



BANCO
GUAYAQUIL



VALORA

SOSTENIBILIDAD E INNOVACION
www.valoraconsultores.com

PERSPECTIVAS DE LA **EMPLEABILIDAD** **JUVENIL**

E N E C U A D O R

*Elaborado en el marco de la Mesa de trabajo sobre el ODS 8,
iniciativa de Pacto Global Red Ecuador,
liderada por Banco Guayaquil*

LÍDERES POR LOS  DS



Pacto Global
Red Ecuador

Agradecimientos



Queremos destacar el apoyo a la presente publicación por parte de la Fundación de las Américas-FUDELA - Mgs. Verónica Escobar.

Entrevistas

ORIENTE SEGUROS - Alejandra Sánchez

NOBIS - Lisette Viteri

HOSPITAL VOZANDES - María Auxiliadora Cazar

PERSPECTIVAS SOBRE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL EN ECUADOR

Autores:

Valora Consultores, con el apoyo de la Unidad de Responsabilidad Social de Banco Guayaquil
Diseño y maquetación: Valora Consultores

Editado por Banco Guayaquil S.A.

RUC: 0990049459001

Matriz: Pichincha 105 y P. Icaza

Teléfono: (593 4) 3730100

Guayaquil, Ecuador

ÍNDICE



<i>Introducción</i>	4
1 <i>Perspectiva del sector privado</i>	5
2 <i>Perspectiva de las organizaciones sociales</i>	8
3 <i>Perspectiva de los jóvenes</i>	13
<i>Referencias</i>	19

INTRO- DUCCIÓN

Con el objetivo de promover esfuerzos para el cumplimiento de la Agenda 2030, Pacto Global Red Ecuador impulsó en 2018 la creación de la Mesa de trabajo del ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, en el marco del programa “Líderes por los ODS”. La Mesa cuenta con el liderazgo de Banco Guayaquil y está integrada por distintas entidades del sector empresarial, académico y organizaciones de la sociedad civil.

El trabajo de la Mesa se enfoca en la promoción del empleo juvenil, acercando el escenario que viven los jóvenes a la realidad de las empresas y sus necesidades de talento, así como en el desarrollo de conocimiento sobre los retos y oportunidades que representa la empleabilidad juvenil a nivel internacional y en Ecuador.

En la primera publicación de la Mesa, abordamos el contexto de la empleabilidad juvenil a nivel internacional, en América Latina y en Ecuador, y el papel que desempeña el sector privado para la creación de oportunidades laborales. Presentamos además experiencias exitosas que sirven de referencia, y que muestran las posibilidades que ofrece la colaboración entre empresas y de éstas con las organizaciones de la sociedad civil.

Desde la Mesa, llamamos a las empresas a movilizarse para la generación de oportunidades de empleo para los jóvenes, apoyándose en la experiencia de las organizaciones sociales que trabajan con el colectivo y de los jóvenes que ya forman parte de sus plantillas. La presente publicación busca reunir destacadas perspectivas de todas las partes, que sirvan de apoyo para abordar el diseño e implementación de programas de empleo y desarrollo de carrera.

En la primera parte de la publicación exponemos las ventajas que tienen las empresas al incluir talento joven en su plantilla. Luego, presentamos la visión de las organizaciones de la sociedad civil respecto a los obstáculos que los jóvenes encuentran hoy en día para su incorporación y desempeño en el mercado laboral. Por último, presentamos las principales barreras y claves para la obtención de empleo e integración en las empresas desde la perspectiva de los jóvenes, identificadas a partir de diferentes estudios y una serie de entrevistas que realizamos con el apoyo de FUDELA.



*PERSPECTIVA DEL
SECTOR PRIVADO*

PERSPECTIVA DEL SECTOR PRIVADO

La juventud debe ser vista como uno de los principales valores del capital humano y social actual de la región, como sujetos y actores relevantes, como un factor estratégico y esencial para el desarrollo sostenible y para el avance hacia una América Latina y Caribe más justa e inclusiva, en la que nadie se quede atrás”

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

La integración de la población joven en el mercado laboral representa un enorme reto para asegurar el desarrollo social y el crecimiento económico a nivel internacional. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), estima que será necesario crear 600 millones de nuevos puestos de trabajo para el 2026, con la finalidad de ajustar la oferta del mercado laboral a los cambios demográficos y tecnológicos.

El desempeño juvenil es además una realidad. En el caso específico de Ecuador, el 9,4% de la población entre los 15 y 24 años de edad no poseen un empleo (OIT, 2018). La situación obedece a diversos factores, como la distribución del empleo y de la actividad económica a lo largo de la geografía

del país, las diferencias entre zonas en cuanto al desarrollo económico y social (diferencias entre zonas rurales y urbanas), la disponibilidad y calidad de la educación, cuestiones culturales concernientes a la igualdad de género, etc. Sin embargo, la fuerza laboral joven constituye la base para la productividad y crecimiento económico de cualquier país. Al respecto, el sector privado desempeña un rol fundamental, como principal generador de empleo.

Con la incorporación de jóvenes, las empresas se fortalecen. Como parte del desarrollo del informe, invitamos a participar a las empresas miembro de Pacto Global Red Ecuador, para conocer su visión al respecto y también de las dificultades que encuentran.

Contar con jóvenes en la plantilla fortalece el abordaje de los **desafíos tecnológicos**, como lo señala la aseguradora Oriente Seguros. Debido al contexto en que se encuentran inmersos, poseen la facilidad para adaptarse y operar bajo nuevas herramientas tecnológicas. Son además muy autodidactas en este ámbito, con gran potencial para aprender y trasladarlo a la operativa de la empresa. Fungen además como facilitadores para que otros miembros en sus equipos tengan un mejor entendimiento de dichas herramientas. Sin embargo, la convivencia de los conocimientos técnicos con las habilidades blandas es uno de los mayores desafíos, según lo manifiesta Nobis y el Hospital Vozandes.

Los jóvenes tienen además una mayor capacidad de adaptación a los entornos laborales. Si se identifican con los valores de la empresa, presentan un alto grado de compromiso y participan activamente en el desarrollo de la cultura organizacional. Ello enriquece el **clima laboral** del conjunto de la plantilla y contribuye a la productividad.

Su presencia aporta diversidad de enfoques y enriquece la toma de decisiones, además de la operativa. Las empresas ganan en capacidad de **innovación** y entienden mejor al consumidor del futuro, a su cliente potencial de corto y medio plazo. Se vuelven más **competitivas** y adquieren un mayor **conocimiento de mercado**.

Además, su visión del mundo está más apegada al desarrollo sostenible, a un uso racional de los recursos y el respeto al medio ambiente, tal como muestran los recientes movimientos en torno al cambio climático (Fridays For Future).

Si bien veníamos haciendo énfasis en la atracción de talento, las empresas participantes destacan también la importancia de retenerlo. Al respecto, Oriente Seguros señala la necesidad de ofrecer entrenamiento, retroalimentación y acompañamiento, que vean en la compañía una oportunidad de desarrollo y sientan que su trabajo es valorado, que tienen oportunidad de participar activamente. Destacan además la importancia de ofrecer otros beneficios adicionales.

Cerrando con las principales dificultades para la empleabilidad juvenil, Nobis menciona que la educación de calidad sigue siendo un tema pendiente en la agenda del país, que existe una necesidad de infraestructura y recursos. Del mismo modo, no siempre existe una formación alineada a las necesidades y a la demanda actual del mercado laboral, aspecto que dificulta la contratación.



2

*PERSPECTIVA DE LAS
ORGANIZACIONES
SOCIALES*

PERSPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

En América Latina y el Caribe, 1 de cada 5 jóvenes no estudia ni trabaja con remuneración, especialmente mujeres jóvenes que realizan tareas domésticas y de cuidado no remunerados. Así mismo, el empleo juvenil se caracteriza por ser inestable e informal, sin acceso a la protección social y con salarios por debajo del mínimo nacional”

Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ)

En el mundo, el 90% de la población joven vive en mercados de bajos ingresos y emergentes, lo que supone una gran oportunidad para formar talento y generar impacto. Actualmente a nivel global solo se invierten \$1.15 dólares por joven para la generación de oportunidades económicas y tienen 3 veces más riesgo de estar desempleados en comparación con las personas adultas (International Youth Foundation, s.f.).

Bajo este contexto, este apartado pretende presentar la percepción de las organizaciones sociales respecto a los retos a los que se enfrentan los

Uno de los factores que impacta en la problemática de la empleabilidad juvenil, de acuerdo a su perspectiva, es la **disparidad que hay entre el crecimiento económico y la oferta laboral**. Puede existir crecimiento económico, pero ello no necesariamente va ligado siempre a la generación de empleo por la distribución de las tareas, la incorporación de tecnología, la deslocalización de la fuerza laboral, etc.

Los jóvenes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, se ven en la necesidad de aceptar trabajos precarios o informales, con un sueldo bajo y sin estabilidad ni oportunidades de desarrollo. El **empleo informal** es un foco de alerta, sobre el que se encuentran trabajando las organizaciones sociales.

Por otra parte, los **perfiles** requeridos por las empresas tienden a ser **cada vez más especializados y con un alto desarrollo en las habilidades** de los candidatos a los puestos, lo que deja todavía más a la deriva a aquellos jóvenes en situación de vulnerabilidad. Es importante considerar el déficit en la oferta educativa pública.

Cuestiones regionales afectan también a la oferta laboral, con una **gran brecha entre zonas urbanas y rurales**. En las ciudades los jóvenes, encuentran mayores oportunidades, lo genera desplazamiento de la población y concentra la competencia.

Ante esta situación descrita, las organizaciones hacen especial énfasis en que las empresas sean más flexibles en cuanto a la experiencia y capacitación requerida a los jóvenes, que participen de la construcción de soluciones, como el desarrollo de programas en colaboración.

Los jóvenes, en particular aquellos en situación de vulnerabilidad, no poseen dichos requisitos. Incluso, los jóvenes que han logrado estudios de nivel superior, y quizás puedan aproximarse más en cuanto a conocimientos, carecen de la experiencia.

Asimismo, las organizaciones señalan la importancia de que la empresa vele por la calidad del empleo, que aporte seguridad al colaborador y permita su desarrollo profesional y personal.

Una situación muy latente que las organizaciones de la sociedad civil conciben como un gran reto, es la situación laboral para las **mujeres**. Ponen de manifiesto la recurrente discriminación en el acceso al empleo y en el desarrollo al interior de la empresa.



Con la colaboración de Fundación de las Américas-FUDELA, identificamos los **principales retos** en el acceso de los jóvenes al empleo, los mismos que exponemos a continuación:

RETOS

- ☑ *Déficit de presencia y actividad empresarial en las zonas rurales, que supone la mayor fracción del territorio.*
- ☑ *Falta de alineamiento entre la oferta educativa y la demanda de capacidades para el empleo. Tanto en aspectos técnicos como en habilidades blandas.*
- ☑ *Oportunidades de mejora notables en la educación pública, las que dificultan a los colectivos más vulnerables.*
- ☑ *Oferta educativa muy desigual en función de las zonas.*
- ☑ *Escasa consideración de los títulos técnicos todavía en las empresas, enfoque hacia la formación superior.*
- ☑ *Exigencia de experiencia previa, que requeriría de una participación más activa de las empresas con programas de primer empleo y/o pasantías.*
- ☑ *Limitaciones en las redes de contactos de los jóvenes, en puestos de gestión.*
- ☑ *Déficit en habilidades de búsqueda de empleo o para afrontar entrevistas de trabajo.*
- ☑ *Oferta informal/oferta rápida de empleo que pueden confundir a los jóvenes.*
- ☑ *Escaso apoyo de las administraciones públicas al emprendimiento juvenil y también de las empresas con oportunidades en su cadena de valor.*

Con todo ello, es clave el rol de las organizaciones sociales como intermediarias entre la sociedad y el sector privado. Se destacan en su experiencia en la atención de la brecha entre las competencias y habilidades de que disponen los jóvenes y aquellas que requieren las empresas, con programas propios y/o desarrollados junto al sector privado. También cuentan con un enorme potencial para el diseño de itinerarios de emprendimiento, que permiten a los jóvenes contar con las herramientas para poder desarrollar proyectos innovadores y autoemplearse. Asimismo, es destacable su incidencia en la política pública, promoviendo la cohesión social.



3



*PERSPECTIVA
DE LOS JÓVENES*

PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES

Como parte de esta publicación, es relevante dar a conocer no solo la opinión de quienes forman parte de la Mesa (empresas y organizaciones de la sociedad civil), sino también la de los jóvenes. Buscamos dar voz tanto a quienes ya disponen de un empleo, como la de aquellos que se encuentran buscando oportunidades, y de este modo podremos tener una perspectiva directa.

Una encuesta llevada a cabo por Fundación Forge para jóvenes en América Latina, destacó el peso del trabajo informal. Un 33% de los jóvenes encuestados reportaron haber tenido trabajo informal remunerado y un 26% no haber contado nunca con empleo a la fecha. Asimismo cabe señalar, que un tercio de los entrevistados consideraba que la escuela no es capaz de brindar una buena preparación para el mundo laboral (Fundación Forge, 2019).

Por otro lado, desde la OIT con base en estudios propios, señalan que más de la mitad de los jóvenes que se encuentran en países desarrollados se sienten con temor e incertidumbre respecto a su futuro laboral. Las encuestas que realizaron indican además que la transición de la vida escolar a la laboral se concreta realmente una vez que la persona ya tiene su primer trabajo estable y que ello en Latinoamérica sucede en un intervalo promedio de 4 a 7 años (OIT, 2018). Asimismo, una tendencia que va en incremento es la cantidad de jóvenes que estudia y trabaja a la vez (International Youth Foundation, s.f.).

Los diferentes estudios resaltan además la inquietud de los jóvenes por generar un cambio positivo en la sociedad desde su puesto de trabajo, innovando en la visión de la empresa y en sus procesos.

Importancia dada por jóvenes en América Latina a diferentes características del empleo

	Género		Edad			Total
	H	M	15-17	18-24	25-29	
<i>Contar con un buen salario</i>	7.4	7.3	7.3	7.1	7.7	7.3
<i>Un ambiente de trabajo cálido y amigable</i>	6.9	6.9	7.2	7	6.7	6.9
<i>Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa</i>	6.4	6.7	6.2	6.7	6.4	6.6
<i>Capacitación continua en mi área de desempeño</i>	6.2	6.3	6.2	6.3	6.1	6.2
<i>Contar con seguridad social</i>	5.8	5.8	5.5	5.6	6.3	5.8
<i>Horarios flexibles y hechos a la medida</i>	5.8	5.4	5.5	5.6	6.3	5.8
<i>Tener fácil acceso a mi trabajo</i>	5.5	5.3	6.1	5.3	5.3	5.4
<i>Asegurarme vacaciones pagadas y pago de horas extras</i>	5.4	5.2	5.5	5.2	5.5	5.3
<i>Constante reconocimiento por mis logros</i>	4.6	4.8	4.5	4.7	4.6	4.7
<i>Existencia de representación sindical y convenio colectivo</i>	3.8	3.6	2.7	3.4	4.2	3.7

Fuente: (OIT, 2018)

Las expectativas de los jóvenes a la hora de tener un empleo, están enfocadas en **percibir un salario que les permita satisfacer sus necesidades**. De la misma forma, el clima laboral y las **oportunidades de desarrollo**, así como las **capacitaciones** que reciban, son fundamentales para poder considerar que tienen un trabajo adecuado.

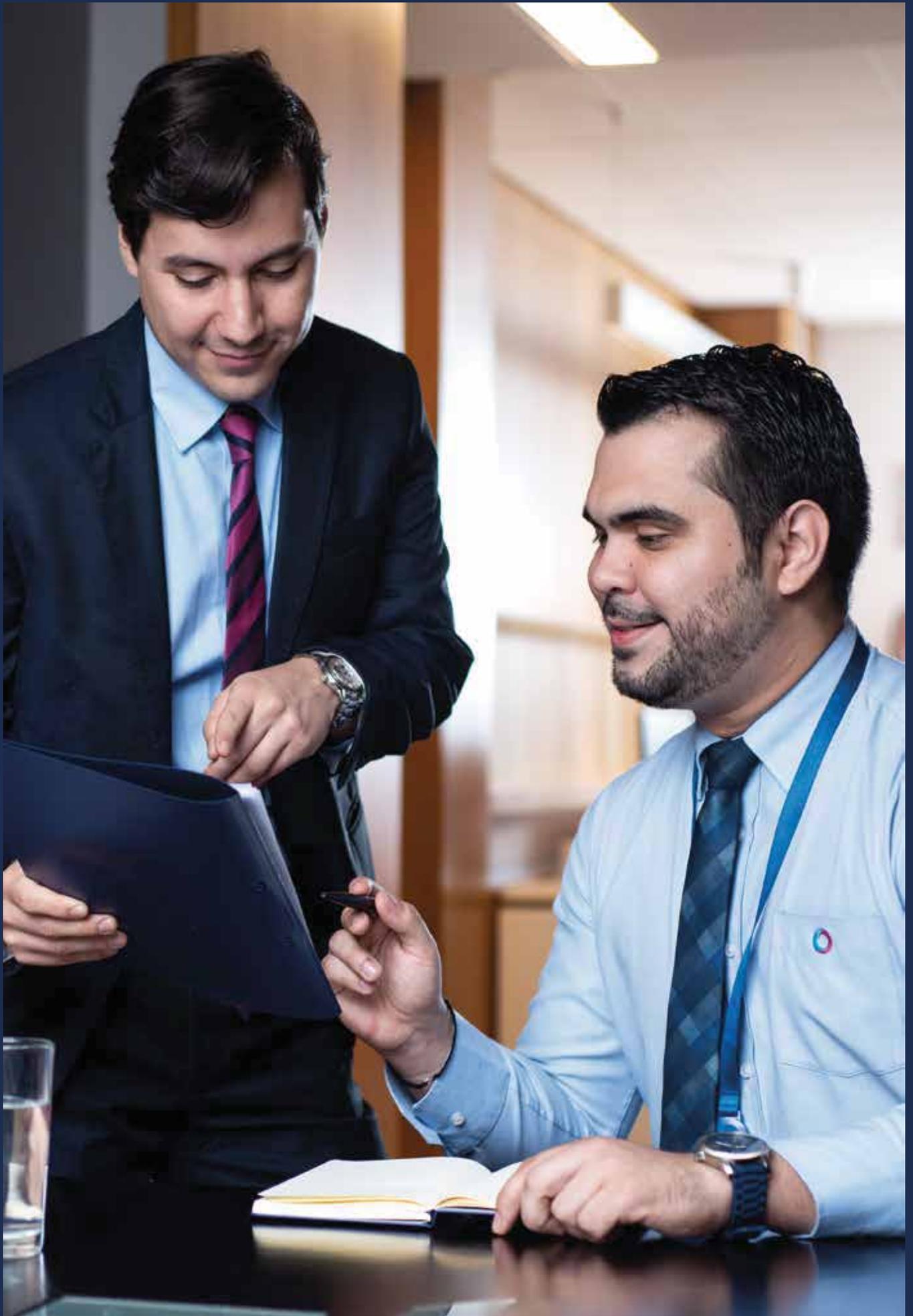
El trabajo al que los jóvenes aspiran se complejiza cuando no encuentran oportunidades laborales, más aún para aquellas personas que están en situación de vulnerabilidad y que tienen que redoblar esfuerzos por tener un empleo decente.

Como refuerzo a lo anterior, obtuvimos el testimonio de jóvenes que participan en diversos programas de empleabilidad juvenil de Fundación de las Américas-FUDELA, con la finalidad de exponer sus perspectivas acerca del empleo y los retos que enfrentan en el mercado laboral.

Retos de los jóvenes para insertarse en el mercado laboral:

RETOS

- ✓ *Cuando los jóvenes son migrantes, ya sea migración de otros países o en el mismo país, se enfrentan a un rechazo constante por parte de las empresas, al argumentar que buscan perfiles con experiencia laboral en dicha ciudad. En tal sentido, hay una valoración de los empleadores sobre el origen de las personas por encima de las capacidades.*
- ✓ *Concerniente a la diferencia de género, las mujeres encuentran una mayor dificultad a la hora de acceder a un empleo, argumentado por los empleadores en que los perfiles son para hombres. La situación se agrava si la mujer tiene familia, ya que se considera además que tienen que asumir tareas familiares y/o domésticas, perjudicando su desempeño laboral.*
- ✓ *El título universitario como requisito primordial para las empresas, con escasa valoración de otras alternativas de formación.*
- ✓ *La experiencia previa en el empleo, lo que crea un círculo vicioso, que impide a los jóvenes el acceso al empleo.*



Por otra parte, quisimos conocer a través de ellos, que aspectos facilitan la integración a los equipos una vez acceden al empleo. A continuación presentamos los principales.

Claves para la integración en la empresa:

CLAVES

- ✓ Claridad en las prioridades, tomarse en serio las responsabilidades asignadas.
- ✓ Conocimiento introductorio de la actividad de la empresa, de sus valores y de que se espera del joven en su puesto de trabajo.
- ✓ Mostrar una actitud constructiva en el abordaje de las problemáticas que puedan darse en la operación.
- ✓ Proactividad en la formación.
- ✓ Disposición constante a aprender de los compañeros.
- ✓ Generar redes al interior de la empresa, participar activamente en los diferentes espacios y ganar visibilidad para ser considerados en la toma de decisiones.
- ✓ Confianza en uno mismo.





REFERENCIAS

Adecco. (s.f.). Capacitación en el ambiente laboral para jóvenes.

CEPAL. (2017). La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.

Fundación Forge. (2019). ¿Qué piensan los jóvenes sobre su futuro? Jóvenes y empleo en Latinoamérica.

Grupo Adecco (2018). Segundo Termómetro de la Situación Laboral de los Jóvenes en Ecuador.

International Youth Foundation. (s.f.). Creating Value Through Global Youth Engagement.

JT Blog. (2014). ¿Qué pueden aportar los empleados jóvenes en una empresa?

OIT. (2017). La débil recuperación del mercado laboral juvenil exige una respuesta radical.

OIT. (2017). La débil recuperación del mercado laboral juvenil exige una respuesta radical.

OIT. (2017). El futuro del trabajo que queremos.

OIT. (2018). Ecuador. Programa de acción 2018-2019.

OIT. (2018). Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud.

OIT. (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo.

OIJ. (s.f.). ¿En qué están los derechos de las personas jóvenes?

Randstand. (s.f.). Características de la generación Z en el mercado laboral.

UNESCO. (2016). Día Mundial de las Competencias Juveniles: Las Naciones Unidas piden más capacitación para fomentar el empleo de los jóvenes

