



FACULTAD:

CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

TÍTULO:

INCIDENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN LA EMPLEABILIDAD DE
JÓVENES NINIS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL: 2020 A 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO EMPRESARIAL E INNOVACIÓN

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TÍTULO A OBTENER:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ÉNFASIS EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AUTORA

NATHALIE STEPHANIE LOGROÑO PAUTA

TUTORA

PhD. MÓNICA LLANOS ENCALADA

Dedicatoria

A mis padres, por sus sabios consejos, creer en mí en todo momento, brindarme su apoyo incondicional y por haberme inculcado valores fundamentales como la honestidad, humildad, fe, responsabilidad y compromiso.

Los amo.

Nathalie Stephanie Logroño Pauta

Agradecimiento

Gracias a la Universidad ECOTEC, por hacerme sentir como mi segundo hogar durante todos estos años y por permitirme usar de sus computadoras cuando la mía se había dañado. También, gracias a mi familia por ayudarme a no rendirme y recordarme que, si trabajo por lo que quiero, tarde o temprano lo consigo.

Gracias a los profesores como: Guido Macas, Narcisa Arrobo, Mónica Llanos y Pablo San Andrés. Son un ejemplo de bondad, empatía, pasión por la profesión, respeto y profesionalismo. Estoy profundamente agradecida por sus enseñanzas, apoyo y por haberlos conocido.

Nathalie Stephanie Logroño Pauta

ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 5 de diciembre de 2023

Magíster

Ana María Gallardo

Decana de la Facultad

Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: “Incidencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de jóvenes ninis de la ciudad de Guayaquil: 2020 a 2022”. Según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Logroño Pauta Nathalie Stephanie** para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



PhD. Mónica Llanos Encalada

Tutora



CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS DE PLAGIO

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Mónica Llanos Encalada, tutora del trabajo de titulación, "Incidencia del desarrollo de habilidades blandas en la empleabilidad de jóvenes Ninis de la ciudad de Guayaquil: 2020-2022", elaborado por Logroño Pauta Nathalie Stephanie, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Licenciada de Administración de Empresas, Énfasis: Administración de Recursos Humanos.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del 4%, mismo que se puede verificar en el print de pantalla a continuación:

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

TRABAJO DE TITULACIÓN- NATHALIE LOGROÑO-PRIMERA ENTREGA

4%
Similitudes

2%
Texto entre comillas
< 1% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TRABAJO DE TITULACIÓN- NATHALIE LOGROÑO-PRIMERA ENTREGA.docx ID del documento: 716db15828d0006c31be8df4113919d667cf8d4d Tamaño del documento original: 366,42 kB	Depositante: MONICA DEL PILAR LLANOS ENCALADA Fecha de depósito: 24/10/2023 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 24/10/2023	Número de palabras: 15.266 Número de caracteres: 101.166
--	--	---

FIRMA DE TUTORA
PhD. Mónica Llanos Encalada

Resumen

Los jóvenes Ninis (jóvenes que no estudian ni trabajan) representan un problema para los diferentes países en los cuales su número es significativo, porque no contribuyen a la economía del país; están en desocupación, y los lleva a ser vulnerables de ser reclutados por bandas delictivas, en especial en Ecuador. Estos jóvenes pueden caer en la exclusión social; mantenerse en la pobreza; aumentan la tasa de desempleo; no aprovechan sus talentos; desconocen sus habilidades blandas; y no se preocupan por buscar mentores, o tener una educación continua. Por lo cual, el objetivo del presente estudio, es analizar la incidencia de las habilidades blandas en la empleabilidad, tales como: comunicación efectiva; liderazgo; trabajo en equipo; y, resolución creativa de problemas, las mismas que se plantean como aquellas más demandadas por los empleadores. Se aplica la investigación descriptiva y explicativa para el estudio de las variables, por ello se parte de un análisis detallado de la información y datos obtenidos de documentos oficiales; y, entrevistas a expertos del área de Talento Humano; experto en jóvenes ninis y, finalmente encuesta a una muestra de jóvenes Ninis. Entre los hallazgos más importantes está la identificación de las habilidades más demandadas para la empleabilidad; la falta de preparación y confianza por parte de los jóvenes, por lo cual se concluye que esta problemática siempre existirá, pero es importante favorecer su inserción laboral. Se pretende que, los jóvenes ninis de Guayaquil no se den por vencidos, siempre habrá alternativas que pueda ayudarles a enfrentar sus desafíos.

Palabras claves:

Jóvenes Ninis, habilidades blandas, empleabilidad, capacitación.

Abstract

Young Neets (Young people who do not study or work) represent a problem for the different countries in which their number is significant, because they do not contribute to the country's economy; they are unemployed, and this makes them vulnerable to being recruited by criminal gangs, especially in Ecuador. These young people can fall into social exclusion; stay in poverty; increase the unemployment rate; they do not take advantage of their talents; they do not know their soft skills; and they do not worry about seeking mentors, or having continuing education. Therefore, the objective of this study is to analyze the incidence of soft skills on employability, such as: effective communication; leadership; teamwork; and creative problem solving, the same ones that are considered the most demanded by employers. Descriptive and explanatory research is applied to the study of the variables; therefore, it is based on a detailed analysis of the information and data obtained from official documents; and, interviews with experts in the area of Human Talent; expert in Young NEETs; and, finally, a survey of a sample of Young NEETs. Among the most important findings is the identification of the most in-demand skills for employability; the lack of preparation and confidence on the part of young people, which is why it is concluded that this problem will always exist, but it is important to promote their labor insertion.

It is intended that the young NEETs of Guayaquil do not give up, there will always be alternatives that can help them face their challenges.

Keywords:

Young Neets, soft skills, employability, education.

Introducción

Ecuador tiene un gran problema con su alta tasa de desempleo, ya que afecta al crecimiento económico del país, muchos ecuatorianos suelen estar muchos meses en esta situación en donde claramente hay una disminución de sus ingresos y por ende el estilo de vida suele cambiar drásticamente, sumado al estrés de la incertidumbre de mantenerse inactivo. Esto ocurre porque existen menor número de vacantes en relación a los candidatos que están aplicando. “En el 2021, la tasa de desempleo fue de 5,2%. En el 2022, la tasa de desempleo a nivel nacional fue del 4,4%” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2023). Según el ministerio de trabajo (2020), “Por el COVID-19 se alteró muchas actividades de la ENEMDU pero se encontró que hubo un 5% de desempleo, siendo 6,7% en mujeres y 3,7% en hombres” (Ministerio del trabajo de Ecuador, 2020, pág. 14).

Para Castro (2022), para que los jóvenes puedan tener más oportunidades laborales es necesario que desarrollen sus habilidades blandas o también llamadas competencias genéricas. Estas permiten interactuar o relacionarse con otras personas. Las principales habilidades blandas son: Comunicación y escucha activa, liderazgo, planificación y gestión del tiempo, flexibilidad, orientación a resultados, negociación (Castro, 2022). Desarrollar estas habilidades servirá para mejorar las oportunidades laborales. Para entender mejor todo lo que abordará el presente trabajo de investigación, se definirá términos como: Competencias, Habilidades blandas, Ninis, desempleo en Guayaquil- Ecuador desde comienzos del 2020 hasta finales del 2022.

Se denominan Ninis a los jóvenes que ni estudian ni trabajan, se encuentran en una situación vulnerable por falta de oportunidades laborales y la carencia de habilidades necesarias para ingresar y mantenerse en el mercado laboral. Las causas de los jóvenes Ninis pueden ser: paternidad y maternidad a temprana edad, exclusión social, discapacidad, insuficiente comprensión lectora, baja inteligencia emocional, desconocimiento de sus talentos y poco interés en fortalecer sus habilidades blandas.

Según (2022), la tasa más alta de Ninis está entre las mujeres. Mientras 26,5% de mujeres ecuatorianas de entre 15 y 24 años ni estudia ni trabaja, entre hombres la cifra es de 11,2%, en las mujeres es más debido al embarazo a temprana edad (Orozco, 2022).

Este trabajo de investigación se enfoca en los Ninis que ya se han graduado del colegio, se encuentran en una situación de desempleo, por falta de motivación, conocimiento de sus talentos, reciben muchos rechazos en entrevistas de trabajo y tienen poco conocimiento en la influencia de sus habilidades blandas, las cuales nos enfocaremos porque será la solución para que los jóvenes Ninis puedan tener un futuro más próspero.

De acuerdo al *Ceo de LinkedIn – Ryan Roslansky* (2022), comenta que prefiere elegir a su personal basándose en las habilidades de las personas, y no solo en un título universitario, se puede mejorar la empresa si se tiene acceso a conocimiento, información y desarrollo de habilidades de los empleados, aquí importa retener al talento. También aplica con los usuarios de LinkedIn, el objetivo con ellos siempre ha sido mejorar su vida profesional. Las habilidades blandas importantes más que los títulos porque no muchos se dan cuenta de que son aquellas las que hacen que un empleado sea excelente, especialmente en estos tiempos, cuando el mundo laboral evoluciona de manera rápida y dramática (Ignatius, 2022).

El trabajo también evoluciona y al momento de tomar una decisión actualmente para seleccionar al personal se valora más en grandes empresas las habilidades, quitándole el peso al título o a qué tan buena la universidad, colegio o escuela que estudió el candidato o en dónde trabajó o a quiénes conoce.

Se realiza un análisis detallado de las habilidades blandas más demandadas en el mundo laboral actual y por las empresas de Guayaquil – Ecuador. Se promoverá el desarrollo de estas habilidades a través de distintos análisis, comparaciones y evaluaciones de programas que ya han sido implementados en países con una tasa más alta de empleabilidad y se buscará implementar diversas

soluciones como programas de capacitación en diferentes lugares de la ciudad, para que así, los jóvenes desempleados puedan interesarse más en descubrir y mejorar sus talentos. Es fundamental el reflexionar sobre el uso de las herramientas tecnológicas y el privilegio de vivir en la era de la información, porque gracias a ella tenemos diversas oportunidades presenciales y remotas en todo el mundo.

La importancia de enfocarse en este trabajo en desarrollar habilidades blandas como la negociación, puede ayudar a que se tenga salarios más altos o ascender en puestos de trabajo. Otra habilidad que tenemos como objetivo que los jóvenes aprecien más y puedan potenciarla, es la creatividad, la cual permitirá que los jóvenes puedan usar su tiempo en diseñar, inventar, crear videos o imágenes, etc. Por último, otro beneficio de este trabajo de investigación será el enseñar de qué manera se puede aumentar nuestras fuentes de ingreso por medio de la inteligencia artificial para agilizar procesos y pensamiento empresarial para la concientización de que se puede tener diferentes fuentes de ingreso por medio de la aplicación de las habilidades blandas y virtudes como: resiliencia, honestidad y perseverancia.

El desarrollar el pensamiento empresarial y ponerlo en acción desde temprana edad es fundamental para que no se rindan los jóvenes Ninis ante el desempleo, ya que es una situación temporal que puede durar menos si se capacitan y dejando a un lado las barreras que a veces la sociedad puede tratar de poner. La autora de este trabajo de investigación desea hacerles saber a los jóvenes desempleados guayaquileños que explorar los talentos que tenemos y fortalecer las habilidades blandas, nos pueden permitir no solo conseguir un trabajo o ascender, sino que también, tener diferentes fuentes de ingresos. Además de recordarles que la perseverancia siempre tendrá su recompensa y que nuestros éxitos no se construyen de la noche a la mañana, toman tiempo y esfuerzo.

Planteamiento del problema

En Guayaquil, existe alta tasa de desempleo y de subempleo, las cuales son un desafío constante que afecta a una gran parte de la población. Una de las causas

del desempleo en Ecuador ha sido la pandemia del COVID-19 a inicios del 2020 por aquella, se cerraron muchas empresas no solo en Guayaquil sino a nivel mundial, siendo el sector de servicio el más afectado. Esto obligó a muchos ecuatorianos a emprender, pero no todos salieron victoriosos debido a su falta de preparación.

Como lo explica Llanos (2019), los emprendimientos constituyen otra de las formas de desempeño laboral en la juventud quienes, por su característica propia, no ven los límites y riesgos, sino que, se aventuran en una experiencia de aprendizaje error, de esta manera, en algunos casos sus ideas son exitosas y en otros, no. Una de las causas al emprender es la necesidad. También se menciona que los emprendimientos no suelen ser perdurables en el tiempo por varios factores como la informalidad y desconocimiento (Llanos, 2019, pág. 3) .

Entonces se dice que la falta de preparación es el principal problema que impide conseguir un puesto de trabajo fijo o para crear un emprendimiento rentable. Según (Aguayo, Torres, & González, 2013) Los Ninis son jóvenes entre 15 a 26 años que no estudian ni trabajan porque piensan que los salarios que les ofrecen son insuficientes para una vida digna, tampoco creen que haciendo una carrera laboral van a mejorar su situación en el futuro. Es el desánimo en la población juvenil el que puede seguir ocasionando problemas en el futuro.

De acuerdo a datos del INEC, el 21% de la población de Ecuador son jóvenes, es decir 3'043.513 a junio del 2022, el 18,5% ni estudia ni trabaja, lo cual significa que no están aportando a la economía de sus hogares y por lo tanto dependiendo de quién lleva el sustento económico a los mismos, sean padres o hermanos (Llanos, 2023, pág. 1)

Este pequeño extracto se refiere a las consecuencias de no tener un trabajo y por lo tanto dependen de otros miembros de la familia. Esto puede ocasionar el sentir inferior o extremadamente vulnerable para la persona que no tiene trabajo, también puede perjudicar la relación con la persona que está aportando.

De acuerdo con Llanos (2023), una de las soluciones para tratar la falta de interés para superarse en la vida de los Ninis, es dialogar con los jóvenes para así

identificar qué pensamiento puede que le esté limitando. Las iniciativas más relevantes se pueden mencionar las del Ministerio de Juventudes, quienes durante varios años vienen desarrollando algunas actividades dirigidas a estos jóvenes tales como un *bootcamp* que incorpora una formación intensiva, ayuda en la búsqueda del empleo, da herramientas de excelente calidad para que logren acceder al mercado lo antes posible. (Llanos, 2023)

Finalmente, el objetivo con los Ninis es darles esperanzas por medio de enseñanzas que ocasione un amor al aprendizaje. ¿Cuál es la incidencia del desarrollo de las habilidades blandas en la empleabilidad de los jóvenes Ninis entre los 15 a 24 años en la ciudad de Guayaquil desde enero del 2020 al 2022?; ¿Cómo se puede ayudar a los jóvenes que ya finalizaron sus estudios de bachillerato y se les complica encontrar empleo a desarrollar sus habilidades blandas?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la incidencia del desarrollo de habilidades blandas en la empleabilidad de jóvenes Ninis de la ciudad de Guayaquil, durante el período 2020 al 2022, con la finalidad de mitigarlo a través de programas de capacitación.

Objetivos específicos

- Identificar el tipo de cargos con mayor potencial de empleabilidad para jóvenes bachilleres, así como las competencias blandas mínimas requeridas.
- Evaluar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los jóvenes Ninis de la ciudad de Guayaquil en relación al acceso al mercado laboral.
- Diseñar un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades blandas dirigido a jóvenes Ninis en Guayaquil para promover su inserción exitosa en el mercado laboral.

Justificación

El presente trabajo se realiza debido a la creciente preocupación por la alta tasa de desempleo en Guayaquil y la necesidad de solucionar esta problemática, ya que la falta de habilidades blandas se ha identificado como uno de los principales obstáculos para encontrar y mantener empleo.

Por lo tanto, este proyecto propone programas de capacitación para el desarrollo de habilidades blandas para jóvenes Ninis, cuyo objetivo es disminuir el desempleo. El fortalecer las habilidades blandas, tales como: comunicación efectiva; trabajo en equipo; resolución de problemas y adaptabilidad; entre otras, lo cual les ayuda a mejorar su competitividad y contar con oportunidades laborales.

Finalmente, este trabajo propone, capacitar a los jóvenes desempleados en habilidades blandas y en el desarrollo del pensamiento empresarial para que así, puedan obtener mejores oportunidades laborales, aumento de salarios, motivación para buscar herramientas tecnológicas que podrán acompañarles en las capacitaciones, motivación para aportar a la economía nacional por medio de la creación de empleos, y también la autora de este trabajo desea recordarles que la capacitación en gestión del tiempo es esencial en todas las áreas, la estricta y constante preparación en objetivos permite identificar, y buscar las oportunidades con facilidad, en este caso el empleo ideal o mejor aún, prepararse para crear empleos por medio de nuestros talentos y habilidades blandas para así poder ayudar a la economía nacional.

Tipo de investigación

El tipo de proyecto es descriptivo y explicativo. Se elige descriptivo debido a que es el procedimiento más conveniente para los objetivos que se quiere alcanzar. Permite este tipo de proyecto que se recolecten datos, ya sea por entrevistas, estadísticas online o presencial, observación y revisión documental. El explicativo se aplica porque se desea entender las causas y consecuencias del desempleo en Guayaquil con el rango de edad de estos jóvenes llamados “Ninis”. El tipo de proyecto explicativo es fundamental para el proyecto porque es el análisis de las

variables, estudio completo de los hechos, y datos recolectados, permite definir las soluciones adecuadas para los ninis y que se descubra cierta información que se ha estado ignorando o que aplican en otros países para ayudar a los ninis, con el método descriptivo y explicativo el trabajo de investigación se vuelve más completo y se espera que sirva a más personas que deseen ayudar a los jóvenes ninis.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Perfil laboral

Un perfil laboral es la descripción de habilidades, conocimientos, competencias, si es necesario experiencias o cualquier característica que se requiera para un puesto de trabajo. Las habilidades blandas forman parte del perfil laboral como también las habilidades técnicas. Un perfil laboral es una manera de atraer más rápido al candidato más idóneo. Los aspirantes al empleo deben tomarse el tiempo para analizar si esa oferta laboral está alineada con sus intereses profesionales, al mismo tiempo que pueda detectar las maneras en las que se puede aportar para lograr los objetivos según valores, cultura, misión y visión de la organización a la que pueda ingresar a laborar.

Según García (2013), el perfil laboral es el resumen de las experiencias y competencias que ha realizado una persona durante su experiencia académica, laboral o incluso en sus tiempos libres, todas estas actividades le permiten acceder a un trabajo siempre y cuando las funciones del puesto o las necesidades de la empresa tengan relación con el perfil laboral de la persona o en este caso el candidato (García, 2013).

Al momento de elegir un perfil es obligatorio tener claro las principales competencias que se necesitan. Si una organización crea un modelo de gestión por competencias conciso, fiable y efectivo, puede predecir el éxito de una persona en su puesto. Es por eso que es una gran herramienta para elegir perfiles por competencias.

Según ha señalado Alles (2020), para elaborar un esquema de gestión por competencias, se inicia desde la descripción del puesto donde se colocará las diferentes competencias, niveles o grados requeridos para cada una. Con toda esta información el cliente interno permite preguntarse cuáles son las competencias más importantes para el proceso de selección del nuevo integrante. Esto servirá también para el momento de hacer preguntas en la entrevista de selección por competencias (Alles, 2020).

1.1.2 Descripción de cargos

Cada puesto de trabajo requiere su descripción, pero primero es necesario saber la definición de un puesto de trabajo. “El puesto de trabajo es un lugar físico donde se realiza la ocupación laboral. El puesto lleva aparejado una contraprestación económica por el trabajo realizado (desempeño y esfuerzo) de un individuo por el cual recibe un salario” (García, 2013, pág. 53).

Entonces se dice que las descripciones son fundamentales para que los empleados puedan tener la comprensión clara de sus tareas, requisitos funciones y responsabilidades en sus puestos de trabajo. También, elaborar una descripción de cargo sirve para cuando la empresa desea adquirir un nuevo talento, se asigne nuevas tareas, se requiera la planificación de la carrera profesional y una evaluación del desempeño.

En la descripción de cargos por lo general se incluye estos elementos: Título del puesto, resumen del puesto, responsabilidades o tareas, requisitos; cualificaciones; competencias técnicas y blandas, supervisión, relaciones, condiciones laborales, objetivos y expectativas del progreso del empleado, ubicación en la estructura organizativa, salarios, y la información adicional que sea necesaria y precisa de conocer para el candidato. No hay que olvidar que esta descripción de cargos también tiene que ser actualizada cada que sea necesario. (Chapman University, pág. 1)

1.13 Empleabilidad de los jóvenes NINIS

Los ninis tienen poco interés en los estudios, ni estudian ni trabajan, sus necesidades básicas se las ofrecen sus padres y no se ven en la situación por satisfacerlas por cuenta propia. Los ninis se encuentran en todo el planeta, tienen efectos negativos en la economía mundial. Estas personas en un futuro no podrán acceder a buenos trabajos y van a seguir aumentando la pobreza. Los factores que

influyen en los Ninis son la desintegración familiar y la falta de apoyo moral. Existen Ninis que ya tienen familia y sin duda esto influye en alargar el tiempo para conseguir trabajo, sobre todo a las mujeres Ninis con hijos que se quedaron solteras. (Tornarolli, 2017, pág. 23)

Una característica de los Ninis es que el alto porcentaje existente es en mujeres, siendo el factor principal el embarazo y el matrimonio en la adolescencia. Las complicaciones del embarazo como la depresión y ansiedad pueden afectar la relación familiar y esto puede ocasionar que no se enfoquen en la búsqueda de un trabajo para mejorar la calidad de sus vidas. (Pares & Arriaga, 2018, pág. 3)

En el mundo el 22.4% de la población joven es Nini, lo cual ha sido preocupación para gobiernos y organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas. En el 2015 se incluyó en la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible un objetivo que se relaciona con alcanzar la reducción de los jóvenes ninis. (Escuela Politécnica Nacional, 2018, pág. 1)

Los Ninis son perjudicial para la sociedad porque afecta el desarrollo económico del país, además no permite que los jóvenes ecuatorianos vayan perdiendo cada vez más la creencia en sí mismos y en su capacidad para mejorar a la nación o para mejorar su ciudad, debido a que no ponen en práctica sus conocimientos pueden comenzar a tener pensamientos limitantes y realizar acciones incoherentes en relación al logro de sus deseos profesionales. Según Pares y Arriaga (2018), “Hablar de Ninis trasciende a otros temas como: gobernabilidad, embarazo adolescente, drogas, ocio, machismo, entre otros” (Pares & Arriaga, 2018).

Indiscutiblemente los jóvenes en situaciones de pobreza o los jóvenes del campo tienen más desafíos que los otros jóvenes que ya han tenido una educación de calidad. La falta de recursos y la presión por contribuir al ingreso familiar a una

edad temprana puede influir en la desmotivación y la dificultad para encontrar un trabajo en donde se puedan aprovechar todas las habilidades y al mismo tiempo desarrollarlas o aprender nuevas.

Los gobiernos de cada uno de los países de América Latina pueden ofrecer su ayuda impulsando a los jóvenes para su inserción en el mercado de trabajo formal mediante subsidios salariales o ayudarles a trabajar por su cuenta a través de programas de apoyo al emprendimiento. Una última opción es proporcionar empleo directamente mediante programas de empleo público (Hoyos & Rogers, 2016, pág. 46).

Los países de América Latina con menor porcentaje de Ninis son: Bolivia y Perú. Mientras que Paraguay, Costa Rica, Chile y Uruguay tienen un poco menos del 25% cada uno de Ninis. Los países en donde se supera el 25 % de Ninis son: Nicaragua 25.9%, el salvador 26.4%, Honduras 26.8% y Guatemala 27.7%. En estos países la proporción de Ninis en áreas rurales es muy elevada (Tornarolli, 2017, pág. 4).

El Proceso de reclutamiento para cargos con mayor potencial de empleabilidad

Este proceso se enfoca en la búsqueda del candidato idóneo para la oferta de trabajo y con la empresa. La empresa es la encargada de publicar la oferta de trabajo a través de distintas fuentes de reclutamiento.

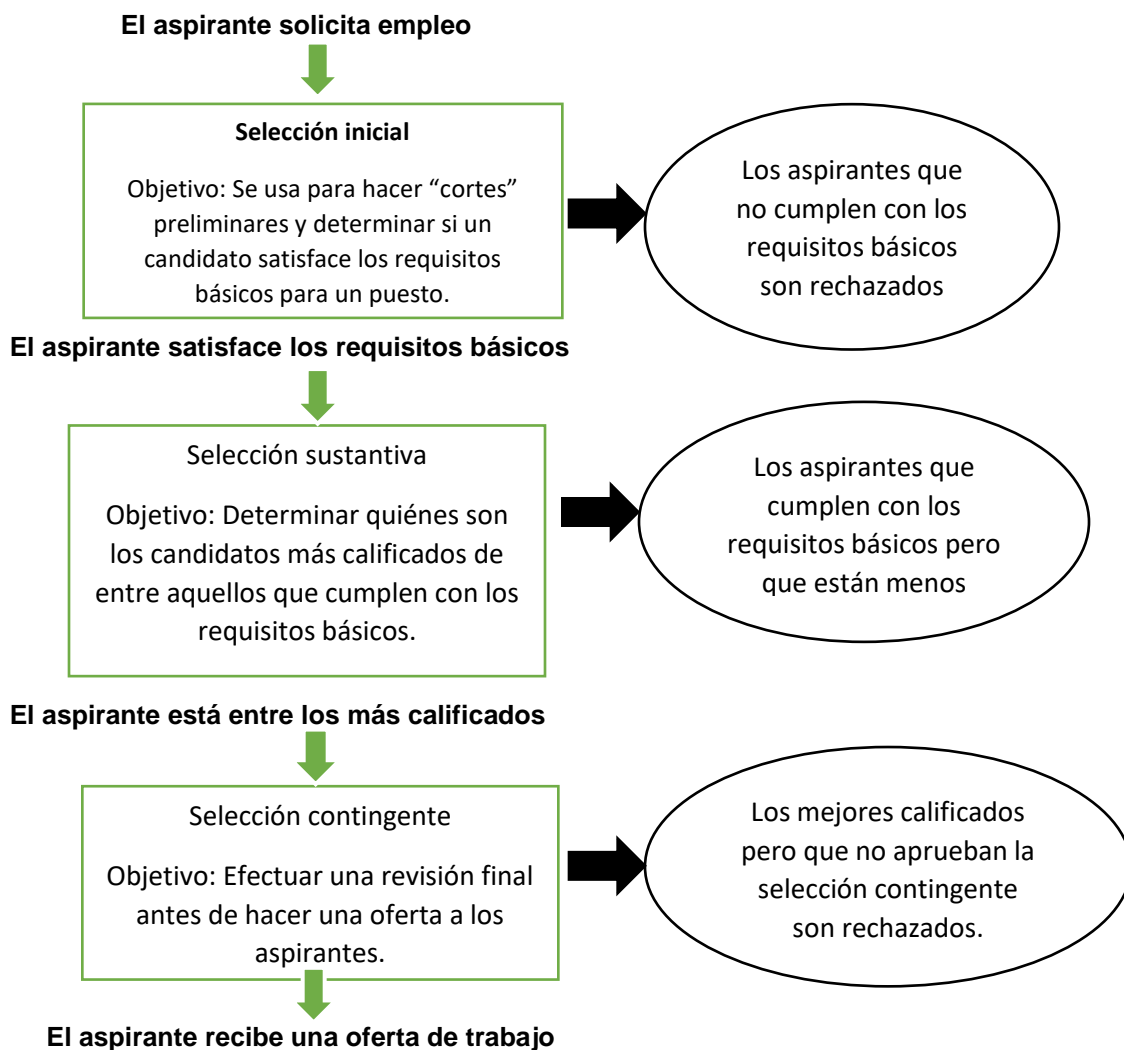
Al reclutar candidatos para una vacante se puede hacerlo internamente o externamente o combinar ambas opciones. El reclutamiento interno es cuando entre el personal que integra la entidad, y que desea ascender o hacer carrera dentro de la empresa. Reclutamiento externo es cuando la empresa se decide por una vacante de personas provenientes del exterior, ya que no se dispone de personal interno cualificado para dicho puesto de trabajo.

El reclutamiento externo tiene mayor ventaja ya que tiene un mayor número de candidatos para seleccionar, a su vez vienen con nuevas ideas, y más motivados

por hacer bien las cosas. En cambio, con el reclutamiento interno tiene una gran desventaja si se utiliza como único sistema de reclutamiento ya que genera empresas burocráticas, con escasas ideas nuevas. (García, 2013, pág. 88)

Figura 1

Modelo del proceso de selección en las organizaciones



Nota: La figura 1: Describe el proceso básico de selección en donde según Robbins (2013), si los candidatos superan a otros debido a su mejor calificación, actitudes y habilidades más acorde a las necesidades del puesto de trabajo (Robbins & Judge, 2013).

En Guayaquil la forma en que se perfilan los puestos en las empresas depende del tamaño de la empresa y de los requisitos específicos del puesto. Pero, hay ciertos puntos que suelen ser los más comunes como los requisitos de educación y experiencia, habilidades técnicas, habilidades blandas, idiomas y responsabilidades del puesto. El ministerio de trabajo del Ecuador (2023) comenta que la capacitación constante es fundamental para reducir el desempleo en Ecuador, y les ha dado la oportunidad a jóvenes de certificarse por medio de capacitaciones virtuales y presenciales en habilidades blandas, los 60 que fueron beneficiarios de este proyecto llamado “Empleo joven” han podido iniciar su vida laboral y tienen un mayor compromiso con el bienestar del Ecuador y su futuro.

1.2.1 Habilidades blandas

Cuando el individuo desea desarrollarse profesionalmente, es en las habilidades blandas o competencias generales que tiene que enfocarse con un reforzamiento significativo para que así triunfe en el ámbito laboral, gracias a estas habilidades se pueda alcanzar un equilibrio entre vida laboral y personal. Para esto, hay que reconocer las que podemos potenciar y las habilidades más demandadas que necesitamos adquirir para subir de nivel con la competencia en el mercado. No solo hay que limitarse en adquirir habilidades técnicas, sino que también hay que darle importancia a las habilidades blandas. Estas mejoran la calidad de vida de un individuo volviéndolo más más resiliente y mejorando el ambiente organizacional.

Se entiende por “Competencias” ciertas aptitudes que posee la persona y que hace que su desempeño resulte efectivo o también que supere al resto del equipo o a lo que se le exige, las competencias que también son características personales, formas de conocimientos, habilidades. Son esenciales para ejecutar las tareas y para definir el rendimiento de los trabajadores, lo ideal es que todo trabajador tenga con firmeza ciertas competencias y esté dispuesto a mejorarlas, adaptarse a las nuevas y actualizarle. (Chiavenato, 2007, pág. 340)

Las habilidades blandas también son conocidas como habilidades socioemocionales o habilidades para la vida, son conjuntos de destrezas, aptitudes, o herramientas afectivas que poseen la particularidad de regular el estado emocional del ser humano, ayudan a mantener las relaciones sociales positivas. Eso quiere decir que, las habilidades blandas son importantes porque llevan en sí, componentes estratégicos que mejoran el desempeño laboral, el desarrollo profesional y la cohesión social. (Ossa, 2022, pág. 1)

Según (Chiavenato, 2007) Las competencias pueden ser básicas y técnicas, las competencias básicas se basan principalmente en las cualidades personales de las personas y también pueden ser intereses o cualquier otra característica personal que diferencie de los demás. Las técnicas son las que se pueden demostrar por medio de diferentes pruebas y también se pueden medir, un ejemplo sería una prueba de conocimiento de algún idioma.

La evolución que se vive día a día en lo laboral y en lo digital, requiere que el trabajador se mantenga actualizado y busque maneras de potencializar las competencias emergentes. La competitividad, búsqueda de nuevos desafíos, buscar un propósito a su vida personal y laboral, deseo de reconocimiento, y el desarrollo profesional puede ayudar para motivar la excelencia profesional. Teniendo en cuenta que, la ventaja competitiva de los individuos en las organizaciones son las habilidades blandas.

1.2.2 Relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo

El liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y llevarlo hacia el cumplimiento de resultados o lograr un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización. (Robbins & Judge, 2013, pág. 368)

Sin embargo, los líderes no solo pueden surgir por una asignación formal. Los líderes que más resaltan son los que tienen la capacidad de influir, los que se les da de manera natural o independiente sin necesidad de que alguien les otorgue el mando. En la actualidad, se necesitan líderes visionarios, rebeldes, y que inspiren

por medio de su ejemplo a los miembros de las organizaciones para cumplir la misión, visión, objetivos y cambiar las reglas cuando sea necesario.

El trabajo en equipo brinda grandes fortalezas, integra los esfuerzos individuales, se aprovecha las capacidades de cada integrante, divide el trabajo con funciones específicas y logra resultados plurales.

“En las organizaciones actuales el liderazgo debe ser entendido en un contexto de equipos de trabajo en la organización. La responsabilidad del líder sería facilitar el desarrollo máximo del potencial y motivarles para que puedan ver más allá de sus propios intereses, es decir, tener en cuenta los intereses que benefician al grupo.” (Figueroa, 2004, pág. 6)

Negociación

Al momento de que el candidato sienta que está próximo a obtener el trabajo, es preferible que se tome el tiempo para evaluar los diferentes factores de esta importante decisión antes de aceptar el trabajo. A veces se tiene habilidades que tienen alta demanda y la negociación será más fácil. El entrevistador apreciará que seas profesional y directo con tus requerimientos. Además, deberás de escucharlo atentamente para también saber cuáles son los intereses de la organización y así se pueda aplicar exitosamente el siguiente concepto de negociación:

“La negociación es un diálogo que permite que logremos nuestros objetivos por medio del compromiso de ambas partes. Mientras se negocia se tiene que ser convincente pero también flexible, tranquilo y cortés” (Dasgupta, 2021, pág. 37).

Es importante que busquemos un puesto de trabajo que esté relacionado con nuestras principales necesidades individuales, metas a corto y largo plazo. Se recomienda a los candidatos antes de tomar la decisión de aceptar la oferta laboral hacerse las siguientes preguntas:

“¿Este trabajo coincide con sus intereses, valores, habilidades y creencias?
¿Le ofrece el estilo de vida, prestigio, independencia, creatividad, seguridad,

felicidad? ¿El rendimiento económico que me puedan dar es el que realmente estoy buscando en un trabajo?” (Hoover, 2021, pág. 2).

Gestión del tiempo

La capacitación en gestión del tiempo es una estrategia para crear riqueza y felicidad para toda persona. Lo que se aprende es a delegar, principio de Pareto, ley de Parkinson, liberar el máximo potencial, eliminar malos hábitos, tener más tiempo libre y le permitirá centrarse en las acciones de alto valor que le ayudarán a alcanzar la definición de lo que es éxito para usted. Si deseamos que algo suceda, hay que asignarle una fecha y duración.

“El objetivo es disminuir la cantidad de trabajo que realizas aumentando al mismo tiempo lo que ganas” (Ferris, 2007, pág. 101). Esta cita corta nos hace reflexionar que eliminar las actividades que solo aparentan dedicación es también sincerarse con uno mismo, la solución es centrarse en mostrar resultados y detectar cuáles son las pocas tareas fundamentales que hace que genere más ingresos para establecer plazos claros para realizarlas.

Hay que recordar que si nos falta tiempo es porque no hemos definido nuestras prioridades, en esta era de la información es fácil confundirnos al pensar que todo es urgente o merece nuestra atención, el reconocido empresario redacta en su libro:

La solución para tener una mejor calidad de vida es aprender a decir que no, o también desde la mañana no consumir nada de redes sociales o preferibles dejar a un lado el celular. No todo es urgente, hay que aprender a delegar, seleccionar mejor las amistades y tratar de pedir teletrabajo en la organización para que al fin se tenga tiempo de crear un emprendimiento propio. (Ferris, 2007, pág. 127)

También se recalca que la clave es dominar la gestión del tiempo y centrarse en lo importante e ignorar el resto. Él no cree necesario tener 8 horas para hacer un buen trabajo, se puede hacerlo bien y ganar más en menos horas. Se pregunta: ¿Cómo es posible que toda la gente del mundo necesite exactamente 8 horas para

hacer su trabajo? Es imposible. El horario de 9 a 5 es arbitrario, 8 horas por semana es demasiado, aunque no espero que todo el mundo me crea ahora. (Ferris, 2007, pág. 109) Timothy Ferris es el rey de esta habilidad blanda demandada, la gestión del tiempo (Forbes, 2019, pág. 1)

La resolución creativa de problemas

El desarrollo del pensamiento creativo con relación a la resolución de problemas cumple un rol crítico en las carreras del futuro, especialmente en los trabajos que aún no salen a la luz. La creatividad sirve para mejorar la motivación y crear oportunidades innovadoras que les puede ayudar a salir de la situación temporal del desempleo mucho más rápido. No es tarde, es por eso que se ha recolectado habilidades y carreras que conviene capacitarse, las cuales son:

El pensamiento crítico, comunicación multimedia, emprendimiento, la resolución creativa de problemas y alfabetización digital, dependen de la creatividad y son los que permitirán aumentar nuestros ingresos. Los robots nos pueden ayudar a hacer todo más rápido, pero no pueden ser aún tan creativos como los humanos. (Adobe Systems Incorporated, 2017, pág. 1)

Los seres humanos tenemos a la creatividad como una cualidad innata que nos ha servido para sobrevivir y ha ayudado para los avances de la humanidad. Si queremos tener mejores mentes creativas es necesario practicar la creatividad cada día en diferentes situaciones.

“La creatividad es lo único difícil de conseguir programar en una computadora. Las computadoras se basan en reglas y la creatividad es todo lo contrario, es inesperada. Las habilidades creativas tienen una demanda cada vez mayor” (Russel Tytler, 2019, pág. 21).

No se necesita ser muy astuto para predecir que en pocos años los trabajos antiguos serán fácilmente reemplazados por robots o por algún sistema creado que sea más rápido que el ser humano, sin embargo, nada supera la energía de una buena interacción social, la aplicación de la imaginación colectiva para solucionar

problemas confidenciales y públicos, y la pasión por crear en relación al beneficio de la sociedad por medio de la empatía, lo que no tienen los robots.

Los modelos realizados para este informe determinan que casi 5 millones de empleos enfrentan una alta probabilidad de ser reemplazados en la próxima década o dos, mientras que el otro 18,4 % de la fuerza laboral tiene una probabilidad de que se elimine sus roles. Los trabajos que involucran bajos niveles de interacción social y bajos niveles de creatividad son más probables de que sean reemplazados por la automatización. (Committee for economic development of Australia, 2015, pág. 8)

Adaptabilidad y resiliencia

Después de la crisis del COVID-1 se demuestra la importancia de la adaptabilidad y resiliencia en situaciones desafiantes. Es preferible que el trabajador esté preparado para adaptarse en trabajo remoto, utilizar nuevas herramientas digitales, cualquier tipo de cambio en el trabajo y pueda lidiar con sus emociones sin llegar a un estrés excesivo en caso de incertidumbre laboral. Con esta crisis sanitaria se valora mucho más la adaptabilidad de los trabajadores ya que evidencia la capacidad de innovar para continuar con el progreso de la empresa y el compromiso de estar en constante evolución así existan los desafíos más complicados. El trabajador resiliente sabe que en las crisis también hay oportunidades de aplicar conocimientos o de aprender.

Según Centro de Desarrollo OCDE (2020) reflexiona que la amenaza en relación al mundo laboral durante la crisis del COVID-19 en Guayaquil- Ecuador no solo fue por la cantidad de reducción del personal, sino que también la barrera limitante que fue para ciertos trabajadores el no estar actualizados en herramientas digitales, esto ocasionó que se les dificulte la ejecución de actividades o que busquen reemplazos.

Por lo general el trabajador que se adapta fácilmente tiene más probabilidades de conseguir un empleo ya sea remoto, híbrido o presencial. El trabajador que sabe cómo actuar ante imprevistos también no pasa por desapercibido y estos suelen ser los más estables en una organización. Es fundamental que el trabajador conozca la importancia de sus actividades diarias, busque diferentes maneras de ejecutar sus actividades diarias y que por medio de su ejemplo inspire a sus otros compañeros de trabajo.

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de investigación

En el presente trabajo de investigación se ha elegido un enfoque mixto debido a que es necesario utilizar el enfoque cualitativo y cuantitativo. Esta elección tiene como objetivo, responder la pregunta de investigación de una manera completa y facilitando la comprensión de análisis de datos y textos colocados. El enfoque cualitativo es un procedimiento que demuestra evidencias por medio de textos y dibujos con una descripción profunda, con la finalidad de comprender lo social. En este proceso no se puede incluir técnicas numéricas de medición. En cambio, el enfoque cuantitativo nos da acceso a datos cuantificables y comparables. Recopilar datos cuantitativos tiene beneficios como aumentar la credibilidad del trabajo de investigación, permite que sea más profundo y completo. Es por eso que se decide juntar los enfoques cuantitativos y cualitativos.

Se ha elaborado una encuesta para los ninis y entrevistas para expertos de Talento Humano. Con estas, se puede identificar lo fundamental para la empleabilidad según los expertos y las particulares de los ninis. Se realiza las entrevistas con preguntas abiertas para los expertos de Talento Humano para que puedan responder con más precisión, libertad y mejor análisis. En la encuesta para los ninis, se utiliza preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas. En el análisis de resultados, se decide agregar gráficos estadísticos para que pueda ayudar de una forma más rápida en la toma de decisiones y facilite la comprensión de la información recolectada.

El diseño de los gráficos se desarrolla en Excel, debido a que permite verificar los porcentajes de respuestas con sus indicadores. Es un requisito interpretar con paciencia los resultados de esta investigación, ya que adquirir este conocimiento ayuda a que se tenga una alta probabilidad de encontrar un empleo que esté alineado con su talento. También, los resultados determinan factores importantes que se han estado ignorando o ubicando como secundarios. Todo esto, a su vez, permite la creación de soluciones innovadoras con el propósito de reducir el porcentaje de los ninis en Guayaquil.

2.2 Tipo de investigación:

El tipo de proyecto sería descriptivo y explicativo. El primero es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera. La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.

Este trabajo de investigación descriptiva se apoyará por medio de entrevistas virtuales y presenciales, recolección de datos, estadísticas por medio de redes sociales, etc. Estas ayudan a conocer las razones por las cuales existe mayor desempleo en Guayaquil- Ecuador, especialmente en las mujeres, para que así creemos con una mayor precisión programas que solucionen al desarrollo de las habilidades blandas de los jóvenes Ninis. Según Bernal (2010) , “Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas” (Bernal, Metodología de la investigación, 2010).

En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables.” Ese tipo de investigación será clave utilizarla porque nos brindará la información necesaria para entender las causas y consecuencias del desempleo en Guayaquil, la razón por la que los Ninis están aumentando, y nos permitirá conocer a profundidad las habilidades más demandadas en Guayaquil y su porqué. Con el objetivo de que se logren implementar capacitaciones específicas en lugares estratégicos presenciales y digitales, deseando que esté al alcance de los jóvenes y así potencializar las habilidades blandas de ellos y concientizar de que el desempleo es temporal y los ingresos no tienen que solo venir de una fuente de ingreso que muchas veces puede llegar a ser inestable.

En un mundo más competitivo y en constante cambio, las habilidades blandas como la comunicación asertiva, trabajo en equipo y la creatividad para la resolución de problemas se han vuelto esenciales para conseguir un empleo. Comprender de una manera profunda las razones que pasan por desapercibidas del desempleo en los jóvenes y cómo estas están relacionadas fuertemente con las habilidades blandas es importante para la creación de las estrategias efectivas de capacitación para los jóvenes ninis de Guayaquil.

Será un aporte valioso las entrevistas y conocer toda la información ya sea de datos encontrados o datos estadísticos, la opinión de los expertos es una parte fundamental para así conocer más sobre las tendencias laborales y las maneras de identificar problemas para así crear una solución para motivar a los jóvenes ninis.

2.3 Técnicas e instrumentos

Las técnicas de investigación utilizadas son las entrevistas y encuesta. La entrevista a expertos es de temas específicos como educación, desempleo, y jóvenes Ninis. Estos expertos pueden ser académicos, profesionales con gran experiencia, directos de instituciones educativas, líderes comunitarios o cualquier profesional que tenga un amplio conocimiento en los jóvenes Ninis y las causas y soluciones para el desempleo. Esta entrevista a expertos es crucial al igual que la encuesta a los ninis, ya que son las que proporcionará información valiosa que no solo permiten explorar diferentes opiniones o cuestionamientos, sino que también se recibe recomendaciones que sin duda aportará para las soluciones del presente trabajo de investigación.

Las preguntas son realizadas por medio de *Google Forms* y por *Zoom* para los que no tuvieron la disponibilidad de tiempo para responder por medio de *Google Forms*. Las preguntas de la encuesta para los jóvenes ninis fueron 7, para los expertos de Talento Humano fueron 8. Se enfocan en analizar desde otra perspectiva los desafíos que enfrentan los ninis para así identificar las causas de la alta tasa de ninis, las habilidades que son necesarias para la empleabilidad, programas de capacitación, situación de los ninis, oportunidades de voluntariado,

mediciones y estrategias para empoderar a los jóvenes. Los expertos de Talento Humano que se elige en el presente trabajo de investigación son: Pablo Herrera Marvit, Heidi López Proaño, Mariela Ludeña Chang, Denisse Alexandra Zuleta, Valeria Ramos Ollague, quienes generosamente compartieron sus opiniones y conocimientos.

Periodo y lugar:

2020 a 2022.

Guayaquil – Ecuador.

Variables:

Variable Independiente: Habilidades blandas

Variable dependiente: Empleabilidad de los jóvenes Ninis

Tabla 1*Operalización de las variables*

Variables		Definición	Dimensiones	Técnicas de medición
Variable independiente	Habilidades blandas	Las habilidades blandas son un conjunto de características que permiten comunicarse y relacionarse de manera efectiva, pueden determinar cómo una persona trabaja e interactúa en su alrededor. En el presente estudio estas habilidades se analizan en relación a las principales demandadas por el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo • Creatividad • Liderazgo • Negociación • Gestión del tiempo 	Análisis Documental Encuestas Entrevista
Variable dependiente	Empleabilidad de los jóvenes ninis	El término nini es por la combinación “Ni estudian ni trabajan”. Son grupos en diferentes países de jóvenes que no entran al mundo laboral por no tener desarrolladas al nivel esperado por los empleadores ciertas habilidades blandas, lo que ocasiona dificultad para acceder al mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Educación y formación • Situación socioeconómica • Experiencia laboral • Habilidades • Intereses • Disponibilidad de trabajo 	Análisis Documental Entrevista Encuesta

Población y muestra:

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2023) , en junio del 2022 se registró que el 18,5% de jóvenes ecuatorianos son ninis. Se estima que en Guayaquil hay 123.225 jóvenes que ni estudian ni trabajan y el rango de edad de estos jóvenes es entre 15 y 24 años.

En el proceso de recolección de la muestra, se enfrentó desafíos durante la visita planificada a las instalaciones de la Fundación Edúcate, la finalidad de esta visita era adquirir apoyo de los directivos y grupo de jóvenes ninis con los cuales la Fundación Edúcate en Guayaquil- Ecuador ubicada en Urdesa, trabaja, sin embargo, al realizar la visita a sus oficinas se supo que esta dejó de funcionar, lo cual difiere de la información disponible en línea.

No obstante, ante esta limitación se adopta un enfoque alternativo con el objetivo de mantener la calidad e integridad del presente trabajo de investigación, consciente de que los jóvenes ninis a pesar de su desocupación, son activos usuarios de las redes sociales, la autora explorar la opción de contactarlos a través de plataformas digitales. Después de un análisis de los hábitos y preferencias de este grupo demográfico, se conoce que *Tik Tok* es la plataforma, según *Huang (2022)* más utilizada por jóvenes de la generación Z, esta generación se encuentra en el rango de edad de los jóvenes ninis (entre 15 y 24 años). Con base en este conocimiento, se implementa una estrategia digital específica que resultó exitosa para establecer contacto con los jóvenes Ninis y recopilar datos relevantes para nuestro estudio.

La muestra se toma por medio del video desde el perfil de Nathalie Logroño en la plataforma global *Tik tok*. Este video hace un llamado a los jóvenes con rango de edad de los ninis para que accedan al enlace *de Google Forms* para realizar la encuesta diseñada para recopilar datos esenciales enfocada en los jóvenes ninis de Guayaquil- Ecuador. La encuesta se llevó a cabo con un total de 101 participantes, los cuales en Guayaquil respondieron 72 personas, 40 son ninis 32 ya consiguieron trabajo. Existieron participantes que respondieron de varias provincias, ciudades y países como: Argentina, Babahoyo, Colombia, Costa Rica, Cuenca, Durán,

Machala, La concordia, Manta, Milagro, Perú, Portoviejo, Quito, Riobamba, Samborondón, Santa Elena, y Venezuela.

Procedimiento:

El primer paso consiste en la selección del tema, este tema se selecciona debido a que los Ninis en Guayaquil cada vez son más y esto afecta en la economía de nuestro País y en todo el mundo. El segundo paso consiste en la justificación, ayuda a comprender cómo la mejora o el desarrollo de las habilidades blandas principales les puede influir en la empleabilidad a estos jóvenes, ayudándoles a integrarse y mantenerse en el mercado laboral. El tercer paso es la elaboración del anteproyecto es realizar un análisis profundo del tema incluyendo las consecuencias y causas de los jóvenes Ninis, también las habilidades blandas más demandadas del mundo laboral. El cuarto paso es la introducción en donde se conoce la información previa y relevante que nos ayudará a comprender mejor los objetivos de nuestro tema.

El quinto paso es el marco teórico, aquí se profundiza los diferentes conceptos de términos importantes de Recursos Humanos que son utilizados durante toda la investigación, también se incluye estudios de los jóvenes Ninis en Latinoamérica. El sexto paso es el estudio de campo, aquí se incluye la recopilación de datos a través de la encuesta a jóvenes Ninis. Para difundir el enlace de la encuesta de Google *Forms*, se utilizó la red social *Tik tok*, siendo esta una plataforma global, lo cual no solo se puede alcanzar a “Ninis” en Guayaquil, sino en otras regiones y países. Se utiliza el perfil del autor de este trabajo de investigación ya que es un *influencer* mediano en la red social. Se resalta que el creador tiene seguidores de diferentes países, pero su principal audiencia es en Guayaquil-Ecuador. Siendo esto útil para que respondan la encuesta el público objetivo y también para cuando sea el momento de interpretar los resultados, se lo haga analizando diferentes perspectivas.

Para los docentes de expertos de Recursos Humanos se realiza las entrevistas por medio de Google *Forms* y Zoom. Todos estos datos permiten llegar más adelante a la conclusión de cómo mejorar las oportunidades de empleo para estos jóvenes en la ciudad. El séptimo paso, en el análisis de resultados se utiliza las herramientas estadísticas y cualitativas para analizar los datos recopilados. También se identifican patrones, nuevos problemas, nuevas ideas en relación a nuestro tema del presente trabajo de investigación. El último paso es el diseño de estrategias de capacitación para el desarrollo de habilidades blandas y también de diferentes propuestas para la mejorar la empleabilidad de los jóvenes Ninis en Guayaquil.

Procesamiento:

Durante la fase de investigación, se llevaron a cabo entrevistas con expertos en el campo de Recursos Humanos. Estas respuestas nos dieron una visión de los desafíos y diferentes oportunidades que enfrentan los jóvenes “Nini” en la búsqueda de un empleo y en su desarrollo profesional. Se agrega que se aplicaron métodos de entrevista y encuesta que se adaptaron a la disponibilidad, preferencias de los entrevistados, y según el público objetivo. Uno de los entrevistados, Pablo Herrera Marvit, fue contactado a través de la plataforma profesional LinkedIn, esta herramienta digital ayudó para la búsqueda y conexión con expertos que se dificultaba encontrar por medio de amistades. Para aquellos expertos que tenían limitaciones de tiempo o se ubicaban a grandes distancias geográficas como Heidi López Proaño, se optó por utilizar Zoom y Google *Forms* como plataforma de entrevista. Lo que permitió recopilar sus valiosas respuestas de la manera más eficiente y estructurada.

Para que los jóvenes Ninis realicen la encuesta, el autor de este trabajo de investigación utilizó su cuenta personal de *tik tok* para difundir el enlace de Google *Forms* con preguntas personalizadas para ellos. Primero, se creó un video en donde se explica los pasos para realizar la encuesta y el motivo. Segundo, compartió el

video, vieron más de mil personas, el público objetivo entró al enlace de la encuesta y con éxito la respondieron, fueron los ninis y ex ninis de diferentes partes del mundo, liderando ninis de Guayaquil. Se enfatiza que esta red social llena de la generación Z cuenta con una gran cantidad de jóvenes ninis, es decir, nuestro público objetivo. “La Generación Z pasa más en *Tik Tok* que en todas las aplicaciones y de hecho la usan más que google para buscar información” (Huang, 2022).

Con todos estos datos recopilados, se logró obtener una variedad de perspectivas como de profesionales con sólidos conocimientos en Talento Humano, como también de los jóvenes ninis. Gracias a estos datos se ha podido visualizar de manera más clara los desafíos que enfrentan. Además, comunicar y encuestar directamente a los jóvenes ninis, influyó a que el enfoque del desarrollo del trabajo de investigación se vuelva más empático y se fortalezca el compromiso para buscar soluciones que ofrezcan ayuda a los ninis. Sabiendo todo esto, no solo se enriquece el trabajo, sino que también el autor ha hecho reflexionar profundamente sobre la situación de los ninis en Guayaquil- Ecuador y sabe que impactará a quienes tengan la oportunidad de leer el trabajo. Sin duda, toda la investigación de campos es una gran ayuda para identificar problemas y poder crear soluciones para reducir la gran cantidad de Ninis de Guayaquil, para que así, puedan entrar y mantenerse en el mundo laboral ecuatoriano.

Capítulo III

Análisis de resultados

Los problemas principales de los ninis en las diferentes regiones

Los ninis presentan dificultades para conseguir un empleo y constantemente sufren rechazos laborales porque no están preparados para los puestos que aplican, se llegan a desanimar y pierden el interés tanto como en su futuro laboral y en educarse. Esto puede provocar que quieran aislarse de la sociedad porque no se sienten incluidos, valorados, pueden desarrollar problemas de salud mental y baja autoestima. Otros ninis tienen falta de recursos económicos y desconocen los beneficios del desarrollo de sus habilidades blandas. Esta investigación de campos está respaldada por entrevistas a expertos de Talento Humano (Anexo 1 y Anexo3), y encuestas a jóvenes ninis y ex ninis (Anexo2).

A continuación, se inicia con la interpretación de los análisis de documentos de diferentes países con relación a la problemática de los ninis:

Esto sucede también en la Unión Europea, los jóvenes entre 15 y 24 años (el rango de los ninis), prefieren mudarse para que puedan encontrar trabajo pero no consiguen porque no tienen las habilidades específicas para el puesto que aplican, es por eso que se les pide que desarrollen habilidades como la resolución de problemas y la creatividad (Bank, 2015).

Según el Ministerio de Trabajo y economía social (2023), los países que tienen mayor cantidad de ninis son: España (30,2%), Grecia (34,9%), Suecia (24,3%), Italia (26%) , Croacia (15,4%) y Portugal (20,6%), por lo general estos jóvenes se dedican a conocer diferentes países y culturas de Europa, viajan con un presupuesto extremadamente ajustado y se quedan en lugares temporales que ofrece el gobierno para las personas con poco dinero o eligen acampar . (Ministerio de Trabajo y Economía, 2023).

En México existe una relación entre los jóvenes ninis hombres y el crimen organizado, el incremento del mercado ilegal mexicano provoca que el crimen organizado necesite más trabajadores y diferentes factores como la pobreza, marginación los afectan, lamentablemente toman la decisión estos jóvenes de 15 a 34 años de involucrarse en el crimen organizado (Carreón, 2019).

Costa Rica lidera en los jóvenes que pertenecen en redes delictivas, con un rango de edad menos de 27 años e incluso la mayoría de ellos no alcanzan la mayoría de edad. Llenos de pobreza y falta de oportunidades laborales o educativas por muchos años, el 56% de los jóvenes son ninis (Murillo, 2022).

En Ecuador también el reclutamiento de menores por el crimen organizado se está incrementando cada vez más y es algo de que poco se habla. Los estudiantes están dejando las aulas de clases para pertenecer a bandas delictivas. Es preocupante en este país porque solo en enero y junio del 2023, la policía detuvo a 1.326 jóvenes ninis por delitos como sicariato, robos y otros relacionados al crimen organizado (Machado, 2023).

Con toda esta información podemos ser más conscientes de que los ninis en Europa son más arriesgados y tienen más opciones para desarrollarse debido a que tienen más probabilidades de conocer diferentes lugares sin miedo a estar en situaciones de peligro por la delincuencia y también, pueden relacionarse con otras personas que les guste disfrutar actividades al aire libre, senderismo, voluntariado y practicar otros idiomas. En cambio, en Latinoamérica los ninis lo tienen más difícil por el simple hecho de tener miedo cuando salgan de su casa y en sus casas. Hay ninis que viven en una situación extrema de pobreza y otros no pero igual ambos siguen representando un problema en la sociedad.

Ambos tienen una ventaja y es el recurso de su tiempo, este les puede ayudar a explorar u observar a lo que desean dedicarse y es por esto que la mayoría de ninis están eligiendo ser nómadas digitales, ya que se han dado cuenta que no les gusta estar sentados en el mismo lugar por varios años, prefieren viajar y trabajar en remoto. El problema que representan se basa en la falta de apoyo que tienen los ninis con extremada falta de motivación y viven en una situación de peligro en sus propias casas. Cualquier nini corre el riesgo de perder su interés por mejorar su calidad de vida, es por eso que necesitan apoyo urgente. No se tiene que marginar a estos jóvenes, ya vimos las estadísticas de Costa Rica, Ecuador y México, son lo

suficientemente preocupantes como para no hablar de este tema o buscar soluciones.

La relación entre los ninis y el crimen organizado es un problema que sigue incrementándose. Si se desea reducir esta cantidad de ninis es necesario que cuenten con más apoyo, muchos ninis no estudian ni trabajan porque viven en la pobreza, si no pueden comer, es imposible que piensen bien o si no se sienten seguros en su propia casa, no pueden concentrarse al estudiar como los otros jóvenes. Es por eso que necesitan ayuda urgente con protección para no vivir en peligro, inclusión en proyectos de servicio hacia la sociedad, orientación para tomar mejores decisiones, servicios básicos, ayuda para su bienestar mental, capacitaciones primero de valores como la honestidad y motivarles a que prefieran ante todo estar en aulas de clase y no en un mundo de violencia.

Encuesta a ninis

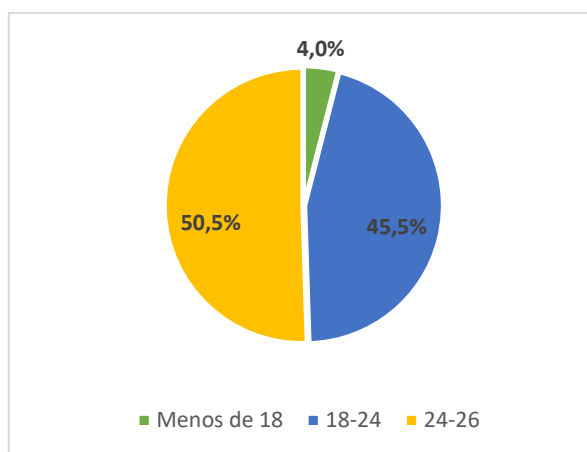
Los jóvenes ninis fueron atraídos para realizar la encuesta a través de un video estratégico que se publicó *en tik tok* con los pasos para acceder al enlace de la encuesta de *Google Forms*(Anexo 2). Se utiliza la plataforma *Tik Tok* porque tiene un público global, la mayoría de ellos son de la generación z (Huang, 2022), es decir que tienen el rango de edad de los ninis o nuestro público objetivo, que son desde los 15 años hasta 24 años. Se difunde el enlace de la encuesta por medio del perfil del creador (nathalielogrono7). Es un perfil ideal para publicar el video porque según lo que se puede observar al visitar el perfil del creador es que tiene 120.940 seguidores. Además, según las estadísticas internas y privadas del perfil el 82% son del rango de edad que coincide con la de los ninis, el 27% están ubicados en Ecuador, y el 26.2% son de Guayaquil. El video ya tiene más de mil espectadores y respondieron a la encuesta 101 personas de diferentes países, ciudades y provincias, pero el público que lidera es de Guayaquil- Ecuador, ya que respondieron 72 personas, los cuales 40 son ninis y 32 ya consiguieron trabajo (ex ninis).

A continuación, se presenta la encuesta de los jóvenes ninis (Anexo 2):

Encuesta de jóvenes ninis

Figura 2

Rango de edad de los encuestados

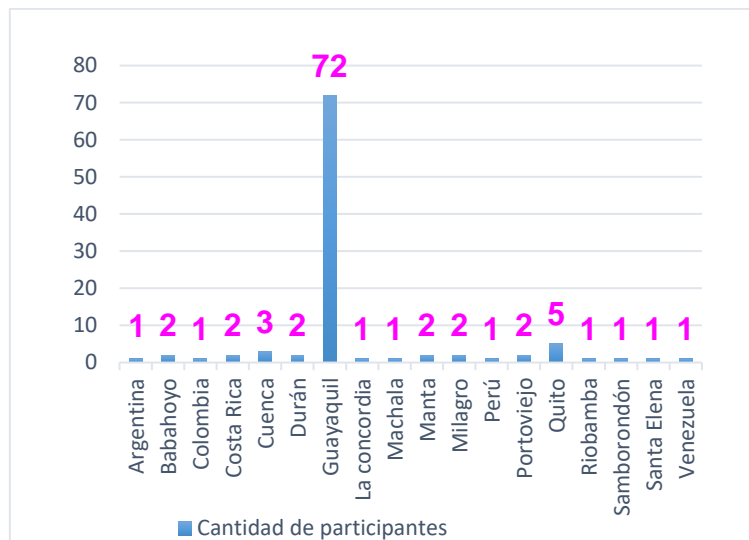


Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

Los jóvenes ninis son menores de 26 años en Guayaquil, en otros países pueden variar. Como se enfoca esta muestra en Guayaquil se creó con un rango de edad de máximo de 26 años. El público objetivo respondió rápido debido a que se hizo por medio de Google Forms y se difundió por medio de Tik Tok. Los jóvenes ninis han crecido con las redes sociales, Según Huang (2022) , la generación Z incluye a ninis, y que Tik tok tiene mucha generación Z, incluso suelen preferir tik tok antes que Google para buscar información (Huang, 2022).

Figura 3

Ubicación geográfica del público objetivo

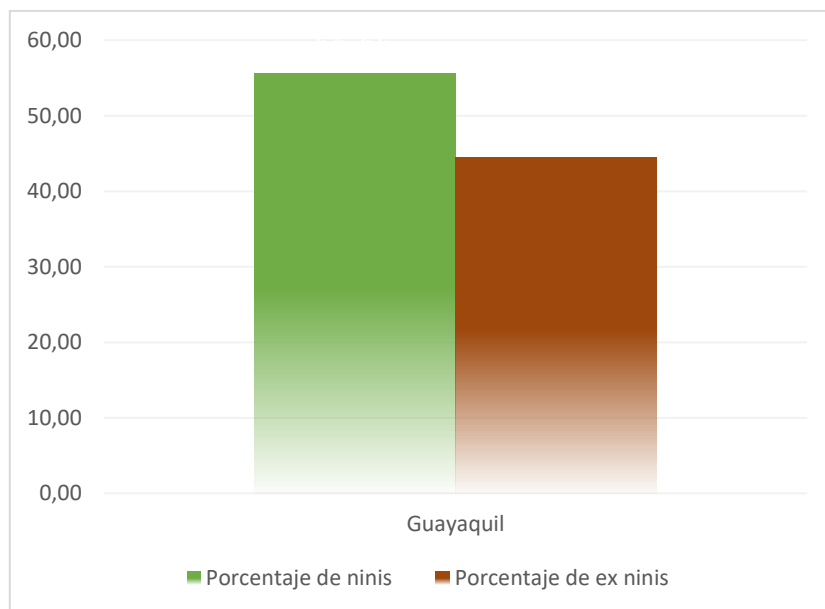


Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

El tema de investigación se centra en Guayaquil- Ecuador, es por eso que a pesar de que utilizamos una plataforma global y recibimos respuestas de varias ciudades, provincias y países, se decidió continuar con el enfoque en Guayaquil, debido a que Guayaquil presenta una cantidad alta en desempleo en todo el país en el 2022 con un 43,4% (INEC, 2020).

Figura 4

Cantidad de Ninis en Guayaquil

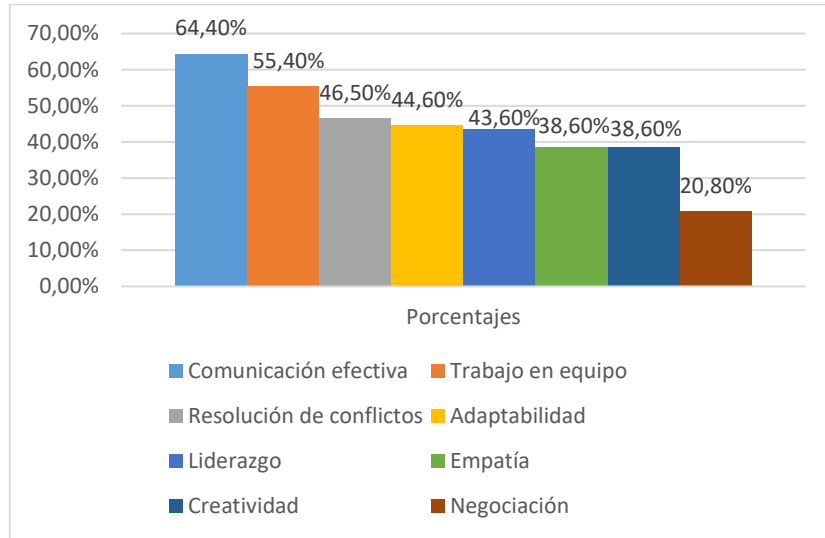


Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

Este gráfico comunica que sí es posible integrar a los ninis en la sociedad ya sea a través de la educación o trabajos, en esta muestra hay un 55,56% de ninis que se recolectaron en pocos días y ex ninis que también participaron, pero es claro que hay más. No hay que olvidar el área rural, la cual se reconoce que en el 2020 alcanzó un 5,9% de jóvenes ninis. (INEC, 2020)

Figura 5

Principales habilidades blandas según los jóvenes ninis y ex ninis.

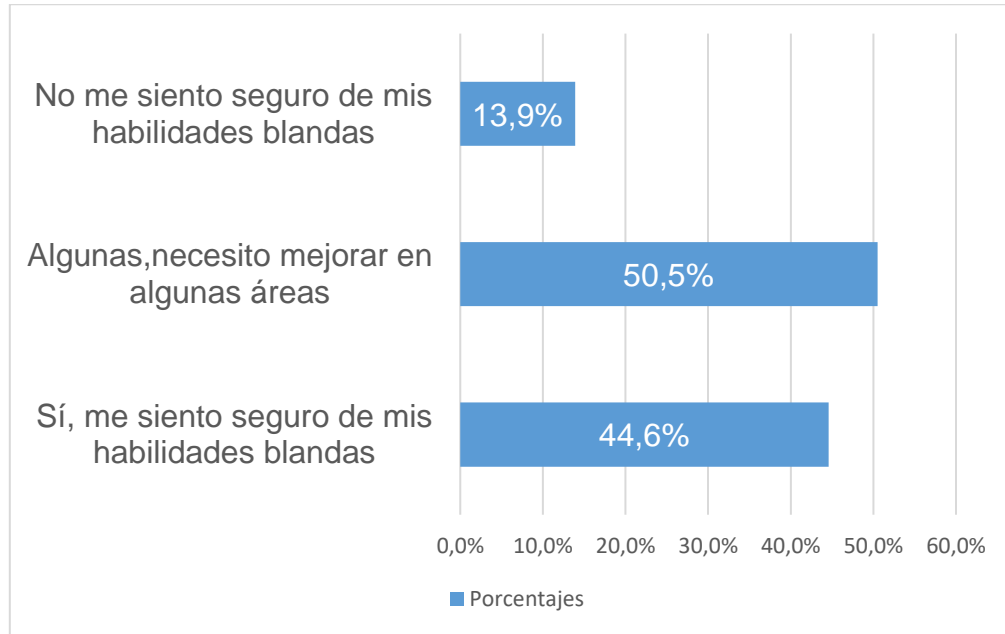


Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

En este gráfico se puede apreciar que la comunicación efectiva fue la más votada por los jóvenes Ninis, pero no solo fue preferida varias veces por ellos, sino que también en las entrevistas (Anexo 1 y 3) por los expertos de Talento Humano. La comunicación efectiva comienza por una escucha activa y es esencial porque permite resolver problemas y comprender mejor a las personas con el fin de tener buenas relaciones tanto laborales como personales.

Figura 6

Confianza en habilidades blandas de los jóvenes ninis y ex ninis.

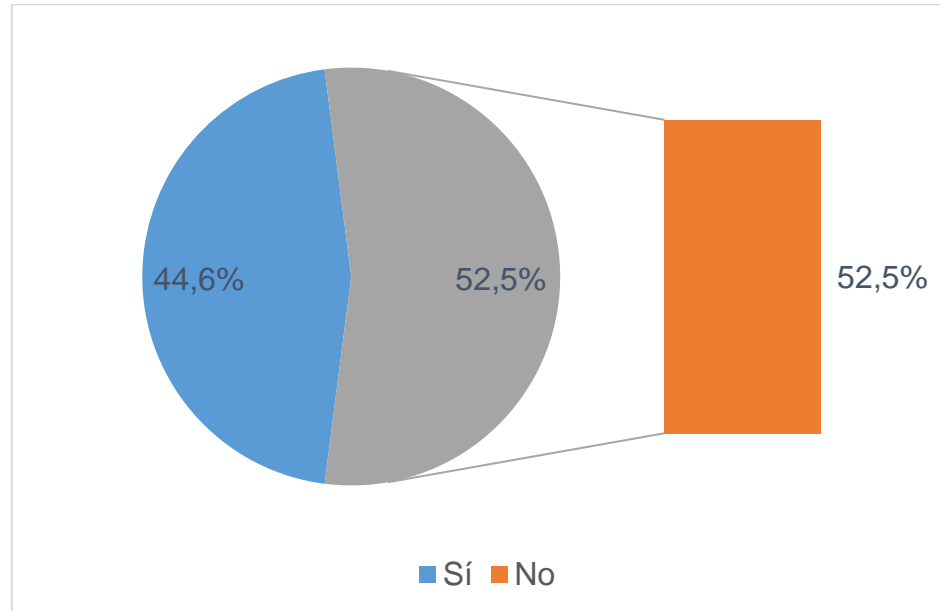


Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

La inseguridad de los ninis con respecto a sus habilidades blandas afecta a que en las entrevistas no puedan responder con seguridad, sea descartada continuamente de procesos de selección, pierdan la motivación para la educación y su futuro laboral. Es por eso que sí es indispensable que los jóvenes se sientan seguros de sus habilidades blandas y aquí podemos ver que solo el 44,6% se sienten seguros. Esto quiere decir que la preparación es lo único que les da esa confianza a los jóvenes y a su vez la experiencia en diversas situaciones que les permita desarrollar estas habilidades como lo explican en las entrevistas los expertos en Talento Humano (Anexo 1 y 3).

Figura 7

Capacitación durante estos 2 últimos años

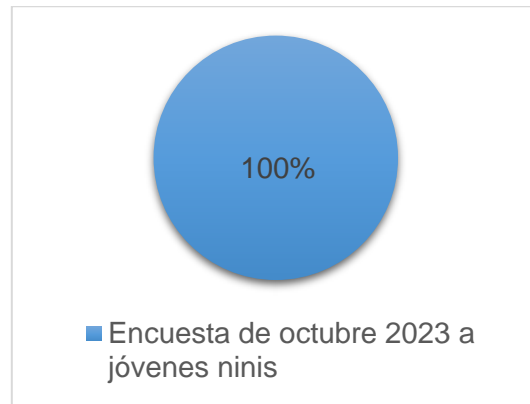


Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

Hay una cantidad más de la mitad de los jóvenes del público objetivo, específicamente el 52,5% que no han recibido ninguna capacitación en estos 2 últimos años. Eso es muy preocupante ya que los jóvenes deben educarse continuamente, actualizarse en contenidos ya sean de su Carrera o aprovechando que estamos en la era digital, cursos de tecnología. En realidad, cualquier capacitación alineada a los intereses y a las necesidades del mundo es útil para los jóvenes. Es necesario que no desaparezca esa curiosidad para adquirir nuevos conocimientos porque esto hace a la final que se diferencien entre los otros candidatos.

Figura 8

Los que creen que saber de negociación y ser creativo puede ayudar en la búsqueda de empleo



Nota: Información proporcionada por la muestra de jóvenes ninis a través de la encuesta aplicada.

La creatividad es una ventaja tanto como para la resolución de problemas o también para mejorar tu marca personal, es importante que los jóvenes estén conscientes del concepto de negociación para que puedan en un futuro entablar conversaciones acerca del dinero sin sentirse incómodos.

A partir de todos estos datos recolectados de la encuesta de los jóvenes ninis no solo sirven estos datos para el trabajo de investigación, sino que también se siente más empatía con estos jóvenes. Es indispensable que adquieran conocimientos o se inscriban en cursos sin dejar pasar un año, y que se inscriban en programas para el desarrollo de sus habilidades blandas con el fin de sentirse seguros y tengan como prioridad la comunicación asertiva, creatividad trabajo en equipo e inteligencia emocional. Estas son valoradas por los empleadores y es necesario también que recuerden que es un proceso el desarrollo de estas habilidades y que todos tenemos talentos, solo hay que identificar nuestras fortalezas por medio de la exploración, y que es posible maximizar el nivel de esos talentos con mucha paciencia.

3.2 Resultados de las Entrevistas

Entrevista a experto de Habilidades blandas y jóvenes Ninis

A continuación, se presentan los conocimientos valiosos que Pablo Herrera compartió generosamente:

La importancia de las habilidades blandas

El desarrollo de las habilidades blandas es el gran diferencial. Competencias como: la comunicación, la recursividad, el compromiso, el trabajo en equipo, el liderazgo. Haces que te diferencies del mercado. La universidad no prepara para la vida profesional totalmente o digamos de una forma más real. Las habilidades blandas son aquellas que te diferencian del mercado y hay que entender que el ser humano al ser un ser social, pues siempre va a buscar el tema de contactos, potenciación, trabajo en equipo, por eso el profesional enfatiza que es indispensable desarrollar estas habilidades para conseguir más oportunidades.

Beneficios o cambios que tienen los jóvenes después de las capacitaciones que ha brindado

Los principales beneficios es que los jóvenes comprenden la importancia de desarrollar su marca personal, que es lo más importante que incluso el tema técnico. La marca personal es lo que te posiciona en el mercado y lo que comunicas. Descubrir cuál es tu diferencial, cuál es tu valor agregado, cómo elaborar una hoja de vida de una manera estratégica, cómo posicionarse en LinkedIn, cambia completamente la visión, ya que para buscar trabajo no solo se requiere mandar hojas de vida, no es así, más bien, para buscar trabajo es un trabajo y tiene que ver mucho con el desarrollo de la marca personal, habilidades blandas e implica mucho trabajo interno incluso para mejorar nuestra manera de relacionarnos.

Posibilidad de evaluar la inteligencia emocional en un solo test: Justificación.

No es posible evaluar la inteligencia emocional, la inteligencia emocional es un concepto demasiado amplio, multifactorial y un solo test no tiene la capacidad para medirlo, puede dar una cierta orientación, pero de ninguna manera puede

medir la inteligencia emocional. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, realmente si se requiere evaluarla hay que hacerlo desde diferentes perspectivas porque en un solo test, no se podría. Es como decir que se va a evaluar la capacidad de comunicación de personas con un solo test, tampoco se puede. Y la inteligencia emocional no es algo muy mental, como de algún test que pretende serlo con preguntas y respuestas, sino que para medir la inteligencia emocional se requiere que la persona esté en estrés, para ver cómo responde con esa presión. Y eso, solamente se puede hacer con entrevistas, observación, y aplicando diferentes herramientas. Es un proceso de desarrollo personal, así que se puede usar la psicoterapia. Sabiendo todo esto, se comprende que con varias herramientas se puede medir la inteligencia emocional, con solo un test no.

Justificación detrás de la elección de su carrera Talento Humano y priorizar el desarrollo de habilidades blandas

El experto cuenta que se decidió por estudiar psicología y Talento Humano porque le gusta dedicar su tiempo a la formación de capacidades, desarrollo de las personas, sacar el máximo potencial. La parte que más le apasiona es la identificar fortalezas y le gusta implementarlo en las empresas. Elige Talento Humano por el espíritu de servicio y porque cree que se puede hacer un mundo mejor si las personas pueden sacar su máximo potencial y conocerse a sí mismos. Considera que conocer a uno mismo es fundamental para el desarrollo personal y profesional.

Consejos motivar a los jóvenes Ninis

Es fundamental que comprendan que todo lo que aprendemos tiene un poder e influye en nuestras vidas. Es importante desarrollar nuestras habilidades, por ejemplo, una habilidad que no nos enseñan es a vender, saber de ventas puede liberar de cualquier problema, o vender con estrategias de marketing. Es importante para desarrollarnos aprender cómo promocionarnos de una manera profesional. También aprender sobre inteligencia emocional, emprendimiento, *networking*. Lo ideal es que el joven busque, lea, se informe, escuche audiolibros, tenga mentores. Existen diferentes estrategias para aplicar y potenciar el perfil en LinkedIn, se puede

comenzar con estrategias probadas, tener excelentes resultados y así subir las probabilidades de conseguir un trabajo. La mayoría de personas que no tienen trabajo, repiten el mismo proceso que es enviar hojas de vida en todos lados, no se dan cuenta que hay una estrategia detrás de todo. Cuando se conoce la estrategia, se tiene muchas probabilidades de ya no estar desempleado.

Buscar trabajo no es simplemente mandar hojas de vida, buscar trabajo implica mucho conocimiento, disciplina y tiene sus frutos. Buscar trabajo es un trabajo y el que más trabaja, tiene más resultados, así de simple.

Enseñanza de la empatía y la creatividad en talleres de formación

El profesional comenta que se basa mucho en el tema del autoconocimiento para el desarrollo de la empatía. Se realiza un trabajo profundo con diferentes herramientas de psicología, también es importante reconocer las fortalezas, se deje de pensar tanto porque se necesita relajación. Cuando una persona esta relajada es cuando puede ser más perceptivo de lo que sucede a su alrededor. Es por eso que se utiliza la meditación, ejercicios de espejos para desarrollo, meditación y también se generan proyectos para el servicio de los demás. Las habilidades blandas no solo es un solo taller, es un proceso o trabajo de todos los días, mucha paciencia y con hábitos.

Habilidades blandas más importantes para entrar y mantenerse en el mundo laboral.

La habilidad blanda que el profesional considera más importante es la comunicación y de ahí le siguen, la inteligencia emocional, relacionamiento, es decir, saber estar con todo tipo de personas. Incluye en el saber relacionarse, lo esencial que es tener empatía. Otra habilidad que menciona el profesional es la recursividad o la capacidad de encontrar soluciones a problemas a pesar de la falta de recursos. Ya que siempre hay que buscar la forma y utilizar lo que se tiene al alcance para salir adelante. Por último, la creatividad, esta sirve para que te puedas diferenciar, y no ser una persona muy típica. El compromiso se relaciona con la

disciplina así que también no puede faltar porque de seguro te va a ayudar a ser mejor.

Entrevista de expertas en Talento Humano

A continuación, se presenta las opiniones de Heidi López Proaño, actualmente es *Human Resources Generalist* en *Morgan Advanced Materials en New York*, Mariela Ludeña Chang, quien tiene su propia consultora de Talento Humano, Denisse Zuleta, quien trabaja en SIPECOM S.A como *Human Resources Lead* y Valeria Estefanía Ramos Ollague, responsable de Capital Humano en SERIPACAR S.A.

Opinión de las expertas acerca de los jóvenes ninis

Los ninis son jóvenes que no estudian y tampoco trabajan. Esto ocurre por diferentes factores, uno de ellos es porque cuando se les presenta alguna oportunidad laboral, no la consiguen porque no están preparados. Por constantes rechazos o falta de oportunidades llegan a desmotivarse en la búsqueda de empleo y en su educación continua. Es importante sentir empatía por estos jóvenes porque se esconden muchos factores que los convierten en ninis, lo ideal es ayudarles a buscar soluciones, no juzgarlos.

Habilidades blandas principales que se necesitan para conseguir y mantenerse en un empleo

Las expertas comentan que las principales habilidades blandas que se necesitan para conseguir y mantenerse en un empleo son las siguientes, están ordenadas en nivel de importancia: comunicación efectiva, adaptación, trabajo en equipo, inteligencia emocional y orientación a resultados. Denisse Zuleta comparte, que la honestidad y la responsabilidad es un requisito básico en todo personal.

Dificultades que tienen los jóvenes ninis al conseguir un empleo

Todas las expertas coinciden que la falta de conocimiento y experiencia es lo que dificulta que consigan un empleo. Es necesario que se preparen antes de

entrar al mundo laboral, desarrollen sus competencias o habilidades específicas para ese puesto que desean. Sin embargo, no niegan que pueden existir diferentes obstáculos y falta de oportunidades en el entorno.

Opinión acerca del porcentaje alto de jóvenes ninis

Heidi López considera que es un tema generacional. Ya que, es una generación impactada por varios factores sociales como la pobreza, enfermedades como la depresión, y el COVID. Valeria Ramos agrega que pueden existir problemas de salud en los ninis que no están siendo atendidos, y debe existir políticas o programas que promuevan la educación, la formación laboral, y la creación de empleo en Guayaquil. En cambio, Mariela Ludeña y Denisse Zuleta coinciden que algunos ninis sí tienen facilidad de acceso a los recursos para prepararse o buscar empleo, pero la comodidad de quedarse en la zona de confort y no tomar conciencia de que ser nini no trae grandes beneficios, es lo que provoca que sigan siendo ninis.

Programas o talleres para que dejen de ser ninis.

Heidi López considera que hay que abordar temas de cómo garantizar el acceso a la educación gratuita porque no todos los jóvenes tienen oportunidades para acceder a una universidad pública. Se puede realizar talleres de carreras técnicas porque estas dan la facilidad para desarrollar algún oficio, y desde la perspectiva de HR, intentar ser más flexibles con los requerimientos de nuevas posiciones. Ella expone con franqueza que a veces se busca asistentes con mínimo dos años de experiencia, cuando claramente son posiciones que se pueden aprender y no requieren experiencia. Valeria Ramos comunica que los programas de empleabilidad, enterarse de consejos para presentar una mejor hoja de vida, contar con el apoyo psicosocial y salud mental puede ser de gran ayuda para que salgan de su situación de ninis.

Mariela Ludeña menciona la importancia de concentrarse en asistir a talleres que estén relacionados con los intereses del joven para que así pueda identificar con más facilidad sus fortalezas y encontrar la manera de tener una constante motivación. Denisse Zuleta menciona que capacitarse en programación de

Software, emprendimiento, e idiomas pueden tener inmensos beneficios a estos jóvenes.

Formas de evaluar el éxito a largo plazo de los programas de capacitación para los jóvenes Ninis en Guayaquil

Ramos y Zuleta coinciden que el seguimiento a largo plazo puede obtener grandes beneficios si queremos evaluar los resultados de estos programas. López menciona que las estadísticas o KPIS son de gran ayuda. Todas coinciden que también las encuestas y la colaboración con otras instituciones pueden favorecer este proceso.

Oportunidades que pueden ayudar a los jóvenes ninis a mejorar sus habilidades blandas y tener más experiencia

Los puntos que proponen las expertas son: ayudar a los jóvenes ninis salir de su zona de confort y exponerlos a un ambiente similar al de un empleo formal. Actividades como dar tutorías o liderar proyectos de voluntariado pueden ayudarles para que tengan más confianza en su futuro trabajo y en sí mismos.

Se recomienda hacer prácticas en alguna empresa o voluntariados, participar en actividades deportivas, culturales, trabajar en ONG, brindar clases de alguna habilidad que le guste, y unirse a grupos juveniles. Estas iniciativas además de tener beneficios para la sociedad y el bienestar mental de los jóvenes, les permiten fortalecer las habilidades esenciales, como la empatía, trabajo en equipo, comunicación, y liderazgo.

Estrategias para empoderar a los jóvenes ninis con el fin de ayudarlos a establecer metas personales y profesionales

Heidi López agrega que para empoderar a los jóvenes ninis se puede ayudar por medio de cualquier actividad que a ellos les permita reconocer sus capacidades y habilidades, que sientan que a pesar de que tomaron una pausa educativa o laboral, hay posibilidades de volver a empezar. Mariela Ludeña Chang, destaca que es importante ayudarlos a reconocer qué es lo que les motiva por medio de la

visualización y un listado de sus deseos. También, Valeria Ramos comenta que implementar asesoramientos, voluntariados, talleres como de orientación vocacional, desarrollo personal, emprendimiento, puede permitir que el joven tenga acceso a recursos educativos, red de contactos, y modelos a seguir. Y así, pueda inspirarse y tomar acción, cumpliendo no solo sus objetivos laborales, sino que también, sus objetivos personales.

A partir de la información del análisis de los resultados, el autor reflexiona que la mejora en habilidades blandas, sean las más demandadas o no, es un proceso que hay que tener paciencia tanto como con nosotros mismos, como con las personas que se tenga la oportunidad de capacitar. Resalta que, es un privilegio acceder a todo este conocimiento, gracias a estas entrevistas.

Uno de los puntos que no se puede olvidar es la respuesta de Pablo Herrera que destaca la importancia de los ejercicios de respiración porque una mente calmada puede ser más perceptiva a lo que pasa en el entorno y que para optimizar la búsqueda de empleo, es preferible elaborar una estrategia que incluso puede ya existir, la cual servirá para encontrar trabajo con más facilidad. También, recuerda lo de la importancia de construir la marca personal y ser creativo, ambas ayudan a diferenciarte entre los demás candidatos o a posicionarte en alguna plataforma y en el mercado laboral. Por último, las habilidades blandas se pueden mejorar por diversas maneras como: voluntariados, participar en grupos juveniles, talleres, hacer algún deporte, atreverse a ser mentor o tutor de alguna persona que necesite.

Capítulo IV

Propuesta

Programa de capacitación para el desarrollo de habilidades blandas dirigido a jóvenes Ninis en Guayaquil

Descripción:

El presente plan de capacitación está enfocado en fortalecer las principales habilidades blandas que fueron identificadas por ser muy demandadas por empleadores a través de la investigación de campo, son aquellas que se deben desarrollar en los jóvenes Ninis, lo cual va a favorecer su inclusión laboral. Los jóvenes ninis merecen una atención especial, a menudo enfrentan dificultades al conseguir y mantenerse en un empleo, pierden el interés en la educación, no conocen los beneficios de las habilidades blandas, identificar sus fortalezas o talentos, y pueden sentirse tristes o desamparados. Para contribuir al crecimiento económico de la ciudad de Guayaquil, hay que evitar que los jóvenes ninis estén excluidos socialmente, se capacita en este programa a 70 jóvenes ninis.

Objetivo:

Reforzar el dominio de las tres habilidades blandas primordiales identificadas durante la investigación de campo, para potenciar la empleabilidad en los jóvenes ninis de Guayaquil-Ecuador.

Fases de capacitación:

Este programa de capacitación es diseñado para capacitar a los jóvenes Ninis de Guayaquil- Ecuador. La capacitación es de habilidades blandas que ayudan significativamente en el mundo laboral. Estas habilidades son: la comunicación efectiva, la creatividad y el trabajo en equipo. Se enfoca en cubrir las necesidades individuales de los jóvenes ninis y así, brindarles un apoyo a largo plazo para que puedan identificar poco a poco sus fortalezas y sacar su máximo potencial.

Fase 1: Evaluación para cada nini.

En la primera fase se realiza una evaluación completa de las habilidades blandas actuales de los jóvenes Ninis. Se utilizan herramientas como pruebas y entrevistas para identificar las fortalezas y lo que deben de mejorar en relación a las habilidades blandas que se enfoca el programa (Comunicación efectiva, creatividad, y trabajo en equipo).

Fase 2: Introducción al desarrollo de habilidades blandas

En esta fase se da a conocer la importancia de las habilidades blandas y todas las ventajas que el joven nini tiene que saber para que se motive en un nivel muy alto, tanto que no solo busque desarrollarlas por medio del programa, sino que tengan la curiosidad para aprenderlas por sí solo y a largo plazo. Se presentan historias de éxito y se realizan diferentes actividades con ejercicios prácticos para generar interés en la comunicación efectiva, creatividad y querer saber relacionarse mejor con los demás. Los participantes trabajan por medio de dinámicas de grupo para fortalecer la habilidad del trabajo en equipo, ejercicios en grupo de imaginación y redacción para la creatividad, y se les muestra historias de éxito por medio de videos de grandes oradores de la historia como: Martin Luther King, Pericles, Steve Jobs, entre otros.

Fase 3: Concientizar acerca del bienestar mental

Esta fase es muy importante porque se enfoca en el bienestar mental de los jóvenes ninis en donde tienen la oportunidad de que por medio de talleres con profesionales aprender acerca de la importancia de expresar lo que les preocupa o los beneficios de expresar sus emociones libremente. El profesional podrá acompañar al nini en los desafíos emocionales que enfrenta y mejorar la motivación,

autoestima y calidad de vida. Esto permite al joven que desarrolle una mentalidad más positiva y que mientras libera cargas emocionales, disfrute conocerse a sí mismo.

Fase 4: Elaboración de un proyecto de vida

Se asigna en esta fase a mentores experimentados que son altamente capaces para brindar consejos y apoyo personalizado. Estos mentores se encargan de ayudarlos a explorar lo que les gusta hacer en sus tiempos libres para detectar alguna oportunidad laboral, también se centran en que tengan claro los objetivos profesionales, la creación de un plan a largo plazo y a corto plazo de la carrera profesional, darles a conocer la importancia de la marca personal para concientizar a los ninis de cuidar su imagen en las redes sociales, ya que actualmente es importante para mantenerse en una empresa.

Fase 5: Clases de consejos para buscar empleo

En esta fase se ayuda a los jóvenes ninis a crear una hoja de vida impecable y no solo con la finalidad de entregarla en ese tiempo, sino que también estén conscientes de cómo actualizarla correctamente cuando sea la hora. Además, los jóvenes reciben una breve capacitación en *Canva*, ya que esta página web tiene una opción para diseñar más rápido y formal la hoja de vida. Por último, se les enseña el uso de la plataforma *LinkedIn* y los beneficios que les puede traer en su vida.

Fase 6: Integración a prácticas laborales y voluntariados

Una vez que los jóvenes ninis ya se sientan más conscientes de sus fortalezas y más preparados con las habilidades blandas que se enfoca este programa, pues llega la hora de que accedan a las prácticas laborales y voluntariados que apoyan el programa de capacitación. Estas prácticas son de lunes a viernes por 3 meses de nueve de la mañana a cuatro de la tarde y los voluntariados son todos los domingos.

Fase 7: Evaluación y cierre del programa.

En esta fase se les entrega a los participantes del programa una encuesta de satisfacción del programa. Se puede analizar con esta encuesta los puntos de mejora para el próximo programa, para los jóvenes se realizan entrevistas cada 6 meses y anuales, para determinar si han mejorado con sus habilidades blandas.

Tabla 2

Plan de ejecución

Fases	Nombre	Tiempo estimado	Personal	Recursos	Presupuesto
1	Evaluación	5 horas	2	Test (2) Pantalla proyector eléctrica (1) Computadoras (70)	\$300
2	Introducción al desarrollo de habilidades blandas	2 horas	3	Expertos comunicación social y periodismo (3) Refrigerio (3)	\$2790
3	Concientizar acerca del bienestar mental	4 horas	3	Expertos en psicología (3) Pantalla proyector eléctrica (1) Computadora (1)	-
4	Elaboración de un proyecto de vida	6 horas	2	Computadora (2)	\$8,700

5	Clases de consejos para buscar empleo	6 horas	2	Computadora (2) Pantalla proyector eléctrica (1)	-
6	Integración a prácticas laborales y voluntariados	4 horas	4	Pantalla proyector eléctrica (1)	\$360
7	Evaluación y cierre del programa	6 horas	6	Computadora (70) Certificados (70) Pantalla proyector eléctrica (1)	\$25

Total **\$12,175**

Descripción de los recursos, fuentes de financiamiento y nombre del personal:

Fase 1:

Capacitadora principal voluntaria durante todo el programa, Nathalie Logroño. Tests para medir ciertas habilidades: Hogan Assesments: \$250, Thomas Kilmann: \$50, Pantalla proyector eléctrica: \$240 y 70 computadoras (Donación por Alexander Bustos), luz por los tres meses \$350.

Fase 2:

Capacitadores de comunicación efectiva voluntarios, un mes cada uno: Luis Zúñiga, Lissete Molina y Emilia Santos (Se les pagará \$900 a cada uno así se hayan ofrecido como voluntarios), refrigerio para capacitadores de comunicación efectiva: \$90 (financia María Eugenia Logroño).

Fase 3:

Se cuenta con 3 psicólogos voluntarios por los 3 meses, uno por cada mes: (\$4,200 (Lo cubre la fundación FAMI), Salario para psicóloga Daniela Acosta y capacitadora de los talleres por los 3 meses: \$4,500 (Financia Oscar Ávila)

Fase 4:

La clase será abierta, solo se va a necesitar el proyector ya que la presentación la tiene la organizadora en PowerPoint y en un Pendrive y cuenta con su propia computadora portátil. El proyector y la luz ya están en el presupuesto de la fase uno, ya que se utilizan estos recursos desde el comienzo del programa.

Fase 5:

En estos días se obsequia tarjetas de Mr.Books valoradas en \$120 cada una, como un pequeño detalle a tres alumnos destacados. Además, el programa tiene convenios para pasantías (Tinats, empresa de Talento Humano)

Fase 6:

Formadores hacen la entrega de los certificados de asistencia que han sido elaborados en VISME, página web que tiene un valor mensual de \$25, solo se utiliza el último mes del programa, también se evalúa por medio de encuestas en *Google forms*.

Fase 7:

Para la evaluación de este programa de capacitación en las tres habilidades blandas más demandadas por los empleadores y necesarias para los ninis en Guayaquil- Ecuador, se realiza encuesta de satisfacción a todos los integrantes al finalizar el programa con el fin de obtener opiniones acerca de la calidad de la capacitación. A los jóvenes participantes del programa se les realiza una entrevista cada 6 meses para escuchar sus nuevas perspectivas, sentimientos, desafíos que se enfrentan mientras están desarrollando sus habilidades blandas, de qué manera han descubierto nuevas habilidades y cómo las han fortalecido en estos meses sin

el programa. Una vez al año también tienen otra entrevista para evaluar el progreso en la carrera profesional, en su educación o en su vida laboral, como también verificar si se están estableciendo metas a corto y largo plazo, ya que muchos jóvenes pueden olvidarse de ellas y angustiarse.

Evaluación del proyecto:

Es indispensable realizar este seguimiento a largo plazo para poder evaluar el impacto positivo de las habilidades adquiridas durante el programa, fuera del programa, pero siendo conscientes de ellas gracias al programa y su relación con la empleabilidad. Como en un futuro se va a necesitar varios testimonios y nuevos mentores para el programas, se va a investigar cada 6 meses si los participantes que estuvieron en el programa ya consiguieron trabajo, si les gusta las funciones que realizan, o si son parte de nuevos grupos como de: voluntariados, deportes, prácticas en una empresa , si han obtenido nuevos certificados, reconocimientos, desarrollado nuevos talentos o habilidades, o si se han inscrito en cursos de idiomas, tecnología, u otros programas que se enfoquen en el desarrollo de habilidades blandas, esto indica un fuerte compromiso con su educación continua, además de anticipar un futuro lleno de oportunidades para todos los jóvenes que tomaron la decisión de capacitarse con este programa especializado para los jóvenes ninis de Guayaquil-Ecuador.

Conclusiones:

Este es un análisis completo de los jóvenes ninis, sus problemas, los factores que influyen en que se conviertan en ninis, se mantengan y dejen de ser ninis. Existen diferentes problemas muy graves que se relacionan con el crimen organizado principalmente en Costa Rica, México y Ecuador. Los rechazos constantes, la pobreza, marginación, falta de oportunidades, escasez de recursos, y vivir en situaciones de peligro, suelen ser las razones por las que un nini entre al mundo de la violencia. Esto es lamentable porque estos jóvenes deben estar en las aulas de clase preparándose para un futuro lleno de oportunidades. Sin embargo, no visibilizan tanto este problema y ocasiona también que ninis se sientan aislados

e incluso sufran de problemas de autoestima. Hay diferentes tipos de ninis, los ya mencionados son los que están en la peor situación, pero hay otros ninis que simplemente prefieren estar sin estudiar y sin trabajar porque no creen en su capacidad para lograr metas de corto y largo plazo o no se las proponen.

La implementación del programa de capacitación comienza con un análisis profundo de las habilidades más requeridas según estudios en otros países, y empleadores locales. El programa está diseñado con el fin de ayudar a los jóvenes ninis en Guayaquil- Ecuador a reconocer el poder de las habilidades blandas en el entorno laboral. Se identifica esta necesidad gracias a la colaboración de expertos de Talento Humano que accedieron a las entrevistas , ninis de Guayaquil- Ecuador que respondieron encuesta por medio de Google Forms, y los estudios de jóvenes ninis en diferentes países. Las habilidades demandadas principales que se escogen son: la creatividad, trabajo en equipo y comunicación efectiva. Estas habilidades son esenciales para mantenerse en un trabajo estable y seguir luchando por cumplir las metas profesionales y personales. El autor de este trabajo de investigación busca que exista más empatía con los jóvenes ninis por medio de la concientización de las causas y consecuencias de estos jóvenes. Es por eso que, se espera que existan más espacios en donde se apoye al desarrollo de las habilidades blandas para ayudar a más jóvenes a cumplir sus sueños.

Recomendaciones:

Desarrollar más programas que ayuden a identificar las fortalezas de los jóvenes, esto les permite motivarse y dar más de sí mismos. Los ninis necesitan saber que son valiosos por el simple hecho de existir, merecen respeto estén o no estén trabajando, y necesitan ser conscientes de que en alguna parte alguien necesita de su talento, servicio, habilidad, personalidad y actitud.

Las universidades, fundaciones o voluntarios puedan acercarse más a la vida de los ninis para que puedan ayudarlos a crear oportunidades de empleo, brindarles asesoría en nutrición y ayudarles con profesionales para mejorar la salud mental.

Acceder a recursos gratuitos y ofrecerse como mentor de ninis para que tengan un modelo a seguir de una persona adulta, con el fin de sentirse más protegido y apoyados.

Ofrecer talleres de otras habilidades blandas como la inteligencia emocional, gestión del tiempo, negociación, liderazgo y comunicación asertiva.

Ayudarles a los ninis a incluirlos en la sociedad, muchos de ellos se sienten marginados o piensan que no son interesantes, invitarles a eventos sociales puede mejorar la red de contacto de los ninis y fortalecer la habilidad blanda de comunicar efectivamente.

Bibliografía

- Adobe Systems Incorporated. (2017). *Creativity: The Essential Future Job Skill*. California: Adobe.
Retrieved septiembre 2, 2023, from https://landing.adobe.com/content/dam/landing/uploads/2017/na/Creativity_Job_Skill_infographic.pdf
- Aguayo, E., Torres, G., & González, E. (2013). Descifrando a los NINIS. Un estudio para Nuevo León y México. *Scientific Electronic Library Online*(3), 7. Retrieved Julio 6, 2023, from https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252014000400010
- Alles, M. A. (2020, Abril 4). Perfil del puesto por competencias. *Sepa cómo construirlo y evitar bajos desempeños posteriores*(2), 1-6. (T. B. Line, Ed.) Villa Mercedes, Argentina: The Bottom Line. Retrieved Septiembre 2, 2023, from https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD-07/UNIDADES-APRENDIZAJE/UNIDAD_2/perfil_de_puestos_por_competencias.pdf
- Bank, W. (2015, Septiembre 3). *The Contribution of Labour Mobility to*. (I. I. organization, Ed.) Retrieved Octubre 18, 2023, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/legaldocument/wcms_398770.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson. Retrieved Julio 9, 2023
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Bogotá, Colombia.
- Carreón, H. (2019, Diciembre 10). Participación de niños y jóvenes en la criminalidad organizada en México. (H. Carreón, Ed.) *Revista Jurídica Mario Alario D Fillippo*, 12(23), 1-20. Retrieved Octubre 12, 2023, from file:///C:/Users/Edwin/Downloads/Dialnet-ParticipacionDeNinosYJovenesEnLaCriminalidadOrgani-7501993.pdf
- Castro, R. (2022, Noviembre 19). *Dpersonas*. Retrieved Julio 7, 2023, from <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>
- Chapman University. (2022). *Job description instruction*. (C. Research university in Orange, Ed.) Retrieved septiembre 10, 2023, from Talent management: https://www.chapman.edu/faculty-staff/human-resources/_files/talent-management/job-description-instructions.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (Novena Edición ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Los Angeles, Estados Unidos: Mc Graw Hill. Retrieved Septiembre 10, 2023, from https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos- El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Los Ángeles, Estados Unidos: Mc Graw Hill. Retrieved Julio 11, 2023, from https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Committee for economic development of Australia. (2015). *Australia's future workforce?* Melbourne: CEDA. Retrieved septiembre 1, 2023, from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Australias-future-workforce.pdf>
- Dasgupta, M. S. (2021). *How to organize my job search?* International Labour Organization. Switzerland: ILO. Retrieved Septiembre 1, 2023, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_829530.pdf
- Escuela Politécnica Nacional. (2018, Marzo 28). Los jóvenes Ninis en el Ecuador. (K. Buitrón, Ed.) *Revista economía del Rosario*, 39-80. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.6800>
- Ferris, T. (2007). *The 4-Hour Workweek, expanded and updated edition*. United States: Crown Publishers.
- Figueroa, L. A. (2004, Septiembre). Liderazgo y equipos de trabajo: Una nueva forma de entender la dinámica organizacional. (C. s. online, Ed.) *III*(1.). Retrieved septiembre 9, 2023, from <https://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/10/Liderazgo-y-equipos-de-trabajo.pdf>
- Forbes. (2019, Marzo 14). Tim Ferriss Is The King Of This In-Demand Soft Skill: Here Are Seven Ways To Master It. (1), 1. Retrieved septiembre 2, 2023, from <https://www.forbes.com/sites/amyblaschka/2019/03/14/tim-ferriss-is-the-king-of-this-in-demand-soft-skill-here-are-seven-ways-you-can-master-it/?sh=77d363f92934>
- García, I. (2013). *Gestión de Recursos Humanos en empresas turísticas* (Paraninfo ed.). (N. D. Alicia Cerviño, Ed.) Madrid, España: Paraninfo. Retrieved Septiembre 10, 2023
- Hoover, M. (2021, 10 13). Negotiating Job Offers. *Individual needs and goals*(2), 2-4. Florida, United States: The career Center. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://career.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/d7d55bbdde340630793c13f24fec3962.pdf>
- Hoyos, R., & Rogers, H. (2016). *Ninis en América Latina*. Banco Mundial, Washington. Retrieved septiembre 11, 2023, from <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/17533233-6d17-5bbd-9b9c-8e121924e05a/content>
- Huang, K. (2022, Septiembre 22). *The New York Times*. Retrieved octubre 16, 2023, from <https://www.nytimes.com/es/2022/09/21/espanol/tiktok-videos-busqueda.html>

- Ignatius, A. (2022, Noviembre 17). *LinkedIn CEO Ryan Roslansky: Skills, Not Degrees, Matter Most in Hiring*. Retrieved Julio 10, 2023, from Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/11/linkedin-ceo-ryan-roslansky-skills-not-degrees-matter-most-in-hiring>
- INEC. (2020). *Encuesta nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU TELEFONICA), mayo - junio 2020*. INEC. Guayaquil: Gestión de Planificación de Estudios, Análisis Coyunturales y de la información. Retrieved Septiembre 1, 2023, from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20enemdu%20telefonica.pdf
- INEC. (2020, Mayo). Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo telefónica. *Encuesta nacional de empleo*(29), pp. 1-49. Retrieved octubre 12, 2023, from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2023, Febrero 18). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU), anual 2022*. Retrieved Julio 12, 2023, from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%3ADn%20t%3A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- Iveth, M. (2021, octubre 18). El acoso laboral se enraíza en Ecuador ante la falta de políticas eficaces. *Diario Expreso*(1), p. 1. Retrieved septiembre 1, 2023, from <https://www.expreso.ec/actualidad/acoso-laboral-enraiza-ecuador-falta-politicas-eficaces-112681.html>
- Llanos, M. (2019, Agosto). Otras formas de desempeño laboral: emprendimiento autónomo en estudiantes de la Universidad Tecnológica ECOTEC. *Revista científica ECOCIENCIA*, 6(4). doi:10.21855/ecociencia.64.180
- Llanos, M. (2023, Julio 22). 'Ni-nis': El 18,5% de jóvenes en Ecuador ni estudia, ni trabaja. *DIALOGUEMOS*. Retrieved Agosto 16, 2023, from <https://dialoguemos.ec/2023/07/ni-nis-el-185-de-jovenes-en-ecuador-ni-estudia-ni-trabaja/>
- Machado, J. (2023, Mayo 29). Estudiantes dejan las aulas para ingresar a bandas delictivas. (J. Machado, Ed.) *Primicias Ecuador*(1), p. 1. Retrieved Octubre 12, 2023, from <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/estudiantes-bandas-abandono-desercion/>
- Ministerio del trabajo de Ecuador. (2020, Diciembre). *El mercado laboral del Ecuador - Boletín estadístico Anual 2020*. Ministerio del trabajo. Coordinación de Inteligencia de Información y estudios del trabajo. Retrieved Julio 12, 2023, from https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf

- Murillo, D. (2022, Octubre 7). *Estado de la nación*. (M. Delgado, Ed.) Retrieved Octubre 17 , 2023, from <https://estadonacion.or.cr/atencion-urgente-para-las-personas-jovenes-que-se-nos-quedan-atras/>
- Orozco, M. (2022, Agosto 4). *Diario Primicias*. Retrieved Julio 12, 2023, from <https://www.primicias.ec/noticias/economia/jovenes-desempleo-ecuador-trabajo/>
- Ossa, J. d. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*. Universidad Sucre, Facultad de ciencias agropecuarias. Sincelejo: Rev Colombiana. Retrieved Septiembre 9, 2022
- Pares, M., & Arriaga, A. (2018). *Los Ninis en Ecuador: Caracterización, evolución y matriz de transición*. ESPOL, Guayaquil. Retrieved Septiembre 1, 2023, from <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/53610/1/T-108979-%20Paredes-Vera.pdf>
- Patricia Andrade, E. W. (2022, Noviembre 14). El Convenio 190 de la OIT y su aplicación en el Ecuador. 1. Quito, Ecuador. Retrieved Septiembre 2, 2023, from <https://www.dentons.com/es/insights/articles/2022/november/14/el-convenio-190-de-la-oit-y-su-aplicacion-en-el-ecuador#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20m%C3%A1s%20recientes%20cifras,%2C%20y%201%25%20violencia%20f%C3%ADsica.>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (DECIMO QUINTA EDICIÓN ed.). (G. Dominguez, Ed.) México, México: PEARSON. Retrieved septiembre 19, 2023
- Russel Tytler, R. B. (2019). *100 Jobs of the Future*. Australia: Deakin University. Retrieved Septiembre 2, 2023, from <https://100jobsofthefuture.com/report/100jobsofthefuturereport-SCREEN.pdf>
- Ruth Bustamante, G. R. (2020). *El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias*. Guayaquil: Polo del conocimiento. doi:10.23857/pc.v5i10.1851
- Superintendencia de bancos . (n.d.). *Portal de usuario financiero*. (S. d. bancos, Editor) Retrieved septiembre 2, 2023, from http://estadisticas.superbancos.gob.ec/portalestadistico/efinanciera/?page_id=38
- Superintendencia de bancos. (2022). *Capacitación virtual de educación financiera*. Guayaquil: Superintendencia de bancos. Retrieved septiembre 2, 2023, from <https://educacionfinanciera.superbancos.gob.ec/>
- Tornarolli, L. (2017, junio). *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales*. Retrieved Septiembre 8, 2023, from https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas213.pdf
- Tornarolli, L. (2017, Junio). *Facultad de Ciencias Económicas*. (CEDLAS, Ed.) Retrieved septiembre 10, 2023, from https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas213.pdf

Anexo 1:

Preguntas para expertos de Talento Humano:

Nombre completo

1. ¿Qué saber acerca de los jóvenes Ninis?
2. ¿Cuáles cree que son las habilidades blandas principales que se necesitan para conseguir y mantenerse en un empleo?
3. ¿Cuáles cree que son las dificultades que tienen los jóvenes ninis al conseguir un empleo?
4. ¿Por qué considera que hay un porcentaje tan alto de jóvenes ninis?
5. ¿Qué programas o talleres podrían ser beneficios para que los jóvenes ninis puedan dejar de ser ninis?
6. ¿Cómo podemos medir el éxito a largo plazo de los programas de capacitación para los jóvenes ninis en Guayaquil?
7. ¿Qué oportunidades de voluntariado o proyectos comunitarios podrían ayudar a los jóvenes ninis a adquirir habilidades blandas y experiencia?
8. ¿Qué estrategias podríamos implementar para empoderar a los jóvenes ninis para ayudarlos a que establezcan metas personales y profesionales?

Anexo 2:

Encuesta para los jóvenes ninis.

Nombre completo

1. ¿Qué rango de edad tienes?

Menos de 18

18-24

24-26

2. ¿Has estado en algún curso estos 2 últimos años? Si la respuesta es sí, por favor indícanos el nombre del curso.

Sí

No

Otro____

3. ¿Estás desempleado? Si tu respuesta es no, por favor indícanos hace cuánto ya no estas.

Sí

No

4. ¿De qué país eres? Si eres de Ecuador, indica tu ciudad por favor.

5. En tu opinión, ¿Cuáles consideras que son las habilidades blandas más importantes para tener éxito en el mundo laboral? (Marca hasta tres opciones)

Comunicación efectiva

Trabajo en equipo

Resolución de conflictos

Adaptabilidad

Liderazgo

Empatía

Creatividad

Negociación

Otro_____

6. ¿Sientes que posees estas habilidades blandas? (Marca todas las que correspondan)

Sí, me siento seguro(a) en mis habilidades blandas

Algunas, pero necesito mejorar en algunas áreas.

No estoy seguro(a) de mis habilidades blandas.

No, creo que necesito desarrollar mis habilidades blandas.

7. ¿Crees que la creatividad y saber de negociación puede ayudar a superar los desafíos en la búsqueda de empleo?

Sí

No

Anexo 3:

Preguntas para experto en capacitar a ninis en habilidades blandas:

Nombre completo, actual cargo, y nombre de la fundación en la que haya capacitado a jóvenes.

1. ¿Por qué cree que es importante el desarrollo de habilidades blandas?
2. ¿Cuáles son los beneficios o los cambios que haya visto en los jóvenes después de capacitarlos?
3. ¿Cree que es posible evaluar la inteligencia emocional en un solo test?
Justifique su respuesta
4. ¿Cuál fue el motivo por el que eligió Talento Humano?
5. A través de su experiencia, ¿Puede contar algo que motive a los jóvenes desempleados por favor?
6. ¿Cómo enseña la empatía y la creatividad en sus talleres?
7. ¿Cuáles cree que son las habilidades blandas más importantes para entrar y mantenerse en el mundo laboral?