



Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2018 - JUNIO 2018

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Acelerando la Digitalización de la Fuerza Laboral del Sector Automotriz en la Re

Nro. Proyecto: ME-T1349 - Proyecto No.: ATN/ME-16185-ME

Propósito: Fortalecer las competencias transversales[1], técnicas básicas y avanzadas a través de cursos virtuales y formación continua, mostrándoles la variedad de trayectorias profesionales que pueden lograr en la industria automotriz

[1] Son el trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas, etc. Es el término más usado en México, pero también se las denominan competencias socio-emocionales, blandas o para la vida.

País Administrador

MÉXICO

País Beneficiario

MÉXICO

Agencia Ejecutora:

Acción Comunitaria del Bajío A.C.

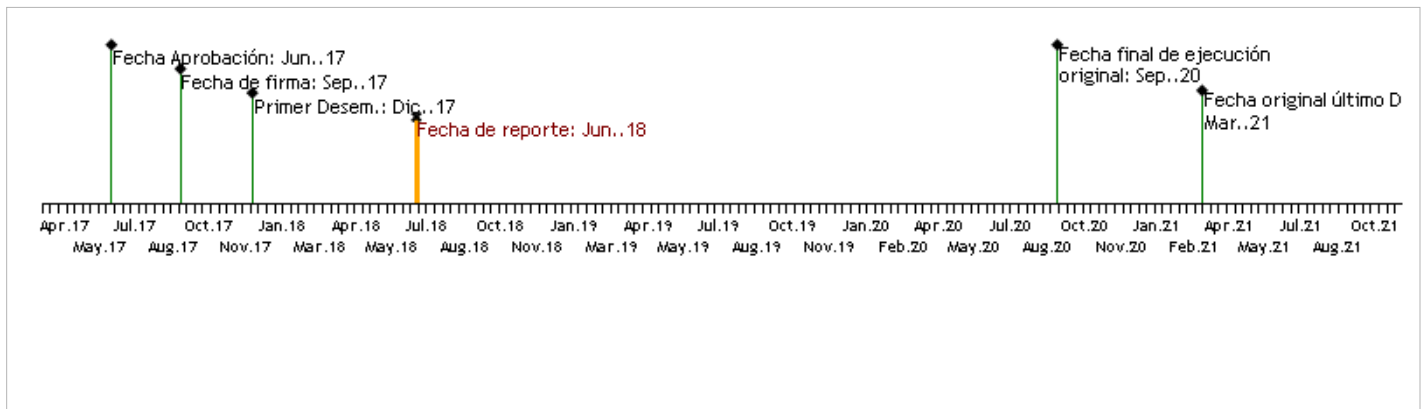
Líder equipo de diseño:

ELENA HEREDERO RODRIGUEZ

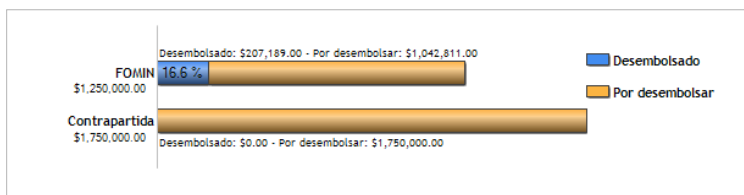
Líder equipo de supervisión:

TATIANA VIRVIESCAS

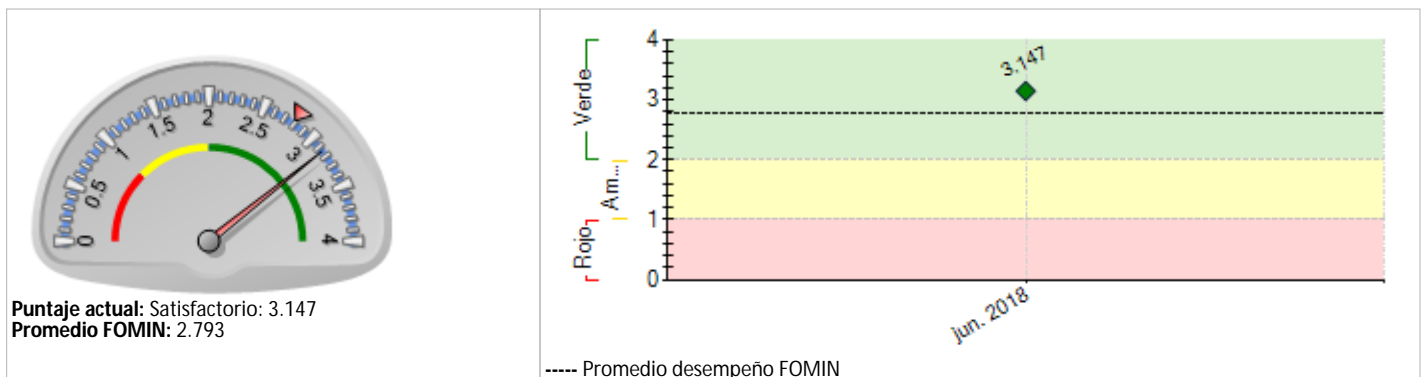
CICLO DEL PROYECTO



RECURSOS



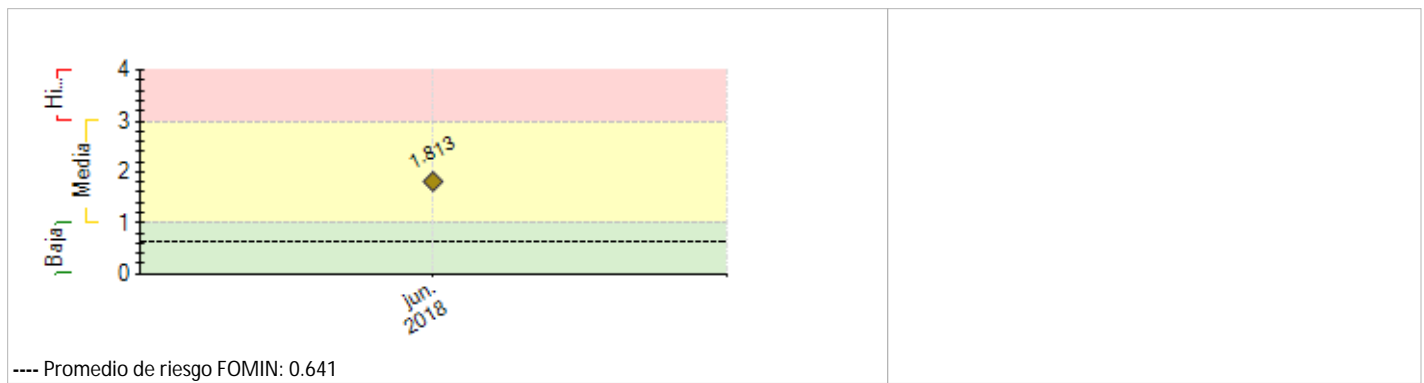
PUNTAJE DE DESEMPEÑO



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

Concluimos diagnósticos en 5 comunidades de Silao y el Estudio de competencias locales que ayudará a dirigir acciones más efectivas. Se inauguró Laboratorio de Experiencias de Aprendizaje en Hda de Márquez: fortalece habilidades de alumnos a través de ofimática, robótica y ciencias. 210 alumnos visitaron empresa NHK. Inició capacitación en habilidades blandas y desarrollo humano con Programa Socioeducativo en comunidades y empresas; padres y madres de familia integradas a actividades para habilidades mediante arte, deporte y cultura.

Los obstáculos enfrentados: resistencia al cambio, tradiciones y costumbres relacionados a rol y género, falta de habilidades transversales y sentido de pertenencia, choque cultural laboral, cambio de personal directivo y RH en empresas, índices de violencia.

Intensificaremos esfuerzos de involucramiento en acciones en comunidades y con centros educativos y relación empresa-comunidad; que aliados conozcan logros tangibles alcanzados. Capacitación en equidad de género, desarrollo humano y habilidades transversales. Comunicación con posibles aliados y afines al proyecto. Seguimiento de PDL en 11 comunidades. Reuniones con aliados que motiven a otras empresas.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El proyecto ha iniciado con la generación de un diagnóstico participativo de las comunidades a intervenir y un estudio de competencias locales, se está fortaleciendo el vínculo con gobierno sector empresarial y la sociedad con el propósito de desarrollar las competencias laborales de los trabajadores del sector automotriz y mejorar la empleabilidad de los jóvenes y adultos de las comunidades alrededor de los parques industriales en la región del Bajío a través de la capacitación mediante cursos virtuales, formación continua y en habilidades blandas y desarrollo humano. Ya que se tienen los diagnósticos del componente 1, el ejecutor debe focalizar la ejecución en el componente 2 de digitalización y en ir alcanzado las metas de inserción laboral.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planificado	Logrado	Estado	
Fin: Desarrollar las habilidades de los trabajadores y mejorar la empleabilidad de los habitantes de las comunidades alrededor de los parques industriales.	I.1 Sistema de educación-capacitación-empleo adaptable al mercado	0			1 Sep. 2020	0		
Propósito: Fortalecer las competencias transversales[1], técnicas básicas y avanzadas a través de cursos virtuales y formación continua, mostrándoles la variedad de trayectorias profesionales que pueden lograr en la industria automotriz	R.1 Número de nuevas personas empleadas en sectores de la economía del conocimiento	0	600	800	1400	0		
		Sep. 2017	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020			
	R.2 Número de personas con nuevas competencias laborales	0	700	1500	3000	5200	536	
		Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	R.3 Número de aliados estratégicos	0	5	5	5	15	19	
		Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	
	R.4 Número de empresas ofreciendo empleo/ aprendizaje/ entrenamiento	0	5	10	35	50	6	
		Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Dic. 2018	

[1] Son el trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas, etc. Es el término más usado en México, pero también se las denominan competencias socio-

emocionales, blandas o para la vida.

Componente 1: Coordinación entre instituciones educativas y de capacitación con la demanda del Mercado. Peso: 30% Clasificación: Satisfactorio	C1.11	Generación de un diagnóstico participativo de las comunidades a intervenir	6	8	5		13	10	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019		Sep. 2020	Jun. 2018	
	C1.12	Análisis continuo, evaluación y comunicación de tendencias del Mercado laboral	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
	C1.13	Análisis continuo, evaluación y comunicación de oferta educativa y de capacitación	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
	C1.14	Desarrollo e implementación de herramientas y modelos de orientación vocacional, habilidades transversales, enfoque de género y búsqueda de empleo	0	4			4		En curso
		Sep. 2017	Sep. 2019			Sep. 2020			
	C1.15	Formación de alianzas	0	1			1	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018			Sep. 2020	Jun. 2018	
	C1.16	Entrenamiento a promotores y otros actores (orientador, psicólogo, vinculator, etc) en la facilitación de nuevos contenidos	0	10	10	5	25	13	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
	C1.17	Mecanismo para la creación/ adecuación de la oferta educativa y de capacitación para cerrar la brecha laboral entre oferta y demanda	0	1			1		
			Sep. 2017	Sep. 2020			Sep. 2020		
Componente 2: Facilitación de aprendizaje digital a distancia (e-learning) y capacitación para el trabajo. Peso: 25% Clasificación: Satisfactorio	C2.11	Acceso mejorado a la interconectividad y equipos digitales para la educación a distancia en las comunidades	7.5	30	32.5	30	100	7.5	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
	C2.12	Acceso a oportunidades de aprendizaje a distancia en línea	0	840	480	480	1800	161	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Feb. 2018	
	C2.13	Implementación de la capacitación para las nuevas ofertas creadas	0	1000	2000	2900	5900		En curso
				Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020		
Componente 3: Creación de oportunidades para el aprendizaje continuo. Peso: 25% Clasificación: Satisfactorio	C3.11	Análisis y evaluación de los obstáculos al aprendizaje continuo que se compartirán con las comunidades	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	May. 2018	
	C3.12	Sensibilizar sobre las oportunidades disponibles para los miembros de la comunidad	0	2000	4080	2840	8920		En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020		
	C3.13	Desarrollo de estrategias para que las empresas compartan las mejores prácticas en la política de recursos humanos para el desarrollo profesional, reclutamiento, participación de los jóvenes y retención	0	1	1	1	3		En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020		
	C3.14	Establecimiento de pruebas piloto para el aprendizaje continuo	0	10	16		26		
			Sep. 2017	Sep. 2019	Sep. 2020		Sep. 2020		
Componente 4: Consolidación del modelo para su réplica. Peso: 20% Clasificación: Satisfactorio	C4.11	Sistema de monitoreo y medición de intervenciones y resultados	0	1			1		En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018			Sep. 2018		
	C4.12	Diseño e implementación de estrategia de comunicación	0	1	1	1	3	1	En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020	Jun. 2018	
	C4.13	Productos de conocimiento, testimoniales de empresas y jóvenes, guías y metodologías	0	2	8	3	13		En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020		
	C4.14	Socialización de resultados y modelos a través de talleres, foros, congresos de difusión de aprendizajes	0	5	10	15	30		En curso
			Sep. 2017	Sep. 2018	Sep. 2019	Sep. 2020	Sep. 2020		

Hitos	Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado	
H1	Condiciones previas	8	Mar. 2018	8	Nov. 2017	Logrado
H2	Formación de alianzas y acuerdos con instituciones educativas	1	Jun. 2018	1	Abr. 2018	Logrado
H3	Diagnóstico participativo de las comunidades a intervenir	1	Jun. 2018	1	Ago. 2016	Logrado
H1	Establecimiento de línea de base, instrumentos de medición y sistemas de información en línea	1	Sep. 2018			
H4	Talleres para la sostenibilidad de la alianza y réplica del modelo iniciados	1	Sep. 2019			
H5	2200 personas en proceso de capacitación con relevamiento de información realizado para la evaluación del programa	1	Sep. 2019			
H6	Metodología sistematizada y proceso de transferencia iniciado	1	Mar. 2020			

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

[No se reportaron factores para este periodo]

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

	Nivel	Acción de mitigación	Responsable
1. Problemas técnicos que impidan acceso regular a internet, problemas con equipos de computación, tabletas, etc.	High	Mejorar la conectividad es indispensable para ofrecer los cursos virtuales y formación continua. Para mitigar este riesgo se espera combinar diferentes canales de formación, desde los que se puedan ofrecer en las salas de computación de las comunidades, hasta las aulas móviles de internet y los Centros de Acceso Educativo que se podrían instalar en los parques industriales o comunidades. También se fomentará el uso de soluciones que no requieran estar conectados a internet todo el tiempo y permitan trabajar en los contenidos offline y avanzar en el aprendizaje	Invitado Proyecto
2. Falta de interés de los jóvenes en participar en las actividades propuestas en los diferentes componentes	Media	Para mitigar este riesgo se prevé desarrollar actividades de orientación vocacional que faciliten tanto a los jóvenes como a las familias visualizar las diferentes oportunidades que ofrece la industria, conocer salarios y trayectorias profesionales y enfatizar el vínculo entre aspectos de tecnología que pueden ser de interés de los jóvenes y los empleos del sector, además de organizar visitas a	Invitado Proyecto

3. Funcionamiento y sostenibilidad de la alianza.	Media	empresas, charlas de jóvenes que ya estén trabajando en la industria, y prácticas profesionales. La alianza multisectorial es una parte esencial de la iniciativa, pero con los cambios de autoridades en las instituciones, sobre todo en las entidades públicas, se corre el riesgo de perder el interés, participación y aportes de los miembros en el tiempo. El funcionamiento de la alianza es clave para actualizar constantemente la oferta educativa y cerrar la brecha entre la oferta y la demanda laboral. Para mitigar este riesgo se desarrollará un acuerdo de gobernanza que establezca las reglas de operación, compromisos y reporte, así como diferentes talleres para fortalecer la unión y confianza entre los miembros y crear una identidad grupal. Otro mitigante es haber seleccionado a la FCB como entidad ejecutora y coordinadora de la alianza, pues es una entidad de reconocido prestigio entre los sectores públicos y privados y un buen interlocutor y articulador de los diferentes sectores.	Invitado 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:

Dar acompañamiento a los grupos de seguimiento en comunidades hacia el logro de los Planes de Desarrollo Locales.
Generar visitas de campo de los aliados para constatar el impacto y avance de las acciones implementadas, motivando a continuar su apoyo o incrementar su nivel de participación.
Vincular a las instituciones educativas con entidades de gobierno para el mejoramiento de su infraestructura (física o tecnológica)
Capitalizar las iniciativas de las empresas en pro de su involucramiento en el proyecto.
Promover la participación de grupos de voluntariado de empresas en actividades de las comunidades.
Comunicación y presencia continua con los aliados.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativo a	Autor
1. Como lección aprendida, está la implementación de acciones dirigidas a fortalecer la ruta de mejora escolar, lo cual posibilitó un mayor contacto con las autoridades escolares, así como las autoridades educativas de la zona, y que por ende permitieron una mayor proyección de los objetivos escolares de las escuelas, así como de los objetivos del proyecto entre los padres de familia y habitantes de las comunidades; especialmente en términos de confianza y participación, así como de apertura a nuevas iniciativas.	Implementation	Vazquez, Jaime
Otra lección aprendida es la importancia de mantener una presencia permanente entre los grupos de seguimiento para mantener vigente el rol y las responsabilidades asumidas; a la fecha, éstos han sido factor de éxito para comunicar, motivar e involucrar a la participación de los habitantes de las comunidades. La presencia, es entendida por la planeación, comunicación e implementación y seguimiento continuo de acciones.		