

INFORME FINAL MESA DE TRABAJO

LÍDERES POR LOS  DS



Pacto Global
Red Ecuador



BANCO
GUAYAQUIL

PERÍODO 2019-2020



- **Resumen Ejecutivo**
- **Justificación**
- **Descripción del Proyecto**
- **Matriz del Proyecto**

INFORME FINAL

MESA DE TRABAJO ODS 8

I. RESUMEN EJECUTIVO

Banco Guayaquil, en su compromiso con el desarrollo sostenible, asumió por segundo año el liderazgo de la Mesa del ODS 8. El objetivo establecido era profundizar en el análisis de las causas del desempleo y subempleo juvenil en Ecuador, aprendiendo de los diferentes actores involucrados (empresas, instituciones educativas, academia, organizaciones sociales), así como realizando un primer piloto de colaboración entre participantes de la Mesa y otras organizaciones.

Para ello, se buscó la participación directa de los involucrados, a través de las siguientes actividades:

Sesión específica de trabajo con representantes de instituciones educativas y organizaciones sociales, para conocer el perfil de los jóvenes que están participando de la formación técnica, las fortalezas y oportunidades de mejora para su aprendizaje y para ser empleados y/o emprendedores.

Estudio de la perspectiva directa de jóvenes y empresas, a partir de encuesta y entrevistas en publicación coordinada desde la Secretaría técnica. Presentación de los resultados y testimonios directos en sesión de la Mesa, con el apoyo de FUDELA.

Desarrollo de un piloto de colaboración, centrado en el análisis del escenario de empleo juvenil en Posorja, como punto de partida para posibles acciones conjuntas. Se realizó encuesta y trabajo in situ con el apoyo de ESPAE/ESPOL, Consorcio Nobis, NIRSA y DP World.

Análisis del impacto del COVID-19 en el empleo juvenil, de la mano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la aportación de los inversionistas internacionales para una recuperación con impacto social, a través del ejemplo de los programas de trabajo con Finance InMotion/ eco.business Fund.

Desarrollo de herramientas de apoyo a las empresas en su acción por el empleo juvenil. En concreto, se presentó la Guía de elaboración de la Política de diversidad e inclusión, como primer marco de autorregulación de las empresas a favor de la convivencia intergeneracional. Igualmente, se ofrece la Guía de modelos de colaboración, para señalar las claves al momento de plantear proyectos en alianza, que durante el primer año de la Mesa se vieron como principales iniciativas existentes por el empleo.

Aprendizaje de la práctica de proyectos de colaboración, de la Iniciativa por los jóvenes de Nestlé Ecuador y un grupo de organizaciones con las que trabaja.

MESAS DE TRABAJO REALIZADAS
PERÍODO DE SEPTIEMBRE 2019 – SEPTIEMBRE 2020

FECHA	NÚMERO	CONVOCADOS	ASISTENTES	PORCENTAJE ASISTENCIA
19/09/19	7	54	20	37.04%
10/03/20	8	49	29	59.18%
29/04/20	9	42	30	71.43%
09/07/20	10	50	34	68.00%
03/09/20	11	56	30	53.57%
29/09/20	12	75	54	70,00%
TOTAL:	12	326	197	60.20%

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE DE LA MESA

Nombres y Apellidos	Cargo
Tania Tamariz Tapia	Gerente de Gobierno Corporativo - Banco Guayaquil
Wendy Fabiola Silvia Noboa	Oficial - Banco Guayaquil
Karla Eugenia Cusme Valdez	Asistente Senior - Banco Guayaquil
Pablo del Arco Fernández	Gerente Sostenibilidad - Valora Consultores
Mariana Saraí Ayala Calva	Consultora Senior de sostenibilidad - Valora Consultores

II. JUSTIFICACIÓN

Banco Guayaquil tiene un fuerte compromiso con el ODS 8, al que contribuye desde su propia operación como empresa y la actividad en el sector financiero.

A través de la entrega de crédito, favorece el desarrollo comercial y la estabilidad financiera de los clientes empresariales, especialmente Pymes, que son los principales empleadores en el país. Además, se apoya de esta forma también el emprendimiento.

Por otra parte, a través de la inclusión y educación financiera contribuye al desarrollo e instalación de capacidades en los colectivos más vulnerables, que dan cabida a parte de los jóvenes en situación de desempleo o subempleo.

Adicionalmente, como parte de su modelo de sostenibilidad, Banco Guayaquil cuenta con un pilar Social y de bienestar, que incluye el desarrollo de carrera de sus colaboradores. Los equipos de Banco Guayaquil cuentan con una alta fracción de jóvenes; los colaboradores menores de 30 años suponen ya el 45% de la plantilla, según los datos de la Memoria de sostenibilidad 2019, y enriquecen la toma de decisiones en combinación con la experiencia de aquellos profesionales de mayor trayectoria en la institución.

Banco Guayaquil entiende asimismo que para el desarrollo sostenible es fundamental la colaboración, como muestra su compromiso con Pacto Global Red Ecuador y el liderazgo de esta Mesa. Lo extiende además a otras iniciativas y ámbitos de actuación.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El ODS 8 busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Dentro del mismo, Banco Guayaquil a través de la actividad de la Mesa, buscaba contribuir a:

Meta 8.3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.6: De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

A continuación, se detalla el objetivo general y los objetivos específicos del segundo año de liderazgo de Banco Guayaquil en la Mesa del ODS 8 (2019-20). El detalle del primer año puede encontrarse en el informe específico de dicho período preparado por la Secretaría técnica (Informe 2018-19).

1. Objetivo General

Se mantiene el objetivo con el que nació el liderazgo por Banco Guayaquil de la Mesa, de acercar las necesidades laborales de los jóvenes, especialmente fuera de la vía universitaria, y la demanda de colaboradores por parte de empresas de diferentes sectores.

Para ello, este segundo año se buscó una participación más directa de los diferentes involucrados: empresas, instituciones educativas, academia, organizaciones sociales y jóvenes. Del mismo modo, se estableció completar los estudios de situación a cargo de la Secretaría técnica con herramientas de utilidad para los participantes en su aproximación al empleo juvenil.

2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos se estructuran en dos bloques:

1. Investigación y análisis: información a los integrantes
2. Participación activa de los miembros y planteamiento de proyectos

Dentro del **primer bloque** cabe señalar como objetivos:

- Conocer el estado de la formación y empleo de los jóvenes, involucrando a los diferentes participantes (instituciones educativas, organizaciones sociales, jóvenes, empresas).
- Exponer prácticas de referencia en empleabilidad juvenil, especialmente de iniciativas de colaboración, que animen a los participantes de la Mesa a involucrarse activamente.

Dentro del **segundo bloque**, referenciar:

- Realizar un primer piloto de colaboración que aporte al empleo juvenil, involucrando a miembros de la Mesa (también a organizaciones externas).
- Aportar herramientas a las empresas que faciliten su aproximación a acciones a favor del empleo juvenil, ya sea con iniciativas propias y/o en colaboración con o otros.

Adicionalmente, como parte del contexto de pandemia vivido durante este segundo año de la Mesa, se buscó entender el impacto que estaba teniendo sobre el empleo joven y las tendencias que se visualizan para la recuperación, a manera de que las organizaciones miembros pudieran disponer de la información y considerarla en su toma de decisiones.

IV. MATRIZ DEL PROYECTO

La matriz del proyecto permite tener una visión global de las diversas etapas de implementación desarrolladas a lo largo del liderazgo de la mesa de trabajo. Contiene todos los elementos que intervinieron para que la mesa de trabajo cumpla con los objetivos propuestos al inicio del proyecto. La matriz está sistematizada en objetivos, resultados esperados, logros, actividades realizadas y lecciones aprendidas.

OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	LOGROS	ACTIVIDADES REALIZADAS	LECCIONES APRENDIDAS
<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Acercar las necesidades laborales de los jóvenes, especialmente fuera de la vía universitaria, y la demanda de colaboradores por parte de empresas de diferentes sectores.</p>	<p>Conocer la problemática del desempleo y subempleo juvenil en Ecuador, sensibilizando a las empresas.</p> <p>Identificar y trabajar sobre las oportunidades que existen en formación y acceso al empleo.</p> <p>Propiciar la colaboración entre los miembros de la Mesa.</p>	<p>6 sesiones realizadas</p> <p>Publicación de análisis – “Perspectivas de la Empleabilidad Juvenil”.</p> <p>Primer piloto de colaboración entre miembros: estudio de caso en Posorja con el apoyo de ESPAE/ ESPOL. “Informe de Empleo, desempleo y subempleo en la población de Posorja”</p> <p>Desarrollo de 2 herramientas para favorecer que las empresas trabajen por el empleo juvenil: *Guías Rápida Política de Diversidad e Inclusión; y “Modelos de colaboración para el impacto social”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sesión con expertos de instituciones educativas (Institutos tecnológicos y de educación dual) y organizaciones sociales. - Sesión de testimonios de jóvenes para conocer sus aprendizajes. - Sesión de presentación del caso de colaboración en Posorja. - Sesión de atención del escenario del COVID-19 y las implicaciones para el empleo juvenil. - Presentación de proyecto de colaboración destacado: Iniciativa por los jóvenes “All for Youth” - Elaboración de informes y guías por parte de la secretaría técnica, VALORA Consultores. - Desarrollo de estudio base en Posorja, coordinado por ESPAE/ESPOL. 	<p>Detallamos las conclusiones de cada sesión de trabajo en los resúmenes específicos, incluidos como Anexos del presente informe.</p>

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</p> <p>Investigación y análisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de factores clave que propician el escenario de desempleo y/o subempleo juvenil • Exposición de prácticas de referencia a nivel nacional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de perspectivas que integran los hallazgos para empresas, organizaciones sociales y jóvenes. • Análisis por responsables de instituciones educativas y organizaciones sociales. • Detalle y aprendizajes de proyectos de colaboración ya en marcha (Por ejemplo: Alianza por los jóvenes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de publicación “Perspectivas de la empleabilidad juvenil en Ecuador”, con la participación de miembros de la Mesa y organizaciones externas. - Exposición de los aprendizajes en sesión específica. - Sesión de análisis y aprendizajes con instituciones educativas y organizaciones sociales. - Detalle del funcionamiento y testimonios de participantes de Iniciativa por los jóvenes (proyecto de colaboración liderado por Nestlé). 	<ul style="list-style-type: none"> - Detallamos las conclusiones de cada sesión de trabajo en los resúmenes específicos, incluidos como Anexo del presente informe.
---	---	---	---	--

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</p> <p>Participación activa de los miembros y planteamiento de proyectos de empleo juvenil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de colaboraciones en el marco de la Mesa a favor del empleo juvenil. • Desarrollo de herramientas de apoyo a las empresas en su apuesta por el empleo juvenil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Piloto de colaboración en el marco de la Mesa: análisis de línea base del empleo y subempleo juvenil en Posorja. • Guía Rápida de elaboración de Política de Diversidad e Inclusión. • Guía de modelos de colaboración para proyectos de impacto social (Por ejemplo: proyectos de acceso al empleo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de primer proyecto de colaboración en el Marco de la Mesa: estudio de Desempleo en Posorja, coordinado con ESPAE/ESPOL. - Lanzamiento de las guías mencionadas para las empresas, <i>toolkit</i> de la Mesa. 	<p>Importancia de la colaboración para movilizar proyectos de mayor alcance.</p> <p>Diversidad de modelos de colaboración existentes y los pros y contras de cada uno.</p> <p>Necesidad de los estudios de línea base para diseñar posteriormente proyectos que atiendan los factores clave de la problemática.</p> <p>Importancia de trabajar en el “después” de la incorporación del joven a la plantilla, de la cultura organizacional y la autorregulación como sustento (Por ejemplo: Política de Diversidad e inclusión).</p>
--	--	---	--	---



V. IMPLEMENTACIÓN

Desde la Secretaría técnica a cargo de Valora Consultores, junto al equipo de Banco Guayaquil, se propuso una metodología que combina diferentes formatos de participación y aprendizaje, los cuales se detallan a continuación.

La información presentada corresponde al segundo año de liderazgo de Banco Guayaquil de la Mesa del ODS 8, trabajo articulado en las sesiones comprendidas desde la sexta a la décimo segunda.

El detalle del primer año puede encontrarse en el informe específico de dicho período preparado por la Secretaría técnica (Informe del 2018-2019).

1. METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

A continuación, se señalan las prácticas realizadas:

- **Presentación de ponentes especialistas**, seleccionados con base en la temática de la sesión (de los diferentes aspectos vinculados con el empleo juvenil, ej. educación técnica, programas de inclusión social, etc.).
- **Presentación de prácticas destacadas**, Por Ejemplo: Iniciativa por los jóvenes.
- **Foros participativos con jóvenes**, sesión específica, para conocer de primera mano las dificultades de acceso al empleo y los aprendizajes.
- **Intercambio de prácticas** de los miembros de la Mesa y otros participantes externos, en el marco de cada una de las sesiones.
- **Articulación de piloto de colaboración**, a partir del estudio de línea base del desempleo y subempleo juvenil en Posorja. Promovido desde Banco Guayaquil con integrantes de la Mesa.
- **Investigación y análisis por parte del equipo de la Secretaría Técnica**, en colaboración con los participantes de la Mesa y otros aliados externos. Presentación de resultados, incluyendo prácticas de referencia.
- **Desarrollo de herramientas para las empresas**, con el apoyo de la Secretaría técnica, para facilitar el trabajo en empleabilidad juvenil: guías rápidas (*Toolkit*).

De esta manera, se combina el trabajo directo del equipo del Banco Guayaquil, de la Secretaría Técnica, la aportación de valor de los especialistas, los conocimientos de los integrantes de la Mesa y las sinergias entre todos.

Adicionalmente, al cierre de cada sesión, se ha entregado a los participantes un resumen de los contenidos abordados y las principales conclusiones obtenidas, a manera de reforzar el aprendizaje de los asistentes e informar a quienes no pudieron asistir.

El formato de las sesiones era presencial, combinando su celebración en Quito y Guayaquil, en las instalaciones de Banco Guayaquil. La duración aproximada de las sesiones era de 1h 30 minutos, con espacio para los contenidos, las preguntas y el intercambio activo de conocimiento.

Resultado de la contingencia generada por la pandemia del COVID-19, las sesiones pasaron a realizarse en línea a través de alguna plataforma telemática, con una duración similar.

Asimismo, resultado de la situación por la pandemia, se modificó la hoja de ruta de contenidos de la Mesa, para poder celebrar una sesión específica (la décima) en que se analizaron cómo la situación está impactando al empleo joven. Para ello, contamos con la participación del equipo de especialistas de la Organización Internacional del Trabajo.



Resultados

- **Resultados alcanzados**
- **Conclusiones y recomendaciones**

VI. RESULTADOS

Como resultado de la Mesa en el segundo año de liderazgo de Banco Guayaquil, se encuentra:

- Sesiones de la mesa, para abordar aspectos concretos relacionados con el desempleo y subempleo juvenil: claves de la educación técnica, factores de los jóvenes en situación social más desfavorable, impacto de la pandemia del COVID-19, proyectos de colaboración, etc.
- Proyecto de colaboración entre miembros de la Mesa (también con externos): estudio de línea base en Posorja, coordinado por ESPAE/ESPOL.
- Identificación de aspectos clave que contribuyen al escenario de desempleo juvenil, en estudio con el apoyo de los integrantes de la Mesa y otros miembros de Pacto Global Red Ecuador. Informe: Perspectivas de la empleabilidad juvenil en Ecuador, que da la voz a empresas, organizaciones sociales y jóvenes.
- Herramientas de apoyo al trabajo de las empresas por el empleo juvenil, en concreto: Guía rápida para la elaboración de una Política de Diversidad e Inclusión, que considere la integración intergeneracional; y Guía rápida de modelos de colaboración para el impacto social, que aporte sustento sobre las posibilidades de trabajo conjunto entre organizaciones, clave para articular e implementar proyectos de atención al empleo juvenil.

A continuación, presentamos una breve referencia a las sesiones realizadas y una descripción de los entregables.

Recomendamos además consultar el anexo del presente informe, donde se presentan los resúmenes de los contenidos, hallazgos y conclusiones de cada sesión.

7ª sesión – Escenario de la formación técnica en jóvenes y factores que condicionan su acceso al mercado laboral.

Participación: Duale Schule (Colegio Alemán Humboldt de Guayaquil), Instituto Superior Tecnológico Bolivariano (ITB), HIAS y Aldeas Aldeas Infantiles SOS -Ecuador.

- Escaso reconocimiento y valoración en el país a la formación técnica, que aleja a los alumnos a pesar de las excelentes oportunidades de empleo que ofrece. Oportunidades en el modelo dual, donde se combina formación y empleo.
- Participación en la educación técnica sobre todo de jóvenes de niveles socioeconómicos más bajos, que arrastran déficit educativo. El empleo sin embargo permite desarrollar su autonomía.

- En cuanto a los atributos de los jóvenes se destaca especialmente su capacidad de adaptación.

8ª sesión: Perspectivas de la situación del empleo juvenil desde la empresa, organizaciones sociales y los propios jóvenes.

Participación: Valora Consultores, FUDELA y jóvenes de su programa A Ganar.

- Presentación de los factores clave que provocan el desempleo y subempleo juvenil y cómo abordarlos, en publicación específica de la Mesa – Informe Perspectivas de la empleabilidad juvenil en Ecuador.
- Descripción de cómo se articula un programa de empleo juvenil desde las organizaciones sociales y cómo se suma a las empresas, en detalle se vio el caso del programa A Ganar, de FUDELA.
- Testimonio directo de jóvenes que han accedido al mercado laboral, desde situaciones de precariedad, señalando las dificultades que encontraron y cómo las resolvieron.

9ª sesión: caso de colaboración: estudio de línea base del empleo juvenil en Posorja.

Participación: ESPAE/ESPOL, Consorcio Nobis, NIRSA, DP World.

- Presentación de la colaboración surgida en el marco de la Mesa para abordar la situación de desempleo y subempleo juvenil en Posorja, que parte por el estudio de la línea base. Se muestran tasas de desempleo y subempleo juvenil por encima de las cifras nacionales, los jóvenes destacan la ausencia de oportunidades de formación y la precariedad del trabajo en la zona, por lo que quieren salir de la zona.
- Las empresas participantes: Consorcio Nobis, NIRSA y DP World presentan los programas que tienen en la zona y el escenario que se están encontrando al momento de cubrir sus vacantes.

10ª sesión: Afectación de la pandemia del COVID-19 al empleo juvenil y oportunidades para la recuperación.

Participación: Organización Internacional del Trabajo (OIT) y eco.business Fund.

Se expone el escenario complejo para el empleo joven en América Latina ya antes de la irrupción de la pandemia: con mucha informalidad y dificultades para la transición de la escuela al empleo.

En relación al impacto de la pandemia, es crítico porque los jóvenes ocupan trabajos que se aceleró se mecanizaron. La formación es identificada también por los propios jóvenes como la principal oportunidad para cambiar su situación.

Dado que para la recuperación económica está siendo crítico el capital extranjero, se abordan cómo éste empuja buenas prácticas sociales. En concreto, se aborda en detalle el caso de eco.business Fund, que tiene una larga trayectoria de trabajo con Banco Guayaquil.

11ª sesión: ejemplo de colaboración: Iniciativa por los jóvenes (Nestlé y aliados).

Participación: Nestlé

La sesión se focalizó en Alianza por los jóvenes, iniciativa de Nestlé Ecuador junto a otras destacadas entidades. El objetivo era detallar cómo se articula un modelo de colaboración a este nivel, que constituye uno de los casos más avanzados a nivel internacional y en Ecuador, y comparte propósito con la Mesa del ODS 8: facilitar el acceso de los jóvenes al empleo y su desarrollo.

Junto con conocer el origen de la iniciativa, cómo se estableció su hoja de ruta de trabajo y cómo se articula su gobernanza y funcionamiento, se quiso dar ejemplo del impacto alcanzado. Para ello, se convocó a tres jóvenes que han participado/participan del programa.

De esta manera, se presentó un caso de empleabilidad, con su recorrido desde pasantías a primer empleo y otro de emprendimiento, que muestran el diferente y amplio alcance del trabajo de la Alianza. Se abordaron de primera mano, desde el testimonio de los jóvenes, las claves para la empleabilidad y para destacar en las empresas a esta temprana edad, así como para liderar un proyecto propio de emprendimiento.

Igualmente, se abordó la importancia de la capacitación como parte de las iniciativas de apoyo al empleo joven. La Alianza cuenta con oferta formativa propia, que ha ido reforzando, y que permite resolver una de las brechas entre la formación académica/técnica y los requerimientos de los empleadores, especialmente en habilidades blandas. De la mano de un joven participante, pudimos conocer el impacto de la formación y lo decisoria que es al momento de desempeñarse en las empresas, así como su contribución para forjar liderazgos y fortalecer la confianza.

12ª sesión: cierre institucional de la Mesa.

Incluye la presentación de un *toolkit* de guías para apoyar a las empresas en su trabajo por el empleo juvenil:

- Guía rápida para la elaboración de una Política de diversidad e inclusión, y
- Guía rápida de modelos de colaboración para el impacto social.

Entregables:

Informe Perspectivas de la empleabilidad juvenil en Ecuador.

Fue desarrollada combinando análisis documental del equipo de la Secretaría técnica y consulta/participación de empresas y organizaciones miembros de la Mesa y externas, pero parte de Pacto Global Red Ecuador. Asimismo, se entrevistó directamente a jóvenes con el apoyo de FUDELA.

Expone el enfoque de las empresas sobre las ventajas de incluir talento joven en sus plantillas: la visión de las organizaciones de la sociedad civil respecto a los obstáculos que los jóvenes encuentran para su incorporación y desempeño en el mercado laboral; las principales barreras y claves para la obtención de empleo e integración en las empresas desde la perspectiva de los jóvenes.



Guía rápida para la elaboración de una Política de Diversidad e Inclusión

La incorporación de jóvenes contribuye a la diversidad de la plantilla y potencia la convivencia intergeneracional y las ventajas de ésta (resultado de los aprendizajes mutuos).

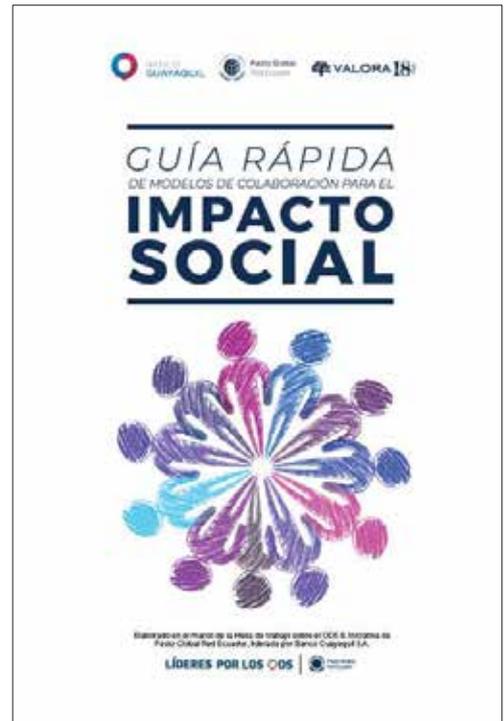
Para apoyar a las empresas a fortalecer la cultura organizacional al respecto, se pone a su disposición una guía para que desarrollen una política específica de diversidad. De esta manera, la autorregulación interna especifica los lineamientos para que los comportamientos sean respetuosos y se maximice el valor que entrega la diversidad: profundiza y complementa los contenidos que pueda tener el Código de Ética.



Guía rápida de modelos de colaboración para el impacto social

La problemática del desempleo y /o subempleo juvenil requiere del trabajo conjunto de diferentes actores (empresas, organizaciones sociales, instituciones educativas), idealmente articulando los esfuerzos en proyectos de colaboración donde cada uno aporte su potencial (recursos económicos y oportunidades laborales, relación con los jóvenes, metodología formativa, etc.).

Para fomentar y facilitar el desarrollo de proyectos de colaboración, se pone a disposición de las diferentes entidades una Guía que detalla los principales modelos, sus características y las ventajas de avanzar hacia una relación cada vez más estrecha y coordinada, con el exponente de los proyectos de impacto colectivo.



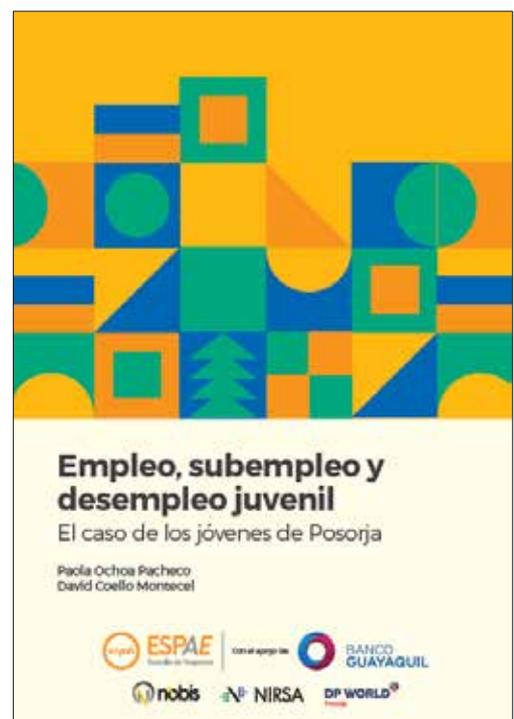
Primer proyecto de colaboración en el marco de la Mesa: acción en Posorja.

Estudio de línea base en Posorja: Informe “Empleo, subempleo y desempleo juvenil. El caso de los jóvenes de Posorja”.

Estudio elaborado por ESPAE/ESPOL con el apoyo de Banco Guayaquil, Consorcio Nobis, NIRSA y DP World.

Informe detallado de resultados, que destaca tasas de desempleo y subempleo juvenil por encima de las cifras nacionales la ausencia de oportunidades de formación y la precariedad del trabajo en la zona.

El proyecto nace de la inquietud de las empresas de la zona por conocer mejor la situación y poder trabajar en sus procesos de captación de talento, ante las dificultades que están teniendo. Asimismo, por su compromiso con el desarrollo de la zona apoyando la educación, para lo que es clave conocer la situación que enfrentan los jóvenes.



Adjuntar el producto final de la mesa de trabajo, presentaciones y cualquier documento que consideren relevante.

Adjuntamos todas las minutas de cada una de las sesiones de la Mesa.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Como resultado del segundo año de liderazgo de la Mesa del ODS 8 por Banco Guayaquil y sumado a los aprendizajes del primer periodo, cabe destacar:

- Existencia de una problemática crónica de acceso al empleo, subempleo e informalidad, en los jóvenes en América Latina y Ecuador.
- Dificultad para que la educación técnica se convierta en pasarela al empleo, por su falta de reconocimiento. Existen notables esfuerzos para cambiar esta situación, especialmente facilitando aún más si cabe la empleabilidad de quienes siguen esta vía, con modelos como el esquema dual.
- Agravamiento del problema en los casos de colectivos más desfavorecidos, para cuyos jóvenes el empleo funge como la oportunidad de autonomía y desarrollo. Existe también un factor de género. Que agrava la problemática en el caso de las mujeres.
- Impacto del COVID por las posiciones más mecanizables.
- En cuanto a los atributos de los jóvenes, se destaca su capacidad de adaptación. Se enfatiza en la importancia de la confianza, tanto para la búsqueda de empleo como al momento de la integración en los equipos y su valoración como profesionales en la empresa.

Recomendaciones

- Apoyar la empleabilidad de los jóvenes a través de aquello que mejor sabe hacer cada tipo de agente:
 - Empresa: oportunidades de pasantías y/o primer empleo, formación técnica.
 - Organización social: conexión con el colectivo, identificación de candidatos, formación en habilidades blandas.
 - Instituciones educativas: formación más integral.

- Para maximizar el alcance: en número de beneficiarios y grado de transformación, desarrollar proyectos de colaboración.
- Para los proyectos de colaboración, buscar una acción coordinada con un equipo específicamente a cargo y un esquema común de monitoreo y rendición de cuentas para todos los involucrados.
- Fortalecer el desarrollo de la educación técnica como vía de acceso al empleo.
- Desarrollar siempre proyectos que combinen formación y empleo. Buscamos además que se eliminen otros sesgos como los asociados a género y/u origen socioeconómico y/o geográfico.
- Convertir a los jóvenes en agentes de cambio, de su propia historia y de los equipos en que forman parte.
- Importancia para la empresa de trabajar tanto en el acceso al empleo/incorporación como en la integración en los equipos y maximizar el valor que pueden entregar por su parte y trabajando conjuntamente con aquellos profesionales más experimentados.



- Resúmenes de cada sesión de la Mesa en el segundo año de liderazgo de Banco Guayaquil



RESUMEN DE LA 7ª SESIÓN PLENARIA

MESA DE TRABAJO ODS 8 – MARTES 19 DE NOVIEMBRE DE 2019

En el marco de la iniciativa Líderes por los ODS de Pacto Global Ecuador, se llevó a cabo una nueva sesión de la Mesa de trabajo del ODS 8, liderada por Banco Guayaquil.

Objetivo:

Ahondar en el escenario de la empleabilidad de los jóvenes, especialmente de aquellos con formación técnica o bien sin formación avanzada por diversos factores socioeconómicos y familiares, a través de la perspectiva de representantes del sector académico, institutos técnicos y/o tecnológicos y organizaciones de la sociedad civil.

De manera más detallada, se buscaba conocer de primera mano cuál es el perfil de los jóvenes que están participando de la formación técnica, las fortalezas y oportunidades de mejora de su vivencia y aprendizaje, así como para ser empleados y/o emprendedores, y cuál es el escenario que se están encontrando en cuanto a empleabilidad.

Ponentes del panel

- Javier Ortiz, Director de Duale Schule, Colegio Alemán Humboldt de Guayaquil
- Víctor Gustavo Gómez, Vicerrector del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano (ITB)
- Karen Córdova, Orientadora de Medios de Vida, HIAS
- Emilio Carrillo, Director, del Programa Guayaquil de Aldeas Infantiles SOS -Ecuador

La sesión fue moderada por Tania Tamariz, Gerente de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de Banco Guayaquil.

Contenidos:

Desde la perspectiva del **Instituto Tecnológico Bolivariano**, el Dr. Víctor Gómez destaca la escasa valoración que la formación técnica tiene en el país, que lleva a que no sea una opción de elección para los alumnos en correspondencia con las habilidades y conocimientos que sí entrega, así como con la empleabilidad que ofrece, en sectores como el transporte y la logística.

En su gran mayoría, se trata de alumnos de nivel socioeconómico C y D (80-85%), que llegan en muchos casos con falencias por deficiencias en la educación pública. En cuanto a sus habilidades, destaca la enorme facilidad para la comprensión y uso de la tecnológica, lo que ofrece una enorme oportunidad a las empresas. Éstas se interesan también en las habilidades blandas, que complementen la formación técnica que puedan entregar cuando ya se incorporan a las plantillas.

Por su parte, el Ing. Javier Ortiz, desde **Duale Schule**, enfatiza la necesidad de diferenciar entre educación, con mayor carga de adoctrinamiento y más inflexible, de la formación, y más enfocada en la adquisición de las capacidades y en la creatividad, en la experiencia. De los jóvenes, expone su capacidad de adaptación, la ausencia de miedo al cambio. Destaca la ventaja del modelo dual de formación, con la generación de confianza entre empresa y estudiante, por sobre modelos de pasantías breves en que los participantes no se desarrollan al interior de la compañía.

Desde **HIAS**, la Econ. Karen Córdova refrenda la facilidad de adaptación de los jóvenes. Identifica y profundiza en cuál es la brecha entre empresas y jóvenes, si las primeras señalan su disposición e incluso

necesidad de incorporar talento y ellos su interés por trabajar. La clave es la educación, el vínculo entre necesidades y capacidades, sin olvidar que la empresa tiene también un rol como formador.

Destaca de los jóvenes también su naturaleza emprendedora, por sus inquietudes y no por necesidad. Aconseja a las empresas trabajar en la fidelización de los jóvenes empleados, haciéndoles entender cómo contribuyen al propósito de la compañía. Pone sobre la mesa además la situación de aquellos en movilidad humana, la importancia que para su participación del mercado laboral tiene que las empresas entiendan el valor de la diversidad y de la formación, así como de la experiencia con que vienen desde sus países.

Finalmente, el Ing. Emilio Carrillo, desde **Aldeas Infantiles SOS**, destaca la adquisición de habilidades para la vida, de cómo el empleo contribuye al desarrollo de su autonomía. Esto es especialmente relevante en el caso de los jóvenes con situaciones de exclusión o dificultades derivadas de que vienen del sistema de acogimiento, para vencer la inercia de replicar los modelos de desestabilidad que vivieron. El empleo es clave para que no repitan esos escenarios de su infancia/adolescencia.

Cuando se les pregunta a los panelistas respecto a cómo deben ser las empresas para atraer el mejor talento joven, coinciden en la importancia de los valores, de tener identificado y trabajar su contribución a la sociedad, incluyendo también los desafíos ambientales y sociales.

RESUMEN DE LA 8ª SESIÓN PLENARIA

MESA DE TRABAJO ODS 8 – MARTES 10 DE MARZO DE 2020

En el marco de la iniciativa Líderes por los ODS de Pacto Global Ecuador, se llevó a cabo una nueva sesión de la Mesa de trabajo del ODS 8, liderada por Banco Guayaquil.

Objetivo:

La sesión tenía tres objetivos principales:

- 1) Presentar el informe “Perspectivas de la empleabilidad juvenil”, elaborado por la Secretaría Técnica en colaboración con miembros de la Mesa y otros adherentes de Pacto Global Red Ecuador.
- 2) Presentar el caso práctico de un modelo de trabajo con jóvenes, desde las Organizaciones de la Sociedad Civil. En concreto, el modelo “A Ganar” de Fundación de las Américas - FUDELA.
- 3) Conocer de primera mano la perspectiva de jóvenes egresados del programa “A Ganar”, para conocer cuáles han sido las principales dificultades que se han encontrado en el acceso al empleo y en la integración a las organizaciones empleadoras.

Participantes

Bienvenida. Sr. Pedro Galvis Acosta, VP de la Región Norte, y Sra. Tania Tamariz, Gerente de Gobierno Corporativo de Banco Guayaquil.

Presentación del informe “Perspectivas de la empleabilidad juvenil”, la misma que estuvo a cargo de Pablo del Arco, Gerente de Sostenibilidad de Valora Consultores y Secretario Técnico de la Mesa.

Presentación del modelo “A Ganar” por parte de la Sra. Verónica Escobar, Presidente Ejecutivo FUDELA.

Panel con jóvenes egresados de “A Ganar”: Astrid Paz, Diana Sarango y Patricio Benavides.

Contenidos:

Informe “Perspectivas de la empleabilidad juvenil”

Se trata de la segunda publicación que desarrolla la Secretaría Técnica de la Mesa, en colaboración con sus miembros. Da continuidad al primer informe presentando en 2018, que ponía en contexto la problemática del desempleo juvenil en América Latina y en Ecuador y describía los principales modelos de colaboración y prácticas de referencia.

Con ese antecedente el objetivo era construir un informe que resumiese las principales perspectivas de los agentes clave para hacer frente al desempleo juvenil: empresas, organizaciones de la sociedad civil y los propios jóvenes.

En el caso de las empresas, se lanzó una consulta a los adherentes de Pacto Global Red Ecuador; para las OSC, trabajamos de la mano con FUDELA y analizamos otros estudios de referencia; en el caso de los jóvenes, entrevistamos a jóvenes egresados del programa “A Ganar” de FUDELA.

Presentamos a continuación un resumen de los principales hallazgos de cada perspectiva:

Empresa | Ventajas que aporta la contratación de Jóvenes:

- Fortalece el abordaje de los desafíos tecnológicos. Los Jóvenes tienen mayor facilidad para operar bajo nuevas herramientas, autodidactas y facilitadores para otros miembros en los equipos.
- Mayor capacidad de adaptación al entorno, flexibilidad. Participación activa en la cultura organizacional. **Mejora del clima laboral y, asociado a ello, de la productividad.**
- Mayor diversidad de enfoques, que enriquece la toma de decisiones. **Empresas más innovadoras.**
- Entendimiento de su segmento de consumidores, el de corto y medio plazo. Empresas adquieren mayor conocimiento del mercado y se vuelven **más competitivas.**
- Mayor conciencia ambiental y social. **Empuje a la sostenibilidad** en las empresas.

OSC | Factores críticos que contribuyen a la problemática del desempleo en los Jóvenes:

- Disparidad entre el crecimiento económico y la oferta laboral. Incorporación de tecnología, deslocalización de la fuerza laboral, externalización de operaciones, etc.
- Diferencias zonales en la oferta laboral, entre el entorno urbano y el rural.
- Déficit en la oferta educativa pública, con especial impacto en los jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- Los perfiles requeridos por las empresas son cada vez más especializados: brechas.
- Amplia oferta de empleo informal, que puede ser atractivo en el corto plazo pero no aporta estabilidad ni desarrollo.
- Condicionantes de género y otros factores/atributos de diversidad.

En relación a la perspectiva de los jóvenes, se dio voz a varios egresados del programa “A Ganar”. Más adelante en este mismo documento presentamos algunas de las conclusiones que señalaron.

Presentación del modelo “A Ganar” de FUDELA

Verónica Escobar empieza introduciendo los factores de riesgo que llevan al desempleo juvenil, que incluyen la tecnología, la oferta informal y factores de exclusión como las adicciones, la violencia y el abandono. La exclusión se puede materializar en diferentes dimensiones: económica, geográfica, social y cultural; la combinación de varias dimensiones agrava el problema.

Las OSC deben plantear modelos continuistas en el tiempo y que puedan ser sostenibles. FUDELA desarrolla metodologías innovadoras e incorpora el desarrollo humano integral, como ocurre con el modelo “A Ganar”.

Dicho modelo considera una formación integral, que incluye las capacidades técnicas necesarias en cada caso en función de las necesidades locales del mercado y competencias blandas, esto último a través del

deporte y el arte. En el uso del deporte, el modelo fue especialmente innovador y es todo un referente regional. El modelo es adaptable y replicable y aumenta su incidencia de la mano de alianzas con universidades y otros centros de estudios. Incluye pasantías. Tiene un 60% de inclusión positiva de los jóvenes que participan.

Panel con jóvenes egresados del programa “A Ganar”

En este panel participaron: Astrid Paz, Diana Sarango y Patricio Benavides.

Los tres jóvenes destacaron la importancia de valorarse uno mismo para afrontar la búsqueda de empleo y los primeros pasos en sus equipos, para transmitir confianza en las entrevistas y ya en el día a día del trabajo, en definitiva, para ser tenidos en cuenta.

Nos mencionaron dos factores que, en su caso, añadieron dificultades en el acceso al empleo: 1) *la procedencia* (tanto nacional/extranjera; así como regional/provincial dentro del Ecuador) en caso de estar buscando empleo en una zona diferente a la de origen, y 2) el *género* (mayores dificultades en el caso de las mujeres).

Alertan de la importancia de no caer en el conformismo, de querer superarse día a día. También de minusvalorar las primeras oportunidades y dar el 100% para seguir avanzado dentro de las empresas/organizaciones.

Para la integración en los equipos, destacan la importancia de proyectar confianza, de atreverse a preguntar para avanzar, de aportar ideas y tomar el liderazgo.

Hacen un llamado a los empleadores para que generen oportunidades y los invitan a conocer a las personas que pases por sus procesos de selección, que les den la oportunidad de que puedan acudir a entrevista y ahí proyectar lo que tienen para aportar. Dar oportunidades para romper el círculo de la solicitud de experiencia sin que nadie les brinde oportunidades para adquirirla.

A otros jóvenes, les piden tomar el liderazgo de su vida, construir autoconfianza y aprovechar las oportunidades que tengan a su disposición para formarse, también cuando ya están dentro de los equipos, que aprendan de sus compañeros.

RESUMEN DE LA 9ª SESIÓN PLENARIA

MESA DE TRABAJO ODS 8 – MIÉRCOLES 29 DE ABRIL DE 2020

En el marco de la iniciativa Líderes por los ODS de Pacto Global Ecuador, se llevó a cabo una nueva sesión de la Mesa de trabajo del ODS 8, liderada por Banco Guayaquil.

Objetivo:

La sesión tenía como objetivo dar a conocer la alianza de Consorcio Nobis, DP World, NIRSA y Banco de Guayaquil, para estudiar el estado del desempleo juvenil en Posorja, sumado a los esfuerzos que cada empresa ya está realizando en formación y generación de empleo local. En la misma se buscaba conocer de primera mano por parte de dichas empresas, la realidad que viven en Posorja en cuanto a la atracción y retención del talento joven, así como los principales resultados del estudio, realizado por ESPAE/ESPOL.

Agenda y Participantes

1. Bienvenida.

Sr. Pedro Galvis Acosta, VP de la Región Norte de Banco Guayaquil

Sra. Tania Tamariz, Gerente de Gobierno Corporativo de Banco Guayaquil

2. Perspectiva de las empresas en la zona

Sr. Luis Alejandro Cuadros, Director de Sostenibilidad – DP World

Sra. Lisette Vitteri, Gerente Corporativo de Desarrollo Organizacional – Consorcio Nobis

Sra. Carolina Bolaños, Gerente de Medio Ambiente, Seguridad y Responsabilidad Social -NIRSA

3. Principales resultados del Informe “Empleo, subempleo y desempleo juvenil. El caso de los jóvenes de Posorja”

Paola Ochoa, Directora académica, ESPAE

4. Siguiendo pasos y cierre

Pablo del Arco, Gerente de Valora Consultores. Secretaría Técnica.

Contenidos:

EXPOSICIÓN DE DP WORLD

Presenta las características del Puerto de Aguas Profundas y el estado de la construcción y operación, de la primera fase.

El programa de contratación de personal, incluido en el plan de relaciones comunitarias que fue aprobado dentro de la licencia ambiental del proyecto. Alienado con la norma de desempeño n|2 del BID (Trabajo y condiciones laborales), que ha entregado financiamiento al proyecto (están comprometidos con el cumplimiento de las 8 normas de desempeño de la IFC).

Para la **construcción**, situación favorable de disponibilidad de mano de obra porque se requería principalmente no cualificada. 1.500 personas empleadas promedio, 60% empleo local. La contratación se hizo con el apoyo de las autoridades parroquiales. Había problemas del escaso compromiso con la formalidad del trabajo, diferente de otras opciones que tienen en dicha área (ej. pesca).

Complejidad de Posorja: hay alrededor de 600 estudiantes graduándose anualmente de los únicos tres colegios que existen y sólo el 5% accede a la universidad. Alta informalidad del empleo, muchos se van a la pesca.

Para la segunda fase, la **operación**, había muy poco porcentaje de jóvenes con capacidades para trabajar en el puerto, calificaban sólo para estibadores y choferes. La meta era llegar a 540 trabajadores de personal propio, más los trabajadores de las empresas contratistas.

DP World buscó candidatos afuera, pero también localmente con las autoridades parroquiales y otros líderes de las comunidades de la zona. De ahí, entre 35 a 40 de los 540 son de la zona. A ellos se los envió a capacitar en otros puertos de DP World (Perú, Brasil y Rep. Dominicana) porque no hubiera sido posible disponer de personal (más allá de los perfiles de estibadores o choferes).

También se trabajó con las empresas contratistas (seguridad, alimentación, aseo) para buscar empleados localmente; además apoyo en la formación.

EXPOSICIÓN DE CONSORCIO NOBIS

Intervención en la zona de Posorja con la Fundación Nobis, enfocada en la educación de calidad y para poder apoyar que las empresas de la zona dispongan de personal con las capacidades necesarias.

Destaca de la investigación realizada por ESPAE cómo las personas de la zona asocian la falta de oportunidades laborales no a la falta de preparación sino a la falta de voluntad de las empresas para generar empleo.

Con la Fundación Nobis se trabaja en la etapa primaria, en las escuelas de la localidad. Ej: en programación, robótica, habilidades digitales, etc.

Para las empresas de la zona, el estudio con ESPAE es clave para entender la visión que tiene la comunidad. Además, pusieron en marcha la plataforma **Chance.ec** (desarrollada en el marco de la Mesa del ODS 4) la misma que incluye capacitación en línea para cubrir por ejemplo las brechas que arroja la deserción escolar.

EXPOSICIÓN DE NIRSA

Negocios Industriales Real, es una exportadora que lleva 45 años con sus operaciones en Posorja. La vinculación de personal ha sido siempre un desafío. El complejo industrial que tienen en la zona ha venido requiriendo un promedio entre 4.800 -5.500 personas en los últimos 10 años.

Apoyaron el estudio con la ESPAE por la necesidad de conocer la perspectiva de la población de la zona.

La rotación en NIRSA es alta por el sector (pesquero), pero se acentúa en Posorja. La población prefiere trabajar de manera estacional en algunos momentos, pero no de manera continua y formal. También el contexto socioeconómico y la inseguridad de Posorja les dificulta atraer talento de otras zonas.

NIRSA ha creado la “Escuela del Atún” para formar a sus colaboradores y evitar la deserción. También atrae talento de otras provincias del Ecuador, tales como: Los Ríos, Manabí, Esmeraldas, Loja y Santa Elena. Cabe destacar que a veces quienes vienen de otras partes, son más fieles al empleo.

No consiguen resolver el problema de captación de jóvenes locales. A dichos jóvenes les falta formación para asumir cargos de mandos medios o administrativos y en muchos casos no les gusta empezar como personal de piso (de base), y prefieren en ese escenario ir al empleo informal que en este caso, es la pesca.

EXPOSICIÓN DE ESPAE/ESPOL

Adjuntamos la presentación de Paola Ochoa con los principales resultados. A29continuación, destacamos algunos aspectos:

Tasas de desempleo y subempleo muy por encima de la tasa nacional (jóvenes de 15 a 35 años). Desempleo: 33.1% frente al 8.1% nacional.

Para los jóvenes encuestados, el trabajo significa ingresos, sustento, responsabilidad y estabilidad para sus familias.

Destacan que no tienen opciones de formación más allá de los niveles primarios (ej. déficit de escuelas técnicas) y que las ofertas de empleo de la zona se caracterizan por una baja relación esfuerzo/recompensa.

Las mujeres tienen una percepción más baja de sus oportunidades.

La mayoría de los jóvenes quieren irse de Posorja por la falta de acceso al empleo y las malas condiciones de trabajo.

CIERRE DE LA SESIÓN

Desde la Secretaría Técnica destacamos cómo el estudio realizado por ESPAE/ESPOL con el apoyo de Consorcio Nobis, DP World, NIRSA y Banco Guayaquil, entrelaza los objetivos de la Mesa: de contribuir al desarrollo de conocimiento y establecer sinergias entre sus miembros. Es muy significativa la colaboración entre las empresas miembros de la Mesa y la academia.

Se señaló el potencial de la colaboración y la evolución que aporta al grado de madurez con el que las empresas atienden los riesgos y oportunidades de sus contextos de operación.

RESUMEN DE LA 10ª SESIÓN PLENARIA

MESA DE TRABAJO ODS 8 – JUEVES 9 DE JULIO DE 2020

En el marco de la iniciativa Líderes por los ODS de Pacto Global Red Ecuador, se llevó a cabo una nueva sesión de la Mesa de trabajo del ODS 8, liderada por Banco Guayaquil.

Objetivo

La sesión tenía como objetivo abordar el impacto del COVID-19 en el empleo joven, especialmente en el contexto de Ecuador y la perspectiva de recuperación en los próximos meses. Este último aspecto se encuentra estrechamente vinculado con la evolución de la economía, en la que está jugando un destacado papel la inversión extranjera, de la mano de los bancos multilaterales y fondos de inversión.

Junto con conocer el escenario actual queríamos abordar además la recuperación, de la mano de criterios ambientales y sociales en la operación de las empresas, que maximicen su contribución al desarrollo sostenible.

Agenda y participantes

5. Bienvenida

Sr. Pedro Galvis Acosta, VP de la Región Norte de Banco Guayaquil

Sra. Tania Tamariz, Gerente de Gobierno Corporativo de Banco Guayaquil

6. Empleo juvenil e impacto del covid-19: desafíos y oportunidades en Ecuador

Sr. Julio Gamero Requena, Especialista de Empleo y Mercado Laboral de la OIT para los países andinos.

7. El eco.business Fund y su programa de asistencia técnica: promoviendo el desarrollo socioeconómico

Sra. Lucía Gaitán, Gerente de proyectos eco.business Fund

8. Conclusiones y cierre

Pablo del Arco, Gerente de Valora Consultores. Secretaría Técnica.

Contenidos:

EMPLEO JUVENIL E IMPACTO DEL COVID-19: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN ECUADOR

El empleo joven antes de la pandemia

El empleo juvenil en la región y antes de la pandemia ya mostraba una importante vulnerabilidad, con dificultad de inserción laboral a partir de la escuela e informalidad.

En Ecuador, la tasa de desocupación de los jóvenes (entre 15 y 24 años) (9.1%) duplicaba la del conjunto de la población (4.1) (datos para 2018).

Importante señalar además la situación de los ninis. En América Latina y el Caribe hay 23 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan ni están en capacitación. Cabe destacar que la tasa de jóvenes nini en el caso de las mujeres (28.9%) duplica a la de los hombres (14.6%). El género influye por tanto en el acceso al empleo y a la capacitación, especialmente porque las mujeres se encuentran con ocupaciones no remuneradas en el hogar. En Ecuador la diferencia es aún más marcada: 26% en las mujeres frente al 9.3% en los hombres. Datos para 2017.

Existe sin embargo un escenario esperanzador en Ecuador por el incremento de la fracción de jóvenes que trabaja y estudia (15-29 años) frente al descenso de los ninis, en la comparativa 2014-2019. Esto coloca a los jóvenes en mejores condiciones para abordar los desafíos de la pandemia.

Impacto de la pandemia en el empleo joven

El COVID-19 tiene un especial impacto en los jóvenes porque son el colectivo que desempeña trabajos con mayor probabilidad de automatización, tendencia clara en el escenario de retorno/continuidad de las operaciones.

La formación es clave para que tengan oportunidades, como el propio colectivo ya identifica.

En Ecuador, el 45% del empleo joven está en sectores económicos con alta probabilidad de verse afectados por la pandemia.

Las oportunidades en la post pandemia

Importancia de la capacitación y de que esta se adapte a los cambios tecnológicos. Los jóvenes entienden la formación como el pilar en que sustentarte ante la incertidumbre.

Atender que la conectividad digital no devenga en una barrera para la formación, que lleve a la exclusión. Serán determinantes las políticas públicas en alianza con el sector privado.

EL ECO.BUSINESS FUND Y SU PROGRAMA DE ASISTENCIA TÉCNICA: PROMOVRIENDO EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO

La presentación de eco.business Fund nos permite aproximarnos a cómo el capital internacional está considerando el impacto ambiental y social previsto y su monitoreo al momento de la colocación de los recursos.

El financiamiento internacional es determinante para la recuperación en el escenario post pandemia.

eco.business Fund nació como fondo de impacto vinculado a temas ambientales, pero ha incorporado un entendimiento integral del desarrollo sostenible, y los inversionistas ya piden monitoreo de temas sociales, como por ejemplo, el número de trabajos directos apoyados. A la fecha, el portafolio de inversión del fondo ha apoyado más de 360,000 empleos.

Los esquemas de financiamiento van acompañados de asistencia técnica. Al respecto, tienen tres líneas principales de trabajo: 1) Orientar las inversiones con criterios de sostenibilidad, ej. desarrollo de Sistemas de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) en los bancos intermediarios (como Banco Guayaquil); 2) Apoyar a los clientes finales en prácticas de sostenibilidad, ej. certificaciones; 3) Trabajo en red, sensibilización y capacitaciones.

Apoyan especialmente los sectores de agricultura y agro-procesamiento, silvicultura, pesca y acuicultura, y turismo. Es importante destacar cómo son críticos para el empleo en el entorno rural y la importancia de trabajar para que los jóvenes permanezcan, aporten a la modernización de las operaciones y a la continuidad del desarrollo local.

Al respecto, se señala el ejemplo del programa De Mi Tierra, desarrollado con Grupo Financiero Ficohsa, Funder y Supermercados La Colonia, con capacitaciones a familias de pequeños productores sobre prácticas sostenibles en el agro, pero también la inclusión de género y la aportación de las nuevas generaciones.

<http://www.ficohsasustentabilidad.org/nuestro-planeta/mi-tierra/>

Cierre

Desde Banco Guayaquil se señala su apoyo al empleo joven, particularmente en tres líneas de trabajo:

- Las líneas de crédito para pymes y micro emprendedores.
- Una nueva línea de crédito particular para emprendimientos vinculados a la tecnología y la digitalización.
- El programa de apoyo a la formación a clientes de agronegocios, con eco.business Fund, que incluirá como siguiente etapa apoyo a que cursen carreras vinculadas a la operación.

RESUMEN DE LA 11ª SESIÓN PLENARIA

MESA DE TRABAJO ODS 8 – JUEVES 3 DE SEPTIEMBRE DE 2020

En el marco de la iniciativa Líderes por los ODS de Pacto Global Red Ecuador, se llevó a cabo la décimo primera sesión de la Mesa de trabajo del ODS 8, dirigida por Banco Guayaquil.

Objetivo

El objetivo de la sesión fue presentar la “Alianza por los Jóvenes”, iniciativa impulsada por Nestlé y que constituye un ejemplo avanzado de colaboración para la formación de jóvenes y su inclusión en el mercado laboral.

Se buscaba presentar las claves de su funcionamiento, de la relación entre los participantes y el impacto alcanzado, esto último a través del testimonio de jóvenes que han participado/participan del programa.

De esta manera, damos continuidad a la presentación de casos destacados, que buscan llamar a la acción por el empleo juvenil, desde la colaboración entre actores.

Agenda y participantes

Bienvenida

Sr. Pedro Galvis Acosta, Vicepresidente de la Región Norte de Banco Guayaquil

Sra. Tania Tamariz, Gerente de Gobierno Corporativo de Banco Guayaquil

Alianza por los Jóvenes

La presentación de la Alianza, su propósito, funcionamiento y trayectoria, a nivel internacional y en Ecuador estuvo a cargo de Sr. Oscar Aizaga, Gerente de Relaciones Laborales de Nestlé Ecuador

Testimonios de jóvenes egresados del programa:

Oportunidades laborales: pasantías y primer empleo – Tommy Meneses, abogado.

Emprendimiento – Carolina Placencia, Cofundadora y CEO de Yakupura

Testimonio de jóvenes participando del programa, enfoque en los nuevos cursos del programa: Leonardo Mosquera, estudiante de Comercio.

Conclusiones y cierre

Pablo del Arco, Gerente de Valora Consultores. Secretaría Técnica.

Contenidos:

Alianza por los Jóvenes - Nestlé

Alianza por los Jóvenes, nace en 2015 promovida por Nestlé para atender el contexto de desempleo y falta de oportunidades para los jóvenes a nivel internacional, hecho que se acentúa en Latinoamérica, en donde el 15.5% de los jóvenes se encuentran desempleados y el 55.7% tiene un empleo informal.

El programa se ha marcado como objetivo ayudar a las futuras generaciones para que estén preparadas para el mercado laboral, a través de: formación, generación de oportunidades de empleo y trabajo en red.

Esta iniciativa cuenta con tres pilares:

- a) Empleo y empleabilidad: creación de oportunidades para que los jóvenes tengan acceso a un primer empleo en áreas como gastronomía, veterinaria, pediatría, así como actividades de formación dual y programas de pasantías.
- b) Emprendimiento, que incluye actividades de *mentoring* y financiamiento para ideas innovadoras.
- c) Agro-emprendimiento, muy vinculado con las líneas de negocio de Nestlé, apoyando además a los sectores más rurales. Incluye formación, en alianza con la academia, e intercambio de prácticas.

La Alianza comenzó como una iniciativa de Nestlé, con apoyos puntuales para las actividades por parte de terceros; en 2019 dio el salto para convertirse en una iniciativa colectiva, con un órgano de gobierno que representa los intereses de todas las entidades comprometidas. Éste lo conforma una selección de entidades (Nestlé, Telefónica, PwC, Banco Guayaquil y Nobis) y vela por el cumplimiento del propósito y el avance en la hoja de ruta marcada, incluyendo el monitoreo de los indicadores de resultados y la evaluación de impacto. Esta madurez en la gestión, la participación multiactor y la rendición de cuentas, lo convierte en un destacado ejemplo de proyecto colaborativo.

Ya forman parte de la Alianza 22 empresas y 10 socios estratégicos. Hasta 2019 logró impactar a más de 25,000 jóvenes en Ecuador. Todos los participantes tienen un involucramiento activo, ofreciendo/participando de la formación, pasantías y oportunidades de primer empleo, esquemas de apoyo al emprendimiento, etc.

Ejemplos de éxito

Para poder trasladar el impacto del programa, participaron de la sesión jóvenes que formaron parte y/o están vinculados actualmente al programa. De este modo, pudimos conocer de primera mano cómo les apoyo el programa, los aspectos clave que más les han servido y cómo han ido enfrentando las dificultades de acceso al empleo y de emprendimiento.

Tommy Meneses. Abogado. Fue beneficiario de pasantía, inicialmente en Nestlé, y a partir de ello ha ido teniendo otras oportunidades similares y de empleo, en diferentes compañías, pero en su ámbito profesional. Del mismo modo, ha ido reforzando su formación.

Destaca la oportunidad del programa para romper la dificultad de la primera participación en una empresa, para poder entrar en ese recorrido. Después es clave estar atento a las oportunidades y los contactos que vayas generando.

Señala el valor que tienen los jóvenes para innovar, para aportar nuevas soluciones que enriquecen la actividad y resultados de las empresas.

“La primera experiencia laboral te da más responsabilidades y la capacidad para aportar ideas. Esto empodera al joven, es necesario sacarle provecho y no dar por sentado esas oportunidades”.

Carolina Placencia. Cofundadora y CEO de Yakupura, empresa que ha desarrollado y comercializa filtros de agua. Compuesta por tres socios, la empresa fue ganadora del Programa Regional Emprendimientos de ASHOKA, de entre 706 proyectos participantes.

Destaca como ejemplo de alternativa al empleo, de emprendimiento. Explica las claves para que el proyecto sea exitoso, como: hacer equipo, disponer de capital semilla, buscar el valor diferencial en el mercado, incluir criterios ambientales y sociales desde el propósito, etc. Sirve asimismo de ejemplo de que el emprendimiento no está reñido con la colaboración con la empresa, habiendo contando con el apoyo de la Alianza por los jóvenes, incluyendo a Nestlé.

De esta manera se va sustentando un proyecto sólido, que logre vencer las reticencias del entorno. Emprender en los jóvenes es posible.

“Uno de los obstáculos que tienes que vencer es no tener un trabajo cuando emprendes, así como no contar con el financiamiento para el proyecto. Las instituciones que apoyan al emprendimiento deben enfocar esfuerzos en el capital semilla y apostar por proyectos ambientales y tecnológicos”.

Leonardo Mosquera Aguirre. Estudiante de último semestre de Comercio con mención de Administración de Empresas.

Señala las claves de la formación que se ofrece desde la Alianza, destacando que la capacitación venga directa desde las empresas, que participen sus profesionales como docentes. Asimismo, que estos profesionales van más allá y ejercen como mentores.

Asimismo, destaca las temáticas en que se les forma, estrechamente vinculadas con las necesidades del mundo laboral, aspectos como gestión del cambio, comunicación efectiva, etc. De esta manera resuelven además la brecha del contacto con las empresas, cuando a pesar de ser jóvenes, les requieren de amplia formación y experiencia.

Como ya se desempeña además en una empresa, está pudiendo incorporar los aprendizajes del programa de formación en sus responsabilidades actuales, favoreciendo su crecimiento profesional.

Señala asimismo la importancia de confiar en uno mismo, para hacerse visible dentro de la compañía, para ser tenido en cuenta.

Cierre

Luego de conocer de primera mano cómo funciona la Alianza y el impacto que genera, se recapitulan los aspectos clave que hacen sea un modelo de colaboración especialmente avanzado: propósito común de los participantes, órgano de gobierno, estrategia y hoja de ruta marcada, monitoreo y seguimiento de indicadores, rendición de cuentas, diversidad de capacidades y aportes de los participantes (empresas, instituciones educativas, etc.).

Se adelanta la presentación en la décimo segunda sesión, de la Guía de modelos de colaboración para el impacto social, que profundizará en el análisis de esquemas de trabajo. Las empresas y otras organizaciones podrán conocer e identificar las ventajas a la hora de definir proyectos y cooperaciones con otros actores. De esta manera se llama a seguir trabajando de manera conjunta por el empleo juvenil.

12ª SESIÓN PLENARIA

MESA DE TRABAJO ODS 8 – 29 SEPTIEMBRE DE 2020

Con esta sesión se concluye el período de liderazgo de la Mesa del ODS por Banco Guayaquil, desarrollado entre los años 2018 al 2020.

En el marco de la misma se presentan los dos últimos entregables del trabajo de la Secretaría técnica, de la mano con los diferentes miembros de la Mesa: Guía rápida para la elaboración de una Política de Diversidad e Inclusión y Guía rápida de modelos de colaboración para el impacto social.

LÍDERES POR LOS ODS

