

## **DIAGNÓSTICO DE LA ASOCIACIÓN FORO DE LA JUVENTUD**

---

### **1. Antecedentes**

El Foro de la Juventud de Guayaquil se constituyó el 16 de agosto de 2000. Es una organización social no gubernamental. Un espacio de participación social y productiva, cuyo fin, según explica Juan Carlos Macías, director de proyectos y uno de sus fundadores es “apoyar los procesos sociales y micro empresariales en el ámbito juvenil y comunitario, en las áreas educativas, formativas, micro empresariales (social y productivo). Al hablar del tema social también se habla de temas cívicos, políticos (no partidistas) y participación ciudadana”.

El Foro de la Juventud de Guayaquil trabaja desde hace más 10 años; sin embargo, hay una historia detrás de sí que los acompaña desde 1993 cuando existía el Foro Nacional de la Juventud. Un proyecto que fue apoyado por Fundación Esquel y que tuvo grandes momentos como el apoyo a la Ley de la Juventud, participación en la Convención Iberoamericana de la Juventud, cuenta Juan Carlos.

El Foro Nacional de la Juventud reunió a varios jóvenes de diversos sectores sociales y económicos de 23 ciudades del país con la intención de promover el debate e incidencia política por parte de ese grupo de la sociedad. “El Foro Nacional se consideró como una alternativa de participación diferente de la que caracterizaba al sistema político ecuatoriano porque presentaba un modelo muy interesante de liderazgo: el sentido de articulación era a la inversa, no se mandaba de arriba hacia abajo”, agrega Modesto Rivas de Fundación Esquel.

En el 2000 consideraron que llegó el momento de llevar su propia autonomía y decidieron abrirse de quienes les apoyaban técnica y económicamente. Sin embargo, el Foro a nivel nacional dejó de existir por problemas a nivel interno: quienes se encontraban a la cabeza no quisieron dejar espacio a futuros líderes. Se dispersaron y quedaron Foros a nivel local y precisamente uno de ellos es el Foro de la Juventud de Guayaquil.

Hoy este Foro, continuando a la idea de promover la participación de los jóvenes, de lograr incidencia política y de ser un espacio de debate, tiene como misión: “Contribuir a la formación social, cívica, democrática, educativa, productiva de los jóvenes ecuatorianos, creando mecanismo de responsabilidad social, participativa y productiva, impulsándolos como ciudadanos líderes en la construcción y desarrollo de un Ecuador progresivo y una América Latina unida”.

Los objetivos que persiguen:

- ✓ Promover el liderazgo, la participación y la responsabilidad social y el emprendimiento juvenil.
- ✓ Proteger y difundir los derechos de los adolescentes y jóvenes mediante la Ley de la Juventud y la Carta Iberoamericana de los Derechos de la juventud.
- ✓ Fortalecer a las organizaciones juveniles de hecho o de derecho, mediante la asesoría, asistencia técnica y legal.
- ✓ Crear fuentes alternativas de emprendimiento juvenil para jóvenes y la familia mediante la creación de proyectos productivos, autosustentables.
- ✓ Desarrollar consultorías y asesoramientos sociales y productivos a instituciones públicas y privadas, de acorde a la Ley.
- ✓ Mantener la formación en una cultura de paz y desarrollo social y cultural en Ecuador y Latinoamérica.

El Foro trabaja por la formación en liderazgo, participación y desarrollo social. El acceso a las TIC's es otro de los aspectos que entran en sus líneas de trabajo ya que cuentan con un espacio equipado para que los jóvenes se capaciten en esta área. Otro tema en el que trata de incidir es en la responsabilidad social corporativa.

Sus líneas de trabajo se enfocan en la educación, formación, micro empresarial, emprendimiento social y productivo en la que se capacitan para poder realizar determinadas actividades. En el tema social también se centran en aspectos de civismo, política no partidista.

Dentro de sus proyectos subrayan el programa del Centro de Servicio de Formación Tecnológica. Hace pocos meses firmaron un convenio con la Universidad Salesiana en el que los miembros de la institución tendrán un 15% de descuento en maestrías. Podrán usar los salones y aulas sin costo alguno y aprovecharán de este beneficio para hacer una conferencia magistral el año entrante en la cual asistirán jóvenes de otros países a presentar sus ponencias. Tienen un programa de capacitación en formación de voluntarios, liderazgo.

El próximo año planean la ejecución del proyecto "Desarrollando liderazgos en los jóvenes urbanos marginales del Guayas" cuyo objetivo es fomentar, promover y potenciar a 250 jóvenes urbanos marginales de Guayaquil y de la provincia del Guayas, con liderazgo social que permita incidir positivamente en la toma de decisiones de sus localidades para el desarrollo de sus comunidades y su cantón". El proyecto está diseñado para que pueda ejecutarse entre enero y diciembre del próximo año.

Como sus puntos fuertes, los funcionarios del Foro destacan su compromiso con los ideales, el trabajo en equipo y las alianzas que han logrado acordar con ciertas organizaciones. Próximamente contarán con su propio sitio Web que sin duda será un beneficio para difundir su trabajo, sus proyectos y penetrar con más fuerza a los grupos más vulnerables de la ciudad de Guayaquil.

## **2. Análisis de problemas**

El documento presenta un conjunto de observaciones generales obtenidas durante el diagnóstico efectuado al Foro de la Juventud. La metodología aplicada para el diagnóstico se compone de tres partes. La primera fue la realización del taller de diagnóstico o jornada de reflexión en Guayaquil en donde se logró identificar la situación actual de la organización, sus fortalezas, debilidades y sus necesidades de capacitación. También se aplicó cuatro entrevistas semi estructuradas con actores claves identificados y finalmente se realizó una recuperación y análisis de la información bibliográfica y documental existente. Dicho conjunto de información nos ha permitido presentar los resultados que se exponen a continuación.

### **2.1. En relación a la composición de problemas**

Para la identificación de los problemas se aplicó con los participantes el Diamante de las Variables Organizacionales que analizan 7 elementos: estructuras organizacionales, valores rectores, estilos de liderazgo, sistemas de información, recursos humanos, habilidades y estrategias. Dichas variables nos sirvieron para identificar los problemas que fueron analizadas por el grupo en su conjunto y fueron plasmados en la matriz diseñada que permite ordenar, clasificar y pesar dichos problemas como se podrá apreciar durante el documento. Tras la aplicación de dicha herramienta se identificaron:

- Un total de 13 problemas, de los cuales 3 son estructurales, 8 operativos 2 mixtos. Los problemas estructurales entendidos como problemas relevantes y de largo alcance, y los problemas de tipo operativo (doméstico), entendidos como problemas de posible resolución inmediata o de incidencia leve.
- Tanto los problemas estructurales como los operativos han sido priorizados con el fin de establecer en ellos los nudos críticos más relevantes sobre los cuales se sugiere construir una agenda de acción inmediata (Nudos críticos operativos) y un plan de emergencia (nudos críticos estructurales).

### **2.2. Problemas**

#### **Los problemas que se identificaron fueron:**

Falta de recursos para pago al personal
Falta de recursos económicos para movilizarse
Hay la apertura de asistir a talleres o a eventos pero por el tiempo y el trabajo del personal no pueden asistir
No hay personal de planta permanente
Se debe seguir trabajando en las estrategias comunicacionales del Foro
No se cumple en su totalidad o a tiempo el Plan Anual por dos razones principalmente: recursos económicos y por falta de tiempo

Falta lograr conseguir recursos de las instituciones públicas
Falta de comunicación virtual externa (no todos tienen acceso al internet y manejo de herramientas de los chicos y los grupos)
La gente con la que se trabaja no maneja las herramientas de comunicación o internet
A veces por los tiempos de la cooperación o las contrapartes no se tienen tiempo para convocar a las reuniones
Falta de profundización en temas de identidad e interculturalidad
Fortalecer trabajo en Red con otras organizaciones
Como institución debido a que se han priorizado otros temas no se ha insertado en comunidades afro.

### **Problemas estructurales**

Falta de recursos para pago al personal
No hay personal de planta permanente
Falta de profundización en temas de identidad e interculturalidad

### **Problemas operativos**

Falta de recursos económicos para movilizarse
Hay la apertura de asistir a talleres o a eventos pero por el tiempo y el trabajo del personal no pueden asistir
Se debe seguir trabajando en las estrategias comunicacionales del Foro
Falta lograr conseguir recursos de las instituciones públicas
Falta de comunicación virtual externa (no todos tienen acceso al internet y manejo de herramientas de los chicos y los grupos)
La gente con la que se trabaja no maneja las herramientas de comunicación o internet
A veces por los tiempos de la cooperación o las contrapartes no se tienen tiempo para convocar a las reuniones
Fortalecer trabajo en Red con otras organizaciones

### **Problemas mixtos**

Como institución debido a que se han priorizado otros temas no se ha insertado en comunidades afro.
No se cumple en su totalidad o a tiempo el Plan Anual por dos razones principalmente: recursos económicos y por falta de tiempo

### **Problemas más relevantes identificados con peso 1 y 2**

Falta de recursos para pago al personal. Estructural
No hay personal de planta permanente. Estructural

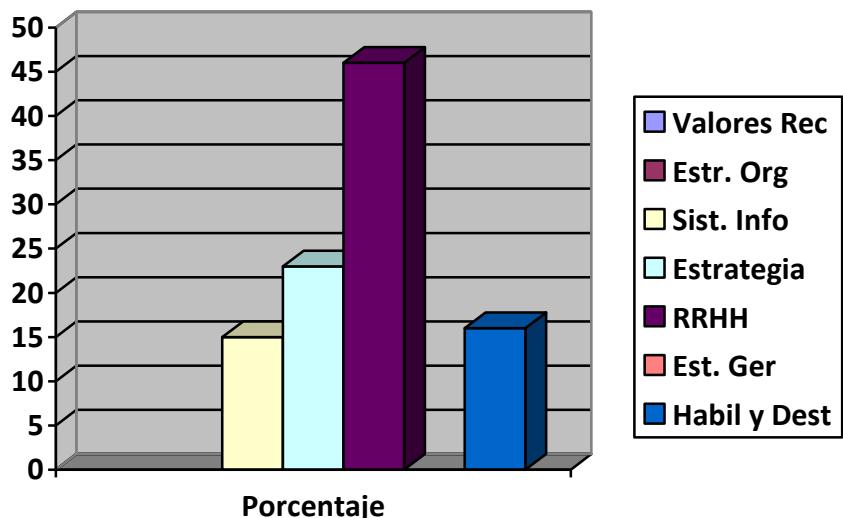
### 2.3. Peso relativo de problemas en función de variables generales, estructurales y operativas

Variable	Generales <sup>1</sup>	Estructurales <sup>2</sup>	Operativas <sup>3</sup>	Mixtos <sup>4</sup>
Valores Rectores				
Estructuras Orgánicas				
Sistemas de Información	15%		25%	
Estrategias	23%		25%	50%
RR HH	46%	67%	38%	
Estilo Gerencial				
Habilidades y destrezas	16%	33%	12%	50%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

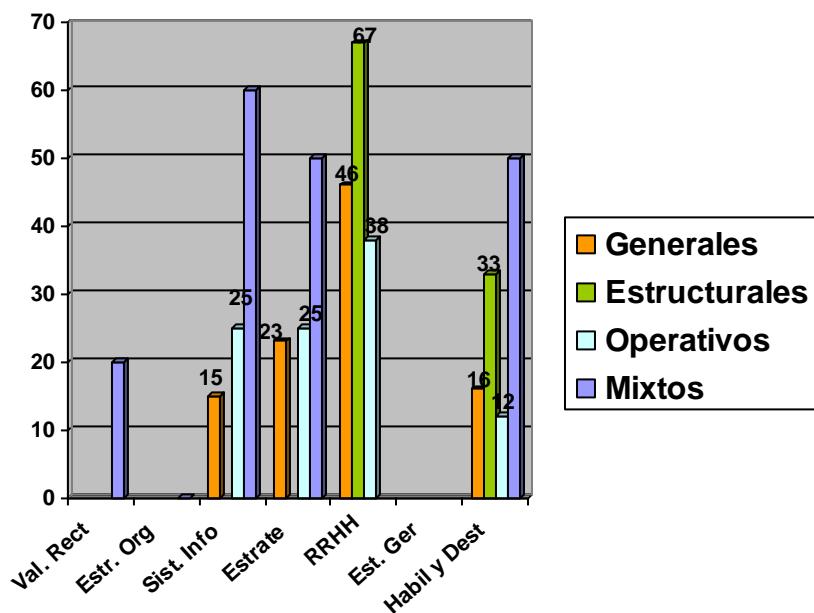
1. Considera el universo total de problemas detectados.
2. Considera 3 problemas estructurales de 13 detectados
3. Considera 8 problemas operativos de 13 detectados
4. Considera 2 problemas mixtos de 13 detectados

### 3. GRÁFICOS

**Gráfico 1**  
**Clasificación de del total de problemas detectados**



**Grafico 2**  
**Peso relativo de problemas generales, estructurales, operativos y mixtos**



#### 4. Entrevistas

Las entrevistas realizadas a Juan Carlos Macías, director de proyectos y a Mayra Cedeño, presidenta del Foro nos permitieron entrever la trayectoria del Foro durante estos 16 años. Ambos nos comentan que el nacimiento de Foro y su inicial involucramiento fue parte de un proceso que continúa hasta ahora. Es así que ellos empezaron siendo estudiantes jóvenes y con el tiempo se han profesionalizado y ahora dirigen la institución que actualmente se encuentra fortalecida y sólida. Las estrategias exitosas durante estos años han sido: la diversificación de temas sobre los cuales trabajan (el foro ya no trabaja únicamente en temáticas de juventud se ha ampliado a procesos comunitarios, de emprendimiento y centros de formación), la rigurosidad con la cual han manejado los temas financieros y administrativos y lograr el financiamiento de varias agencias internacionales tales como la Cooperación Belga, BID, USAID, entre otras. De igual manera mencionan que han logrado importante alianzas estratégicas con universidades y otros actores sociales y en cierto modo actividades de autogestión ya que algunos de los servicios que ofrecen los centros sí son pagados. Finalmente, puntualizan que en su mayoría el personal que trabaja en la institución lo hace de manera honoraria y en su caso específico ellos buscan sus fuentes de ingreso a través de otras consultorías ya que el dinero que ingresa al Foro se lo utiliza exclusivamente en actividades o en el fortalecimiento de la institución.

Teresa Carbo es la presidenta del Comité de Damas “Unidas Venceremos” y han trabajado con el Foro durante 10 años, apoyándose mutuamente en las actividades y proyectos de cada uno, Teresa indica que el foro propone una actividad y que ellas ayudan a convocar a la comunidad. Ha sido una relación de beneficio mutuo que espera continúe en el tiempo. Como una de las principales dificultades que identifica Teresa es la falta de comprometimiento de algunos jóvenes en los proyectos lo cual se debería manejar con más autoridad en el equipo de trabajo.

Modesto Rivas conoce muy de cerca el proceso de desarrollo del Foro de la Juventud. Fue parte activa de este proyecto desde sus inicios cuando en primera instancia existía el Foro Nacional de la Juventud, que posteriormente dejó de militar, que se dispersó y finalmente aparecieron varios Foros locales. Uno de ellos fue el Foro de la Juventud de Guayaquil y hoy como un actor externo reconoce que el Foro cuenta con líderes plenamente capacitados y comprometidos con su quehacer para llevar adelante los objetivos que se propone la institución. Comenta que sus líderes siempre se preocuparon por prepararse, por convertirse en profesionales. Sin embargo, también reconoce que al Foro, dentro de la actual coyuntura política, económica, social, no le hacen falta capacidades, sino más bien elementos y alianzas estratégicas que le permitan fortalecerse como organización y así elevar su gestión institucional y que es urgente que logren cohesionarse para lograr una representación significativa en este proceso y para ello subraya que requieren de asistencia técnica. Modesto Rivas, considera que el Foro cumple una labor importante porque es el mejor nivel de expresión de una juventud que está cada vez menos activa.

## 5. Necesidades de capacitación

La siguiente tabla prioriza los temas de capacitación que esta organización analiza como necesarias para poder cumplir con sus objetivos. Existen cinco menciones por cada uno de ellos y se las ha considerado de esta manera: 1 por la sistematización del taller de diagnóstico; 1 por la matriz de base y 3 por las entrevistas realizadas a la Directora Nacional (1), a un actor externo (1) y a un participante de un programa ejecutado por el Foro de la Juventud de Guayaquil (1). Llegando así a tener como referencia cinco menciones por cada tema.

TEMA	MENCIONES
Derechos humanos	1
Herramientas de comunicación: redes sociales, TICs	2
Capacidades técnicas para llegar a la gente (actualizar la metodología, dinámicas, entre otras.)	2
Conocimiento y aplicación de las leyes que atañen a la OSC	2
Gerencia las OSC	2
Formación en liderazgo político y DDHH	3
Elaboración de proyectos y manejo de recursos	4
Incidencia política y participación social	2

Teoría política	1
Conocer contexto político	2
Trabajo en Red	2
Manejo de Recursos Humanos	1

Los funcionarios del Foro de la Juventud de Guayaquil analizan como indispensable tener más formación en aspectos relacionados con la gestión de proyectos, el manejo de recursos y la formación en liderazgo político y Derechos Humanos. Esto les permitirá tener un sueldo a sus funcionarios, lo que consecuentemente hará que cuenten con un recurso humano estable y hacer autosustentables los proyectos que proponen. La formación en liderazgo le proporcionará al Foro espacio para incidir en el campo de las políticas públicas.

## 6. Observaciones generales y conclusiones

- El Foro de la Juventud a diferencia de lo que podría indicar su nombre en la actualidad cumple con funciones a modo de una asociación. En un comienzo se constituyeron con la lógica de Foro, sin embargo durante estos 16 años han diversificado sus acciones y actualmente ejecutan proyectos en un espectro más amplio aunque su especialidad sigue siendo el trabajo de jóvenes.
- El Foro se encuentra en un proceso importante de fortalecimiento, a pesar de ser una asociación pequeña y con tan sólo dos personas de planta ha logrado conseguir financiamiento de varias agencias internacionales y tienen alianzas interinstitucionales que les apoyan constantemente. Lo dicho se verifica con lo que surgió en el taller, ya que sólo 3 problemas de los 13 identificados son de tipo estructural.
- El fortalecimiento del foro se debe a que han conseguido ser una organización con credibilidad, trayectoria, han ejecutado y finalizado proyecto de manera exitosa y que se encuentran innovando y capacitando constantemente.
- Otro de las fortalezas que se identifican es el uso de las herramientas de planificación (cuenta con un Plan Operativo Anual) y las estrategias de comunicación como material impreso, página web y se encuentran en la construcción de un portal de jóvenes.
- Identifican que uno de los problemas más importantes de la organización se concentra en sus recursos humanos, el 46% surgen de esta variable, en especial porque no cuentan con personal de planta remunerado o que trabaja a tiempo completo en la organización. El financiamiento que consiguen sólo les cubre las actividades y por eso el equipo técnico con el que cuentan usualmente trabaja en otras instituciones y apoya

puntualmente en el Foro. En el caso de la Presidente y el Director de Proyectos ocurre lo mismo ellos trabajan honorariamente para el foro.

- El tema de la falta de recursos también afecta a la movilización del equipo técnico a las comunidades y a la oportunidad de asistir a eventos internacionales en los cuales el foro ha sido invitado, lo cual es una pérdida de contactos y de alianzas porque no pueden asistir.
- En cuanto a la necesidad de capacitación la que se identificó recurrentemente es la falta de manejo de herramientas tecnológicas o informáticas como el internet o programas del paquete office. También se habló de una capacitación que de pautas de cómo conseguir un trabajo en red exitoso o cómo manejarse en un ganar-ganar en las alianzas que se logran.
- Con el apoyo del material de comunicación externa (página web, portal, etc.) el Foro logrará difundir con más fuerza su trabajo y principios. Esto les dará la oportunidad de incidir en la sociedad, de llegar a grupos más vulnerables y de lograr mayor credibilidad y visibilidad.
- Si bien el Foro ha logrado alianzas, es necesario que gestione con más ahínco el trabajo en red porque de ese modo logrará enlazarse con otras instituciones y esto lo fortalecerá para continuar con su labor en esta etapa en la que las OSC deben "sobrevivir" al escenario político y económico que se desata cada día de manera más visible. Dentro del actual contexto el Foro, por ser propiamente un espacio de discusión, debate e incidencia, debe formar parte más activa de los procesos de cambio.
- Lo interesante de esta institución es que su personal de planta cuenta con herramientas intelectuales para desempeñar las actividades que han permitido que el Foro genere resultados positivos en medio del complejo espacio económico. Ahora bien, lo que también interesa es que quienes trabajan a su alrededor de manera parcial también cuenten con ciertas capacidades que volverán el trabajo más eficaz. Son personas muy comprometidas y capacitadas, pero necesitan un conocimiento común. Por ejemplo, el manejo de las herramientas informáticas. Si todos quienes, directa o indirectamente, trabajan con el Foro las manejarán seguramente volvería el trabajo más inmediato, menos costoso.
- Probablemente, en la actualidad llama la atención que las nuevas generaciones se encuentren muy poco activas en los sucesos trascendentales que conciernen al desarrollo de una sociedad (labor comunitaria, defensa de los derechos, participación ciudadana, liderazgo entre otros.) y es ahí precisamente en donde el Foro de la Juventud entra en acción convirtiéndose en un espacio en donde estos aspectos

comienzan a generar interés, se desarrollan y empiezan a originar debate, participación e incidencia en el espacio público.