de empleo tanto para varones como para mujeres. Se relevarán sectores y empresas que ofrezcan puestos en los que las mujeres puedan insertarse más fácilmente y que resulten más atractivos para ellas. El equipo técnico de Cimientos realizará la conexión laboral entre jóvenes y empleadores, y dará seguimiento y apoyo a los jóvenes durante los primeros meses luego de la inserción laboral.

### ***Componentes***

#### **Componente 1: Revisión, mejora y testeo de la actual metodología de acompañamiento de jóvenes durante el último año de secundario y en su transición escuela-trabajo.**

El objetivo de este componente es mejorar la actual metodología de Cimientos para asegurar la transversalización de la perspectiva de equidad de género, y reducir la brecha de inserción laboral entre hombres y mujeres beneficiarios de sus programas.

Las actividades incluirán: (i) una revisión/análisis para identificar los déficits que presenta la metodología en relación a la integración de género, (ii) la transversalización de género en la metodología e inclusión de elementos específicos para garantizar la equidad de género en el diseño de proyectos formativos/ocupacionales y en las actividades que se desarrollan desde Cimientos y las escuelas para apoyar dichos proyectos (en los proyectos formativo-ocupacionales se trabaja con los sujetos, por eso temas como violencia intrafamiliar, paternidad/maternidad adolescente, comportamientos, vocación, etc son abordados para uno y otro sexo); (iii) el desarrollo de módulos de trabajo con tutores y articulación con el grupo de docentes (referentes de la escuela para el programa Cimientos) para introducirlos a la temática y proveerles herramientas para que transversalicen la perspectiva de equidad de género en su tarea de acompañamiento y seguimiento a los y las jóvenes durante la etapa formativa y el diseño de su proyecto formativo/ocupacional, en la transición escuela-trabajo y en las tareas de intermediación laboral con empresas (con los gestores laborales), o escuela-educación superior. Se prevén actividades de capacitación de tutores, docentes referentes y equipo de Cimientos y gestores laborales. Se probarán y evaluarán diferentes alternativas de intervención a fin de sistematizar la más efectiva, combinando estrategias presenciales y virtuales; (iv) se implementará la metodología diseñada en 2 escuelas de dos localidades de Buenos Aires, (v) se analizarán los resultados del testeo metodológico; y (vi) se refinará la metodología.

Se contratará un profesional especialista en género, con estudios en ciencias sociales. Él o ella tendrá experiencia en temas relacionados con equidad de género, y amplia experiencia en el ámbito laboral y/o educativo e implementación de programas y/o políticas dirigidas a población vulnerable con perspectiva de género transversalizada (público o privado). Experiencia en análisis e investigación en género, sobre todo relacionados a las clases más vulnerables, será deseable. El especialista revisará la metodología actual de Cimientos, y evaluará los déficits que existen en materia de equidad de género. Elaborará materiales formativos para los diferentes usuarios, ya sea

Cimientos, los tutores, escuelas y empresas, y dará ciclos formativos a cada uno de estos públicos (presenciales o virtuales).

El especialista interactuará con un consultor que sistematice el relevamiento/mapeo de recursos locales (instituciones de apoyo a mujeres y varones según localidad), de manera de fomentar la articulación de acciones entre las instituciones, empresas, escuelas, tutores y Cimientos.

Como resultado de este componente, se espera: a) diagnóstico de necesidades en la metodología Cimientos; b) metodología de transversalización de género sistematizada y plasmada en manuales formativos; c) al menos 60 tutores formados; d) guía de relevamiento de recursos locales.

## **Componente 2: Relacionamiento con empleadores e intermediación laboral.**

El objetivo de este componente es desarrollar y sistematizar una metodología de intermediación para jóvenes de la Red de Egresados de Cimientos. Esta metodología implicará trabajo con empleadores, contando con una red de empresas con contacto permanente, a las cuales pueda ofrecerse servicios de intermediación de los jóvenes beneficiarios de Cimientos, y seguimiento de los mismos. Se fortalecerá la capacidad del equipo técnico de Cimientos para realizar la conexión laboral entre jóvenes y empleadores, y darle seguimiento y apoyo a los jóvenes durante los primeros meses luego de la inserción laboral.

Se realizará un relevamiento de demanda laboral local, y se detectarán asimismo empresas que sean más apropiadas o presenten más oportunidades para mujeres. Se conformará y fortalecerá la red de empresas, con las cuales se desarrollarán actividades destinadas a fomentar la equidad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres jóvenes egresados de Cimientos.

Se analizará con las empresas las barreras que existen para la contratación de jóvenes vulnerables en general y egresados de Cimientos en particular (por ejemplo, por desconocimiento, por usar firmas tercerizadas para selección, por los propios métodos de selección de personal; distancia, etc). Se realizarán talleres de sensibilización, incluyendo el testimonio de jóvenes y empresarios que hayan participado del proceso exitosamente. Se realizarán al menos dos eventos en cada una de las zonas donde actúe el proyecto. Los talleres para empresas contemplarán especialmente los temas identificados por el especialista en género para reducir las brechas de oportunidades entre varones y mujeres.

Cimientos contará con los servicios de un gestor laboral, que será contratado con recursos del proyecto, y que estará encargado de identificar las empresas comprometidas, conformar la red, y conectar a los jóvenes beneficiarios del programa.

El gestor laboral y el especialista en género capacitarán a una red de tutores (voluntarios) que orientarán a los jóvenes durante el proceso. Los tutores serán convocados por Cimientos y la tutoría podrá ser virtual (usando la plataforma de Cimientos), telefónica o presencial. Se fomentará la participación de tutores pertenecientes a las empresas que integran la red de empresas de Cimientos.

En cuanto a los jóvenes, se les beneficiará con talleres sobre recursos para búsqueda de empleo (al menos 3 talleres en cada una de las localidades donde se trabaje), visitas a empresas y a centros de estudio; y acompañamiento en la búsqueda laboral.

Se creará una “marca” o identificación para la Red de Egresados de Cimientos, que pueda servir de referencia para los empresarios pertenecientes a la red (no exclusivamente) respecto a la formación y acompañamiento de los jóvenes beneficiarios del programa de la Red de Egresados. Para ello, se contratará un especialista en Marketing que pueda desarrollarla, para que pueda ser utilizada en todo el proceso de talleres, intermediación y acompañamiento a los jóvenes.

### **Componente 3: Sistematización de la metodología.**

El objetivo de este componente es la sistematización y difusión de la nueva metodología a 60 directivos de escuelas y a las organizaciones de la Red Cimientos (empresas, organizaciones de la sociedad civil, universidades, escuelas, etc.). A nivel de agenda, el proyecto contribuirá a cerrar brechas en el conocimiento de metodologías eficientes de acompañamiento a jóvenes que consideren especialmente cuestiones de género en la formulación del proyecto personal (formativo-ocupacional) y su transición al mercado laboral, para jóvenes en un segmento etéreo de 16 a 22 años. La agenda ha identificado brechas de conocimiento en esta materia tanto para los modelos de empleo como los de emprendimiento. Se espera que la metodología que se desarrolle con este proyecto pueda ser compartida y transferida a otros proyectos de la agenda, incluso aquellos que trabajan a escala.

Los productos de conocimiento que generará el Proyecto incluirán: un manual para trabajar proyectos formativo-ocupacionales con jóvenes pobres desde la escuela (que pueda ser aplicado en este ámbito o en otros) con perspectiva de género; un paquete de herramientas básico que se difundirá a los tutores y responsables de escuelas; y materiales para las empresas socias de Cimientos y los actores locales relevantes de cada zona donde Cimientos trabaja.

El Especialista en Género trabajará articuladamente con el equipo de evaluación de Cimientos, el cual realizará el monitoreo de la operación. El Especialista en Género orientará al equipo de evaluación para que en la sistematización de la metodología y el paquete de herramientas que serán difundidos esté contemplada la perspectiva de género.

La difusión se realizará mediante talleres a tutores de las 60 escuelas, que estarán a cargo del equipo de Cimientos con el apoyo del Especialista en Género.

## **5. PRESUPUESTO RESUMIDO O FINANCIACIÓN DEL PROYECTO**

El costo del proyecto propuesto se presenta en el siguiente cuadro resumido:

<b>Componentes</b>	
--------------------	--

total	MIF	Aporte local
<b>Componente 1: Revisión y mejora de la actual metodología de acompañamiento de jóvenes y del PFE</b>	20400	55000
<b>Componente 2: Relacionamiento con empleadores e intermediación laboral</b>	61000	26700
<b>Componente 3: Replicación de la metodología</b>	4000	16100
<b>5- AGENCIA EJECUTORA</b>	<b>39600</b>	<b>44200</b>
<b>6- EVALUACION DEL PROGRAMA</b>	<b>10000</b>	<b>0</b>
<b>7- AUDITORIA Y REVISION EX POST</b>	<b>5000</b>	<b>8000</b>
<b>8 – IMPREVISTOS</b>	<b>1000</b>	
<b>Sub total</b>	<b>150000</b>	<b>150000</b>
<b>% de financiamiento</b>		
<b>9 - Fortalecimiento institucional (gestión financiera y/o formación en procurement Training, si aplica)</b>		
<b>10- Cuenta de evaluación de impacto (5%)</b>		
<b>11 - Cuenta de la Agenda</b>		
<b>Total</b>	<b>150,000</b>	<b>150,000</b>

Todas las cifras se expresan en USD

#### 5.1. Fuentes de financiación:

El proyecto será financiado con recursos del FOMIN y de Cimientos por partes iguales, totalizando un costo de USD 300.000 (pari-passu 50-50).

#### 5.2. Desembolsos:

Los desembolsos se realizarán siguiendo un esquema de cumplimiento de hitos.

Hitos	Mes	Condición	Verificación
Hito 1	2	Cumplimiento condiciones previas	Aprobación del BID
Hito 2	8	Análisis de brechas de género realizado y metodología de trabajo diferenciando destinatarios hombres y mujeres diseñada.	Presentación de informe y aprobación del BID
Hito 3	14	Talleres a tutores concluidos y al menos 2 talleres con empresas realizado	Presentación de informe y aprobación del BID
Hito 4	18	30% de los jóvenes participantes insertos en el mercado laboral o estudian regularmente a nivel terciario/universitario.	Presentación de informe y aprobación del BID

## **6. MECANISMOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO**

### **6.1 Períodos de ejecución y desembolso.**

El período de ejecución es de 18 meses, y el de desembolso de 24 meses.

### **6.2 Preparación para la implementación del programa. (Resultados de QED)**

El informe de Calidad para Efectividad en el Desarrollo otorgó una puntuación de 8.41 puntos sobre un total de 10. El resultado puede verse en

<http://mif.iadb.org/projects/QED/Default.aspx?proj=AR-M1067>

### **6.3 Desembolsos según los resultados:**

De acuerdo al diagnóstico de Necesidades Institucionales (DNA), los desembolsos serán revisados bajo modalidad ex post con frecuencia semestral.

### **6.4 Adquisición:**

De acuerdo al diagnóstico de Necesidades Institucionales (DNA), las adquisiciones serán revisados bajo modalidad ex post con frecuencia anual.

## **7. MONITOREO Y EVALUACIÓN**

### ***7.1 Informes del estado del proyecto:***

***Evaluación:*** Se construirá la línea de base conjuntamente con el diseño del sistema de evaluación y monitoreo, cuando se hayan seleccionado las escuelas donde se testeara la metodología. El monitoreo será permanente, se reportará al FOMIN semestralmente (PSR). Se considerarán indicadores relacionados con género, vulnerabilidad, nivel educativo, empleabilidad y empleo. Se realizará una evaluación final, contratada por el Banco con recursos de la Contribución. No obstante, si el Banco considera necesario, podrá contratar una evaluación de medio término.

***La evaluación estará orientada a analizar los siguientes aspectos:*** a) fue pertinente el diseño de la operación?; b) fue efectiva la metodología diseñada e implementada, en cuanto a resultados conseguidos con jóvenes, tutores, escuelas y empresas?; c) puede ser replicable y/o escalable?; d) los productos de conocimiento son aplicables a otros contextos o relevantes en el marco de la Agenda del FOMIN?

## **7.2 Unidad Ejecutora y Administración financiera:**

Cimientos contratará la Unidad Ejecutora del Programa que estará conformada por el Coordinador y un responsable administrativo. Se podrá considerar personal que haya sido seleccionado en forma competitiva y que desempeñe tareas en Cimientos como elegibles para esta tarea si sus competencias fueran cruciales para la operación y dan valor al proyecto para asegurar el cumplimiento y la incorporación de la temática al accionar de la institución. La UE será responsable del desarrollo de los componentes del Proyecto así como de todas las actividades de gerencia, administración, seguimiento y manejo contable del Proyecto, realizando en particular las siguientes:

- (a) Conducir la ejecución de todas las actividades del Proyecto y supervisar las que realicen los consultores que a tal efecto se contraten;
- (b) El monitoreo del cumplimiento de los objetivos del Proyecto y de los indicadores de desempeño establecidos en el Marco Lógico del mismo;
- (c) Elaborar los informes semestrales de ejecución y todos los demás informes requeridos por el Banco
- (d) Realizar los procesos de adquisición de los bienes financiados por el Proyecto y la contratación de consultorías, de acuerdo a las normas y procedimientos del Banco;
- (e) Realizar el registro contable del Proyecto I conforme a un Plan de Cuentas aprobado por el Banco, así como de la organización de sus archivos de manera que faciliten su supervisión
- (f) Preparar y presentar las solicitudes de desembolso al Banco y asegurar la oportuna asignación de los recursos de contrapartida
- (g) Diseminar los resultados obtenidos por el Proyecto.

## **8. ESTRATEGIA DE CÓMO COMPARTIR CONOCIMIENTOS Y DE DISEMINACIÓN**

Los productos desarrollados por el proyecto son los mencionados en el componente III. Adicionalmente, se desarrollará una hoja de proyecto y material informativo. Las audiencias destinatarias están conformadas por: empresas, personal de escuelas, tutores. Asimismo, será de interés para organizaciones educativas y de la sociedad civil que estén trabajando temáticas relacionadas con juventud, empleo y equidad de género. La información será difundida a través de página Web además de los materiales escritos.

## **9. LECCIONES APRENDIDAS**

De las lecciones que el FOMIN ha extraído de proyectos dirigidos a jóvenes, se destacan:

- Existen diferencias de género en términos de preparación educativa y, a menudo, es frecuente la segregación de género por sector y ocupación. Comprender los fundamentos de esta segregación es clave para la elaboración de estrategias orientadas a romper con estas barreras. Se realizará un

análisis de los déficits que presenta la metodología actual en relación a la integración de género y se transversalizará la metodología de forma tal que el acompañamiento al final de la escuela y en la transición al trabajo o a la educación superior resulte adecuado para hombres y mujeres, de acuerdo con sus necesidades y expectativas, y evite repetir patrones de género.

- Es importante fortalecer las capacidades de las agencias ejecutoras en relación a inserción laboral y orientación vocacional. La experiencia de Cimientos en inserción laboral es todavía incipiente. Se prevén actividades de fortalecimiento del equipo así como la incorporación de un gestor laboral al modelo, que aseguren la calidad de las actividades a desarrollar, incluso una vez finalizado el Proyecto.

- La creación de una red de empleadores y el cultivo de las conexiones con el sector privado es crucial para el éxito de un programa de inserción laboral de jóvenes. Para esto, el Proyecto planea la creación de una red de empresas para el desarrollo de actividades destinadas a fomentar la equidad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres. Esto servirá para integrar a las empresas con las cuales Cimientos ya trabaja en esta nueva línea estratégica que implementará la organización.

- Las pasantías son la primera experiencia laboral para muchos jóvenes. Para convencer a los empleadores que ofrezcan pasantías a los jóvenes, el valor para la empresa debe estar claro y se deben establecer acuerdos formales acerca de las expectativas y las responsabilidades de las partes. Durante las pasantías, es esencial mantener la comunicación con los empleadores y los jóvenes para garantizar que los supervisores están satisfechos con el rendimiento interno y que las pasantías realmente proporcionan una experiencia de aprendizaje para los jóvenes.

## **10. RIESGOS**

Riesgo 1. Poco nivel de incidencia en el ámbito local en materia de servicios de asistencia a mujeres jóvenes, que faciliten la inserción de mujeres al mercado laboral. La alternativa del cuidado doméstico (hijos, hermanos menores, abuelos) a la inserción laboral para las jóvenes adolescentes sigue estando muy presente en tanto no hayan instituciones o redes que puedan asumirlo. En tanto el proyecto no pueda incidir sobre la oferta de servicios de esas redes (en cantidad y calidad), será más difícil la inclusión de jóvenes mujeres al mercado laboral.

Riesgo 2. Débil capacidad de la agencia ejecutora en temas de inserción laboral. Se realizarán actividades de formación del equipo de Cimientos en temas de inserción laboral.

Riesgo 3. Conocimiento poco profundo de todos los actores locales de cada localidad que podrían colaborar con la empleabilidad de los jóvenes. Se realizarán dos mapeos de los recursos disponibles

a nivel local para la ejecución de la metodología y se conducirán dos relevamientos de la demanda de trabajo local y/o de la oferta formativa superior (uno por escuela). Además, se realizarán talleres de sensibilización de los empleadores locales acerca de la temática y la metodología.

## **11. APROBACIÓN**

Se recomienda y aprueba este proyecto para la financiación conforme al Programa del FOMIN de Delegación de Autoridad (FOMIN/GN-62-7).

Recomendado por:

Mariel Sabra  
(Líder del equipo)

Fecha:

27-febrero-2014

Aprobado por:

Hugo Florez Timorán  
Representante del BID (Oficina del país [Country Office, COF])

Fecha:

-----