

SEPTIEMBRE DE 2023

CÓMO ORIENTAR LA CARRERA PROFESIONAL

DE LOS JÓVENES

EN EL SECTOR DEL AGUA Y EL SANEAMIENTO





INTRODUCCIÓN

Esta nota informativa resume la investigación sobre la forma en que se contrata a los jóvenes y cómo se desarrollan sus carreras en los servicios de abastecimiento de agua y saneamiento (AAS).

La investigación forma parte de la primera fase de un proyecto llamado "Career Pathway Guidance" (Orientación sobre trayectorias profesionales).

El objetivo del proyecto es crear orientación para proveedores de servicios en el hemisferio sur, incluidos responsables de servicios públicos y de AAS, sobre cómo hacer una mejor gestión de jóvenes, comprendiendo:

- sus motivaciones y aspiraciones profesionales
- las oportunidades que desean
- las formas en que prefieren trabajar con
- las competencias que aportan



➤➤➤ INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación presentada en este documento se utilizará para crear la guía.

Los resultados de la investigación revelan un sector que está **fallando principalmente en cuanto a su personal joven y a sus posibles empleados**. Simplemente hay **demasiadas barreras que se interponen en el camino de los jóvenes, incluso antes de que sean contratados**. Los empresarios en el sector de los servicios de agua y saneamiento valoran las competencias de los jóvenes, pero a menudo **no las desarrollan ni las cultivan** de forma significativa o estructurada.

Sin embargo, también hay excelentes ejemplos de buenas prácticas. **Hay acciones relativamente sencillas por parte de los responsables que pueden suponer una gran diferencia a la hora de contratar y retener a los jóvenes para hacer que los servicios de agua y saneamiento sean más sostenibles**.

En este documento se presentan desafíos y ejemplos de soluciones existentes.

El proyecto **Career Pathways Guidance** está dirigido por **AquaFed** y financiado por la iniciativa **Valuing Water Youth Journey** del gobierno de Países Bajos.

La investigación fue llevada a cabo por la **Red Rural de Abastecimiento de Agua (RWSN)**.

LA INVESTIGACIÓN PRESENTADA EN ESTE DOCUMENTO SE UTILIZARÁ PARA CREAR LA GUÍA.

¿POR QUÉ SON TAN IMPORTANTES LAS CARRERAS PROFESIONALES DE LOS JÓVENES EN EL SECTOR DEL AGUA Y EL SANEAMIENTO?

El mundo se enfrenta a **desafíos cada vez mayores en materia de agua y saneamiento**.

No vamos por buen camino para alcanzar muchos objetivos nacionales, así como el Objetivo de Desarrollo Sostenible 6.

Para hacer frente a estos desafíos, **es fundamental** que la mano de obra de los servicios de agua y saneamiento de ahora y del futuro esté **equipada y motivada para abordar estos problemas**.

Sin embargo, el sector del agua y el saneamiento tiene **lagunas sin precedentes en cuanto a competencias y capacidades**, y la falta de recursos humanos está **limitando la prestación de servicios** (OMS, 2022).

Los jóvenes se **enfrentan a muchas barreras en materia de empleo y desarrollo profesional** en el sector (Water Youth Network, 2021); en particular, a **oportunidades limitadas para el desarrollo de capacidades** y a la falta de empleo inicial para aquellos sin **formación o educación técnica**. Esto se acentúa especialmente en el caso de las **mujeres jóvenes** en el sector del agua y el saneamiento (IWA, 2014).

Los jóvenes del hemisferio sur también se enfrentan a **enormes desafíos de seguridad laboral** (OIT, 2022).

Mejorar la empleabilidad de los jóvenes en el sector del agua es importante como contribución no solo al ODS6, sino también al ODS8.



LOS JÓVENES SE ENFRENTAN A MUCHAS BARRERAS EN MATERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO PROFESIONAL.

ESTO SE ACENTÚA ESPECIALMENTE EN EL CASO DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL SECTOR DEL ABASTECIMIENTO DE AGUA Y SANEAMIENTO.

6

AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



8

TRABAJO DIGNO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO





ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue llevada a cabo por la RWSN e incluyó **dos encuestas en cuatro idiomas (inglés, francés, español y portugués)**. Se difundieron ampliamente a través de las redes de RWSN y AquaFed, así como de organizaciones asociadas.

Las encuestas iban dirigidas a:

1. Proveedores de servicios de abastecimiento de agua y saneamiento (46 encuestados)

Un 84 % de respuestas del hemisferio sur

2. Jóvenes profesionales del agua (177 encuestados)

Un 80 % de respuestas del hemisferio sur

La encuesta de proveedores de servicios de AAS analizó los **programas y estrategias que utilizan los empleadores** para atraer a los jóvenes a sus organizaciones, así como sus **expectativas con respecto a las competencias, la experiencia y el valor de los jóvenes**.

La encuesta a los jóvenes **investigó el perfil de los jóvenes** en el sector, incluidos los años de experiencia, la situación laboral, lo que más valoran en un trabajo y las **mayores barreras que tienen para encontrar trabajo**.

Además, se llevó a cabo una revisión documental de **las iniciativas destinadas a mejorar la contratación y la retención de los jóvenes** en el sector de los AAS.

AquaFed y la Red Rural de Abastecimiento de Agua quieren dar las **gracias a todos los que respondieron a la encuesta**.

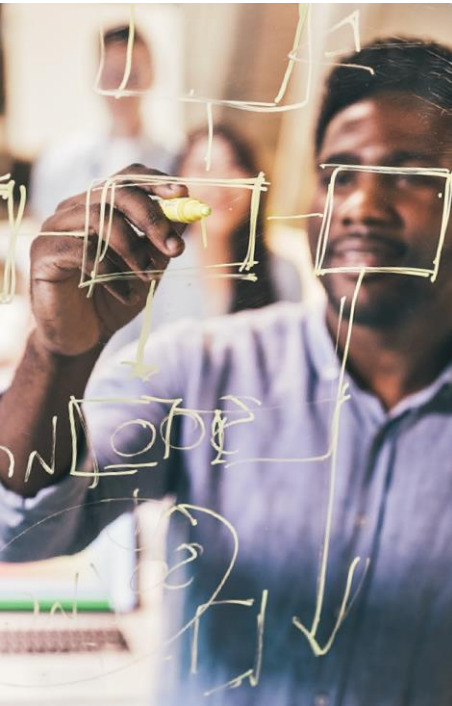
También nos gustaría agradecer especialmente a **AFWASA, AMCOW, AYSA, IWA** y al **Banco Mundial** por su apoyo en la promoción y difusión de la encuesta.

thankyou



CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

1. LOS SERVICIOS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y SANEAMIENTO ESTÁN EN RIESGO PORQUE LOS PROVEEDORES NO CONSIGUEN ATRAER NI APROVECHAR EL POTENCIAL DE LOS JÓVENES



Debería haber más **oportunidades de trabajo para los jóvenes** en el sector de AAS:

ALREDEDOR DE 1/3

de los proveedores de servicios **nunca han anunciado puestos iniciales** (0-2 años de experiencia).

El 40 %

de los proveedores de servicios emplean a menos **de un 20 % de su personal menor de 35 años.**

El 40 %

de los proveedores de servicios **no tienen programas, estrategias o iniciativas específicas para contratar a jóvenes** (estudiantes, licenciados o jóvenes profesionales).



SOLUCIONES:

Los proveedores de servicios de AAS podrían utilizar las siguientes estrategias para atraer y retener a más jóvenes:

- Programa de formación en el puesto de trabajo para estudiantes en colaboración con universidades e institutos (*ejemplo de Balibago Waterworks*).
- Programas de prácticas profesionales.
- Formación de aprendices/formación profesional (*ejemplo de Sen'Eau y OFOR*).

Mensajes de los jóvenes a los empleadores:

ESTÁS PERDIENDO JÓVENES PROFESIONALES BRILLANTES PORQUE PONES DEMASIADAS BARRERAS.

Crea más oportunidades para que jóvenes profesionales se incorporen al sector. Hay muy pocas ofertas y oportunidades de trabajo disponibles.

LA MOTIVACIÓN Y LA MENTALIDAD SE DEBEN VALORAR TANTO COMO LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y LOS AÑOS DE EXPERIENCIA AL CONTRATAR A JÓVENES.

En lugar de pedir más experiencia, danos la experiencia primero.

Las citas se basan en la encuesta a los jóvenes.

CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

¿QUÉ ESTÁN HACIENDO LOS EMPLEADORES DE AAS PARA CONTRATAR Y RETENER A LOS JOVENES?

"Contamos con nuestro programa de **formación en el trabajo (OJT)** para estudiantes en colaboración con varias universidades.

Se trata de una oportunidad para que los estudiantes **adquieran experiencia práctica** y apliquen sus conocimientos académicos en un entorno profesional.

Hemos **establecido asociaciones con universidades** para garantizar una **experiencia de OJT fluida y beneficiosa** para ambas partes, tanto para estudiantes como para nuestra organización.

También **participamos en ferias de empleo organizadas por universidades** para conectar con nuevos graduados y antiguos alumnos que buscan **oportunidades de empleo**.

Estas ferias de empleo son una plataforma para que **conozcamos a personas con talento** y con **ganas de iniciar** sus carreras profesionales".

Balibago Waterworks System Inc.
(Proveedor de servicios de agua y saneamiento urbanos y rurales),
Filipinas.



EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS



Formación profesional en abastecimiento de agua por Sen'Eau y OFOR (Senegal)

Desde 2021, la empresa de **servicios urbanos senegalesa Sen'Eau** ofrece un **diploma de formación profesional**, la **«Escuela de fontaneros»**, en colaboración con el Centro de Formación en Obras Públicas y el Fondo de Financiación para **Formación Profesional y Técnica**.

Se dirige a **jóvenes de Senegal sin ninguna cualificación formal**, incluidos aquellos que han **abandonado la escuela**. Es **totalmente gratuita** y tiene como objetivo **formar a 250 jóvenes de aquí a 2025**.

Asimismo, la Agencia Nacional del Agua Rural de Senegal, **OFOR**, se **comprometió a formar hasta 1000 jóvenes en 2022**, en operación y mantenimiento de pozos en zonas rurales.

Principales resultados:

Dos cohortes han seguido la formación de la "Escuela de Fontaneros" desde 2021, con un total de **63 jóvenes (un 20 % mujeres)** de entre 17 y 29 años matriculados en el programa.

La OFOR ha **formado a 70 jóvenes** en la operación y mantenimiento de pozos en zonas rurales.



CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

2. LOS PROVEEDORES DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y SANEAMIENTO DEBEN ELIMINAR LAS BARRERAS AL EMPLEO DE LOS JÓVENES

Los empleadores deben ser más transparentes y flexibles

MENOS REQUISITOS

en cuanto a los años de experiencia necesarios para el trabajo.

Los jóvenes que buscan trabajo en el sector consideran que éste es el mayor obstáculo.

ALREDEDOR DEL 50 %

de las oportunidades de trabajo que obtienen los Jóvenes **no se anuncian formalmente.**

MÁS FLEXIBILIDAD

En términos de **condiciones laborales** (nacionalidad, requisitos de visado) y **ubicación** (considerar acuerdos de trabajo a distancia o híbrido).



SOLUCIONES:

- > **Anunciar puestos de trabajo de forma más transparente a través de plataformas de empleo** (por ejemplo, [Josh's Water Jobs](#)) y contratar a través de ferias de empleo como el sitio web "terra.do".
- > **Los donantes financian programas de posgrado que son flexibles en cuanto a los requisitos de nacionalidad** y permiten a los proveedores de AAS **desarrollar capacidades** en los países en los que operan (por ejemplo, [YEP Programme](#)).
- > Las organizaciones de AAS **proporcionan oportunidades de creación de redes y tutoría para los jóvenes.**

Algunos ejemplos son los programas de tutoría de [Agenda for Change](#) y los programas de tutoría de [RWSN](#) en el sector del agua; [Arup](#) o [IWA](#) y [Grundfos](#) apoyan a los jóvenes para que asistan a oportunidades de creación de redes y a eventos del sector.

Mensajes de los jóvenes a los empleadores:

¿PUEDEN LOS EMPLEADORES DE AAS AUMENTAR SUS ESFUERZOS PARA CONECTAR CON ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS A TRAVÉS DE FERIAS DE EMPLEO Y OTRAS PLATAFORMAS?

Necesitamos que anuncie oportunidades y proyectos específicos para atraer a jóvenes profesionales.

NOS GUSTARÍA QUE PUBLICARAS OFERTAS DE TRABAJO CLARAS Y COMPLETAS, CON INFORMACIÓN SOBRE SALARIOS, TIPO Y FRECUENCIA DE VIAJES, EXPECTATIVAS DE TRABAJO A DISTANCIA Y OPORTUNIDADES DE ASCENSO. ES MÁS PROBABLE QUE LAS MUJERES SE ELIMINEN AUTOMÁTICAMENTE BASÁNDOSE EN LAS SECCIONES DE "REQUISITOS", ASÍ QUE TEN EN CUENTA CÓMO SE EXPRESAN LAS EXPECTATIVAS.

Las citas se basan en la encuesta a los jóvenes.

CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Terra.do: plataforma en línea para el trabajo climático

Terra.do (<https://terra.do/>) es la mayor plataforma de trabajo climático que pretende conseguir que **100 millones de personas trabajen directamente en el clima de aquí a 2030.**

Ayuda a las personas a **adquirir competencias sobre el clima, a crear nuevas redes profesionales y a encontrar nuevos tipos de trabajo en el ámbito climático.**

Está diseñada tanto para **profesionales como para empleadores del sector climático**, así como para **recién llegados y personas que buscan hacer una transición al campo climático.**

Los pilares de Terra.do incluyen:

- crecimiento profesional (ferias de empleo, base de datos de empleo)
- educación (formación remunerada)
- comunidad (eventos de creación de redes gratuitos, consultas remuneradas con expertos).

Resultados principales:

Sus programas de formación

incluyen más de 1000 antiguos alumnos, de más de 25 países, de los cuales el 60 % están trabajando en el sector climático al finalizar el programa.



Programa Jóvenes Profesionales del Saneamiento (JPS) (Brasil)

JPS es un programa de desarrollo continuo **destinado a despertar las competencias y el liderazgo de los jóvenes** que trabajan o desean trabajar en saneamiento medioambiental, **para satisfacer las necesidades presentes y futuras del sector.**

Los objetivos estratégicos del programa son:

1. **Promover** relaciones continuas entre jóvenes y mayores.
2. **Apoyar** el desarrollo profesional de los jóvenes.

Esto se hace mediante **rondas de conversación, visitas técnicas y formación en múltiples centros regionales de JPS en todo el país.**

El JPS lo organiza la Asociación Brasileña de Ingeniería Sanitaria y Ambiental (ABES) y está **abierto a jóvenes estudiantes y profesionales menores de 35 años.**

Objetivos principales:

El programa JPS cuenta con más de **1280 participantes en 20 estados brasileños y está en marcha desde el año 2010.**

El censo de 2022 mostró que **la afiliación al JPS está dominada por mujeres y que más del 50 % de los nuevos participantes aceptan el desafío de ocupar una posición de liderazgo dentro del programa, validando uno de los pilares de jps: la formación de líderes.**



CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

3. EL SECTOR DE AAS NO OFRECE SUFICIENTES OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA JÓVENES



Los jóvenes ocupan diferentes puestos en las organizaciones de los proveedores de servicios; sus formas innovadoras de trabajar, sus competencias digitales y su capacidad técnica son altamente valorados por los empleadores de AAS. Sin embargo...

ALREDEDOR DEL 1/3

de los proveedores de servicios encuestados afirmaron que **no estaban satisfechos con la formación y la capacidad de los jóvenes en sus organizaciones.**



Aunque los jóvenes están **abiertos al aprendizaje y valoran mucho el desarrollo profesional**, las oportunidades de formación pueden ser **escasas** o estar **"reservadas para la alta dirección"**.



SOLUCIONES:

- Las organizaciones o iniciativas de formación **deben garantizar que su plan de estudios esté actualizado y sea adecuado** para las necesidades de los proveedores de servicios de AAS, **manteniendo estrechos vínculos con los empleadores.**
- Los profesionales y los donantes pueden **proporcionar oportunidades de desarrollo profesional más formales** para los jóvenes en AAS, como formación y becas.
- Los proveedores de servicios pueden ofrecer más **oportunidades formales e informales de desarrollo profesional para los jóvenes en sus organizaciones**, como la observación del trabajo, tutoría y formación en el puesto de trabajo.

Mensajes de los jóvenes a los empleadores:

SI TIENES TIEMPO Y ESPACIO PARA ORIENTAR A LOS JÓVENES DENTRO DE TU ORGANIZACIÓN, ¡A CAMBIO PUEDEN APORTARTE MUCHO!

Considera la opción de ofrecer oportunidades de crecimiento más allá de un salario competitivo, como programas de desarrollo profesional y tutorías.

VALORAMOS MUCHO A LOS EMPLEADORES QUE OFRECEN PROGRAMAS DE INCORPORACIÓN Y FORMACIÓN PARA APOYAR EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES PROFESIONALES.

Las citas se basan en la encuesta a los jóvenes.

CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Curso de extensión universitaria sobre la regulación de servicios de saneamiento - Autoridad Nacional de Abastecimiento de Agua y Saneamiento (Perú)

Este curso de extensión se dirige a los recién graduados o estudiantes en sus últimos años de:

- Ingeniería mecánica y de fluidos
- Ingeniería ambiental
- Derecho
- Economía
- Ingeniería civil
- Ingeniería sanitaria
- Ingeniería económica
- Ingeniería química

El curso les forma en **regulación, supervisión y normas** de los servicios de saneamiento.

El curso es **gratuito** y lo imparte la Autoridad Nacional de Abastecimiento de agua y Saneamiento (Sunass).

A los mejores estudiantes se les ofrece un **período de prácticas profesionales** en Sunass y, al finalizar el curso, todos los participantes se **inscriben en la bolsa de trabajo del empleador**.

Resultados principales:

Entre 2015 y 2020, **195 jóvenes profesionales participaron en el curso**.

De ellos, 24 están trabajando en Sunass y otros desarrollan su actividad en diferentes empresas o entidades relacionadas con los servicios de saneamiento.



Programa de Jóvenes Profesionales del Agua (YWP) (Myanmar)

El programa YWP **proporciona a los jóvenes graduados de Myanmar** (menores de 35 años) que tienen la ambición de convertirse en profesionales y líderes del agua una **formación técnica y en el puesto de trabajo bien definida**.

El programa de 11 meses **incluye tutoría, coaching, visitas de campo y formación en diversos aspectos técnicos, sociales, económicos, políticos y de toma de decisiones de los proyectos de agua**.

Se dirige tanto a **estudiantes como a jóvenes empleados del gobierno** y se lleva a cabo en colaboración con el Centro de Hidroinformática (HIC) del Comité Nacional de Recursos Hídricos de Myanmar (NWRC).

Objetivos principales:

Los comentarios de los participantes incluyeron:

- la capacidad de **resolver** problemas complejos relacionados con el agua de una manera práctica e integrada

- el **reconocimiento** de la importancia de trabajar en **colaboración** con otros sectores

- aumento de las competencias técnicas y de **comunicación**
- **confianza** para desempeñar funciones profesionales en el sector del agua en Myanmar.



CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

4. LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE AAS **NO ESTÁN** ATRAYENDO A LOS MEJORES TALENTOS JÓVENES Y DEBEN HACER MUCHO MÁS PARA ATRAER A LOS JÓVENES

2 DE 3

jóvenes están buscando trabajo, que puede ser **más alto que en otros sectores** [1].

Alrededor de la mitad de las personas que buscan trabajo están **actualmente empleadas o son autónomas**, lo que muestra cierto nivel de **insatisfacción con las condiciones de empleo existentes**.

Los jóvenes son los que más **valoran una buena remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional**.

Nuestra encuesta muestra que **los jóvenes valoran predominantemente**, por orden de importancia;

- (1) un buen sueldo
- (2) oportunidades de desarrollo profesional
- (3) buenas condiciones laborales
- (4) el significado y propósito antes que la seguridad laboral, el ambiente laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Esto difiere de las típicas encuestas de "millennials" y la "generación Z", que a menudo excluyen a los jóvenes del hemisferio sur y donde la remuneración no es tan prominente [2].

ALREDEDOR DEL 50 %

de los jóvenes encuestados **que trabajan por cuenta propia no son autónomos por elección**, sino por **falta de oportunidades laborales adecuadas**.



SOLUCIONES:

- Los empleadores deben **comprender las prioridades y motivaciones de los jóvenes** para que puedan **mejorar la forma en que los contratan y retienen**, y prestar especial atención a la **remuneración y al desarrollo profesional**.
- Profesionales del sector de AAS y los donantes deben **proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y financiación** para apoyar a los jóvenes del sector que **trabajan por cuenta propia, ya sea por elección o por circunstancias**.

Mensajes de jóvenes autónomos:

TRABAJO POR CUENTA PROPIA PORQUE NO PUEDO CONSEGUIR UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO. OPTARÍA POR UN EMPLEO A TIEMPO COMPLETO SI SE ME PRESENTARA LA OPORTUNIDAD.

La financiación del agua y el saneamiento en mi país ha disminuido. No he podido conseguir ningún puesto en 2 años.

SOY AUTÓNOMO PORQUE NO CONSIGO MEJORES OPORTUNIDADES COMO EMPLEADO. LOS TRABAJOS ANTERIORES SIEMPRE TENÍAN HORAS DE TRABAJO DE MÁS CON SALARIOS POR DEBAJO DEL MÍNIMO PROFESIONAL Y CON CONTRATOS EN PUESTOS INFERIORES A PESAR DE LLEVAR A CABO LAS RESPONSABILIDADES PROPIAS DE LA PROFESIÓN.

Las citas se basan en la encuesta a los jóvenes.

[1] Estudio de LinkedIn sobre la confianza de los trabajadores (<https://www.linkedin.com/news/story/gen-z-wants-it-all-at-work-4672449/>): el 25 % de los encuestados de la generación Z (nacidos después de 1997) dicen que esperan o planean dejar a sus empleadores actuales en los próximos seis meses.

[2] Encuesta de Deloitte a millennials y generación Z de 2023 (<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>): mientras que el 49 % de las personas que pertenecen a la generación Z y el 62 % de los millennials dicen que el trabajo es fundamental para su identidad, el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es algo por lo que se esfuerzan. Tener un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es el aspecto que más admiran en sus compañeros y su principal consideración a la hora de elegir a un nuevo empleador.



EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Beca Young Water (YWF)

Young Water Solutions (YWS) implementa el programa YWF en todo el **mundo** y trabaja con **jóvenes líderes y sus equipos** para desarrollar **empresas sociales nuevas o existentes** que trabajen para:

- mejorar las condiciones sociales o medioambientales
- mejorar la igualdad de género general
- reducir el desempleo juvenil a nivel local, abordando al mismo tiempo el ODS 6.

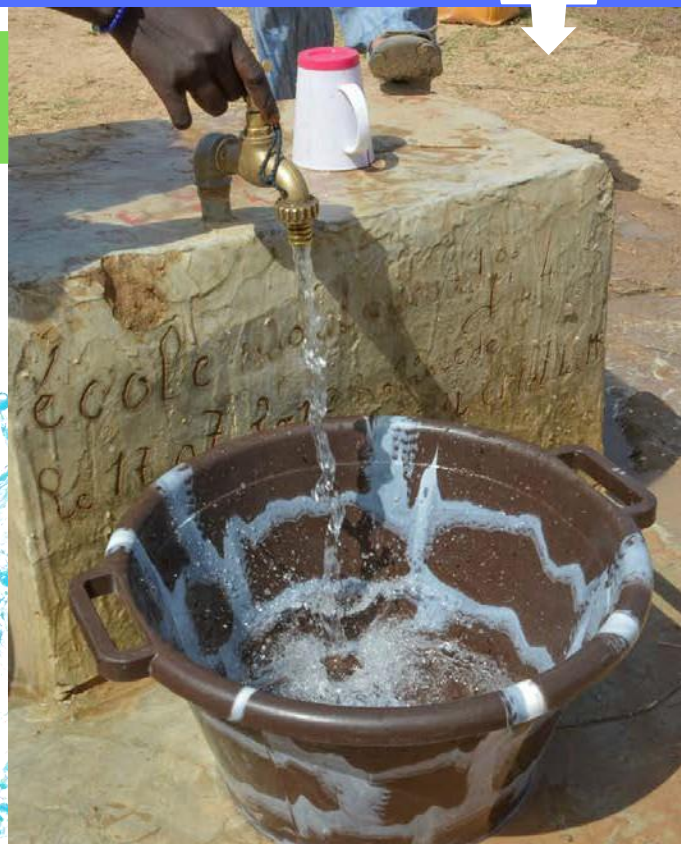
El programa incluye:

- (1) un programa de formación inicial
- (2) sesiones de coaching empresarial a medida sobre:
 - finanzas
 - comunicación
 - seguimiento y evaluación
 - gestión de equipos

(3) Financiamiento para expertos y contratistas, como contadores y consultores financieros.

El programa está dirigido a jóvenes emprendedores de entre 18 y 35 años.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



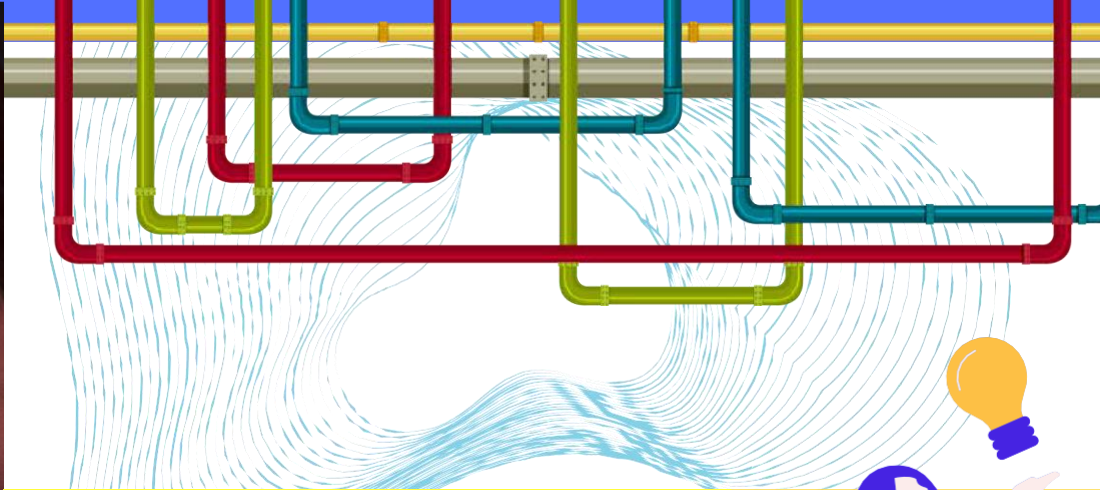
Resultados principales:

Hubo múltiples ediciones del programa YWF, **a nivel mundial, nacional y regional.**

A partir de 2020, se cambió el enfoque en la implementación de YWF a nivel regional y nacional.

Desde 2017, YWF ha apoyado a más de 500 emprendedores en el sector del agua, el saneamiento y la higiene para llevar sus empresas sociales al siguiente nivel.





LA SIGUIENTE FASE: CREAR LA ORIENTACIÓN



La investigación presentada en esta nota informativa se utilizará para la siguiente fase, que consiste en crear la orientación para proveedores de servicios sobre cómo guiar las carreras de los jóvenes.

Las preguntas clave que se deben responder ahora son:

- ¿Cuáles son las vías de acceso al sector para los jóvenes?
- ¿A dónde conducen estos caminos?
- ¿Qué resultados profesionales buscan los jóvenes que trabajan en nuestro sector o en torno a él?
- ¿Dónde encajan los proveedores de AAS en estos caminos y qué deben hacer para ayudar a los jóvenes en sus trayectorias profesionales?

El objetivo es completar esta fase a finales de diciembre de 2023.



RECURSOS ADICIONALES

[Formación profesional en abastecimiento de agua por la ONFP y la OFOR \(Senegal\)](#)

[Formación profesional en abastecimiento de agua por la Sen'Eau \(Senegal\)](#)

[Terra.do - Plataforma online para el trabajo climático](#)

[Programa de Jóvenes Profesionales del Saneamiento \(JPS\) \(Brasil\)](#)

ABES - Asociación Brasileña de Ingeniería Sanitaria y Ambiental. Censo JPS 2022. Autores: Silva, W; Oliveira, L.

[Curso de extensión universitaria de Sunass \(Perú\)](#)

[Programa de Jóvenes Profesionales del Agua \(YWP\) \(Myanmar\)](#)

[Beca Young Water \(YWF\)](#)

Todos los informes de la encuesta están disponibles en:
www.aquafed.org

Cómo citar esta nota informativa:

AquaFed/RWSN (2023). Cómo orientar las carreras de los jóvenes en el sector del agua y el saneamiento.

thankyou

Queremos agradecer la colaboración de todos los jóvenes y empleadores del sector de abastecimiento de agua y saneamiento que han participado en nuestras encuestas.

Este informe ha sido escrito por Neil Dhot, Rena Salzmann y Meleesa Naughton.

Contacto: info@rural-water-supply.net y info@aquafed.org

Este diseño ha sido creado en Canva.com en septiembre de 2023 por Mirella Issaias.

Está protegido por derechos de autor por AquaFed y no se puede reproducir sin permiso.

ARE YOU A MANAGER OF A UTILITY OF THE FUTURE?

YOU WILL NEED TO RECRUIT AND KEEP TALENTED YOUNG PROFESSIONALS
This means creating opportunities for them, with a better understanding of:

- Their skills
- How they want to work
- Their plans for their career

You'll soon receive clear guidelines to help you do this, through an internationally-funded project focused on helping African utilities.

WHY IS THIS IMPORTANT FOR YOU?
By bringing the best talent and holding on to them your utility will be:

- More efficient
- More innovative
- Have greater access to finance
- Respected by others as a great example of utility management

And as a manager, you'll be leaving a positive and lasting legacy for the future.

WE NEED YOU
We invite you to help shape the future. Please answer this short survey

It will take a few minutes and the results will help to inform guidance that we will create for you with simple and easy to implement ideas.

FIND OUT MORE
You can find more information about the Careers Pathways Guidance Project here.

Any questions?
Email: Neil.dhot@aquafed.org

AquaFed
THE INTERNATIONAL FEDERATION OF PRIVATE WATER OPERATORS

¿ERES GERENTE DE UNA UTILIDAD DEL FUTURO?

DEBERÁ RECLUTAR Y MANTENER JÓVENES PROFESIONALES TALENTOSOS
Esto significa crear oportunidades para ellos, con una mejor comprensión de:

- Sus habilidades
- Como quieren trabajar
- Sus planes para su carrera.

Pronto recibirá pautas claras para ayudarlo a hacer esto, a través de un proyecto financiado internacionalmente centrado en ayudar a las empresas de servicios públicos salud.

¿POR QUÉ ES ESTO IMPORTANTE PARA TI?
Trajendo el mejor talento y aguantando para ellos su utilidad será:

- Más eficiente
- Más innovador
- Tener un mayor acceso a la financiación
- Respetado por otros como un gran ejemplo de gestión de servicios públicos

Y como gerente, dejará un legado positivo y duradero para el futuro.

¡NOSOTRAS TE NECESITAMOS!
Te invitamos a ayudar a dar forma al futuro. Por favor responde esta encuesta corta aquí.

Tomará solo unos minutos, y los resultados ayudarán a informar la guía que crearemos para usted, con ideas simples y fáciles de implementar.

MÁS INFORMACIÓN
¡Puedes encontrar más información sobre el Proyecto de Orientación de Trayectorias Profesionales aquí!

¿Alguna pregunta?
Email: Neil.dhot@aquafed.org

AquaFed
THE INTERNATIONAL FEDERATION OF PRIVATE WATER OPERATORS

Valuing Water Initiative



AquaFed

THE INTERNATIONAL FEDERATION OF PRIVATE WATER OPERATORS

www.aquafed.org

