



aes Panamá

Empresa: AES Panamá

Programa: Soy Mujer Electricista

Categoría: Social

Descripción y propósito/objetivos del programa:

Capacitar a mujeres jóvenes en electricidad, emprendimiento y habilidades para la vida, para facilitar su acceso a oportunidades laborales a nivel técnico o realizar actividades de autoempleo o emprendimiento.

Fecha de inicio (dd/mm/yy) y en qué etapa está el programa:

La planeación inició en octubre 2022. Se realizó la primera convocatoria a participantes del 29 de junio al 17 de julio del 2023 y el curso para la primera cohorte de mujeres, se realizó desde el 21 de agosto al 13 de diciembre de 2023. Actualmente está en etapa de seguimiento con las beneficiarias para obtención de licencia general de electricistas, continuación de estudios y pasantías profesionales.

Razón por la cual se postula el programa en la categoría seleccionada (ASG):

El programa “Soy Mujer Electricista” se postula en la categoría de proyecto social debido a su enfoque en empoderar a mujeres jóvenes. Al brindar capacitación en electricidad y habilidades para la vida, el programa contribuye al desarrollo social y económico de las participantes y sus comunidades.

Explicar cómo el programa está alineado a la ISO 26.000 u otros estándares internacionales:

El programa se alinea con esta norma al: Promover la igualdad de género al capacitar a mujeres en un campo tradicionalmente dominado por hombres. Fomentar prácticas laborales justas y sostenibles. Contribuir al bienestar social y económico de las participantes.

Establecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y metas que impacta el programa (máximo 5). Sustente su afirmación:

ODS 4: Educación de calidad: Meta: Capacitar a mujeres jóvenes en electricidad y habilidades técnicas.
ODS 5: Igualdad de género: Meta: Empoderar a mujeres para acceder a oportunidades laborales y emprender en el sector eléctrico. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: Meta: Facilitar el acceso a empleo técnico o actividades de autoempleo. ODS 10: Reducción de las desigualdades: Meta: Reducir la brecha de género en el campo eléctrico. ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos: Meta: Colaborar con instituciones educativas y organizaciones para fortalecer el programa.

Rol del Consejo Directivo en el programa:

El consejo directivo del programa, compuesto por la Junta Directiva de líderes de AES Panamá, tiene un rol fundamental en la supervisión y toma de decisiones estratégicas del programa. Este consejo asegura que el programa esté alineado con la misión y los objetivos de la Fundación AES Panamá. Su responsabilidad incluye la revisión y aprobación de las estrategias generales del programa, la evaluación de su progreso y la garantía de recursos adecuados para su ejecución. Además, proporciona orientación y apoyo al equipo directivo y técnico, asegurando que el programa se implemente de manera efectiva y que se mantenga enfocado en

Equipo que integra el programa por parte de la empresa:

El equipo interno del programa está compuesto por varios roles clave. La Directora Ejecutiva lidera y supervisa el programa, asegurando que se alineen con los objetivos de la Fundación. La Coordinadora de Programas gestiona la implementación diaria y coordina las actividades entre el personal. La Trabajadora Social ofrece apoyo directo a los beneficiarios, atendiendo sus necesidades sociales y emocionales. El Analista de Comunicaciones maneja la comunicación del programa, elaborando informes y promoviendo sus resultados. Juntos, estos miembros del equipo están involucrados en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación del programa, garantizando su efectividad y éxito.

Aliados estratégicos externos del programa:

COSPAAE, INADEH, Instituto Técnico Don Bosco, SPIA.

Actores beneficiados:

Mujeres entre 18-25 años de las provincias de Panamá y Panamá Oeste que cuenten con un bachiller técnico y tengan interés en la industria eléctrica.

Cuál es el problema o desafío central que se enfrenta en relación con su programa de sostenibilidad:

El desafío central del programa es la brecha de género en el sector energético, que se manifiesta en la escasa representación de mujeres en roles técnicos y profesionales en electricidad. Esta disparidad se debe a factores como la discriminación de género, los estereotipos culturales, la falta de acceso a educación y capacitación técnica, y las responsabilidades desigualmente distribuidas de cuidado del hogar. Esta brecha limita las oportunidades de desarrollo económico y profesional para las mujeres, perpetuando desigualdades y restringiendo su potencial.

Por qué es importante el programa para la empresa. Cómo se asocia a la estrategia de la empresa / negocio y cuáles son los riesgos y oportunidades que afronta la empresa en materia de sostenibilidad vinculadas al programa:

Soy Mujer Electricista es una iniciativa importante para nuestra empresa porque avanza nuestra estrategia de sostenibilidad y fortalece nuestro compromiso con la igualdad de género. Al capacitar a mujeres jóvenes en áreas técnicas, estamos promoviendo la diversidad en nuestra fuerza laboral, mejorando nuestra reputación corporativa y contribuyendo al desarrollo económico local. Oportunidades: Reclutamiento de Mano de Obra Calificada: Al capacitar a mujeres en áreas técnicas, ampliamos nuestra base de talentos calificados, fortaleciendo la calidad y diversidad de nuestro equipo. Contratación de Proveedores Locales: El desarrollo de habilidades en la comunidad puede expandir nuestras oportunidades para contratar proveedores locales, reduciendo costos y fomentando el crecimiento económico regional. Promoción de Igualdad: El programa refuerza nuestra imagen como una empresa que defiende la igualdad de género y el desarrollo comunitario. Riesgos: Falta de Interés o Nivel de Vulnerabilidad Social: Podríamos enfrentar desafíos si las participantes tienen barreras adicionales como

falta de interés o alta vulnerabilidad social. Esto podría afectar su compromiso y éxito, limitando los beneficios del programa y su retorno de inversión.

Por qué es importante el programa para las audiencias externas y/o beneficiadas:

El proyecto es altamente pertinente para sus beneficiarias, las mujeres de bajos recursos, por las siguientes razones:

- Necesidad de educación y capacitación: Las mujeres de bajos recursos a menudo carecen de acceso a educación y capacitación en áreas técnicas, lo que limita sus oportunidades de empleo. Este proyecto les brinda la oportunidad de adquirir las habilidades necesarias para trabajar en un sector con alta demanda laboral.
- Empoderamiento económico: El acceso a empleos decentes en el sector eléctrico permitirá a las mujeres mejorar sus ingresos, aumentar su independencia económica y contribuir al bienestar de sus familias.
- Desarrollo personal y profesional: El proyecto no solo ofrece capacitación técnica, sino que también brinda a las participantes la oportunidad de desarrollar habilidades blandas y fortalecer su autoestima, lo que contribuye a su desarrollo personal y profesional integral.

Objetivos del programa, situación actual y metas a corto, mediano y largo plazo:

Objetivo general: Capacitar a mujeres jóvenes en electricidad, emprendimiento y habilidades para la vida, para facilitar su acceso a oportunidades laborales a nivel técnico o realizar actividades de autoempleo o emprendimiento.

Objetivos específicos (productos):

- Desarrollar habilidades blandas que permitan a las participantes relacionarse con los supervisores, superiores o clientes.
- Realizar instalaciones eléctricas residenciales e industriales para poder ejecutar labores técnicas de acuerdo con lo que requiera el mercado.
- Interpretar planos eléctricos para presupuestar materiales y ejecutar proyectos eléctricos.
- Obtener las nociones necesarias para calificar a la licencia de electricista y emprender de acuerdo con el plan profesional de la persona.

Las 25 participantes de esta primera versión provienen en un bachilleres técnicos en electricidad. El 20% restantes bachiller técnico industrial, construcción y ciencias de escuelas públicas en Panamá. Edades entre 18-26 años en situación de vulnerabilidad social o bajos recursos. Interesadas en continuar sus estudios en electricidad y trabajar dentro de la industria. Actualmente estamos evaluando el curso piloto y brindando seguimiento a las beneficiarias para que puedan ser activas económicamente ya sea continuando sus estudios en esta rama, obteniendo su licencia como electricistas para generar oportunidades de autoempleo o ingresando a pasantías dentro de AES o en empresas aliadas.

Alcance / cobertura geográfica del programa:

El curso piloto se realizó en Ciudad de Panamá, pero el plan es replicarlo a nivel nacional en las comunidades en las que AES tiene operaciones. Se planea también ampliar el currículo a otras carreras técnicas requeridas en la industria, aparte de electricistas.

Recopile datos (línea base, diagnóstico socio-económico, estudios específicos si se tienen), estadísticas:

Línea Base: El "Diagnóstico Inicial de Igualdad de Género en el Sector Energético de Panamá 2021" proporciona un análisis detallado del estado de la igualdad de género en el sector energético, estableciendo una línea base para comprender los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en este campo. Diagnóstico Socioeconómico: "Según el reporte realizado por COSPAE, se identificó que, de los 201 Bachilleres en Electricidad graduados en los últimos tres años, solo 33 fueron mujeres. Este diagnóstico resalta la necesidad crítica de programas de capacitación que fomenten la inclusión de las mujeres en el sector eléctrico y mejoren su acceso a oportunidades laborales en este campo técnico.

Cómo la empresa ha decidido abordar el problema y sus posibles soluciones. (Resuma el plan de ejecución del programa y sus fases):

Identificación de Aliados: La primera fase consistió en establecer colaboraciones clave para apoyar el programa. Se identificaron y consolidaron alianzas con la Fundación AES Panamá, el Instituto Técnico Don Bosco y COSPAE. Estos aliados aportaron recursos, conocimientos técnicos y apoyo logístico, fundamentales para el desarrollo del programa. Diseño del Programa: En esta fase, se elaboró un plan detallado que incluyó los objetivos específicos, el contenido del curso, las metodologías de enseñanza y los recursos necesarios. Se definieron claramente las áreas de capacitación, como instalaciones eléctricas residenciales e industriales, interpretación de planos, habilidades blandas y emprendimiento básico.

Reclutamiento y Selección: Se llevó a cabo una convocatoria para atraer a las participantes elegibles. Se seleccionaron mujeres jóvenes, entre 18 y 26 años, provenientes de contextos de vulnerabilidad social. El proceso de selección consideró su interés en el sector eléctrico y su necesidad de formación técnica y profesional.

Planificación del Curso: Se elaboró un cronograma detallado para el curso, que incluía fechas para clases, talleres y otras actividades. Se coordinó la logística educativa, como la asignación de instructores, la disposición de materiales y la programación de sesiones prácticas. Implementación: Durante esta fase, se llevó a cabo la capacitación técnica y práctica según el plan diseñado.

Se proporcionaron clases teóricas y prácticas en el Instituto Técnico Don Bosco, donde las participantes recibieron formación en instalaciones eléctricas, interpretación de planos, y habilidades blandas.

Talleres y Mentorías: Se organizaron talleres adicionales para el empoderamiento femenino, comunicación, liderazgo y habilidades para la empleabilidad. Además, se asignaron mentores para apoyar a las participantes en su desarrollo personal y profesional, proporcionando orientación y consejos prácticos. Graduación: Al finalizar el curso, se celebró una graduación.

Etapa de seguimiento: Después de la graduación, se ha ofrecido apoyo continuo a las participantes, como pasantías y orientación vocacional.

Describa cómo se lleva a cabo la estrategia de comunicación del programa:

La estrategia de comunicación del programa "Soy Mujer Electricista" se diseñó para abarcar todas las fases desde el reclutamiento hasta la evaluación del impacto. En la comunicación interna, se incluía en el boletín interno información periódica sobre los avances en la implementación, logros y eventos clave del programa. Durante las reuniones internas, se discutieron los avances y desafíos, facilitando la coordinación y los ajustes necesarios. También se contaba con grupo de whatsapp para mantener comunicadas a las beneficiarias y a los aliados. En cuanto a la comunicación externa, el programa utilizó redes sociales de manera activa para promover sus actividades, compartir logros y mantener a la comunidad informada desde la etapa de reclutamiento hasta la graduación. Se emitieron comunicados de prensa y pauta en radio y redes sociales, especialmente en la etapa de reclutamiento. La estrategia de comunicación comenzó con la promoción del programa durante el reclutamiento, continuó con actualizaciones regulares durante la implementación y culminó con la cobertura de la graduación. La etapa siguiente será resaltar historias de éxito y evaluar el impacto del programa, destacando los logros de las participantes y colaboraciones con otras organizaciones.

El programa ofrece innovaciones en su diseño, ejecución, documentación y reporte:

En el diseño, el programa es innovador al abordar la brecha de género en el sector eléctrico, ofreciendo oportunidades específicamente a mujeres jóvenes provenientes de contextos de vulnerabilidad social. Este enfoque inclusivo busca empoderarlas y superar las barreras históricas en una industria predominantemente masculina. En la ejecución, se implementó un dashboard de indicadores en Power BI, lo que permitió un seguimiento detallado y en tiempo real del progreso del programa. Esta herramienta facilitó la visualización y el análisis de datos clave, mejorando la toma de decisiones y la evaluación del impacto. Además, el programa se enriqueció al integrar el voluntariado corporativo mediante mentorías y charlas, aportando la experiencia y el conocimiento de profesionales del sector. Esta combinación ofreció una formación técnica y apoyo personal, contribuyendo significativamente al éxito y al impacto positivo del programa.

Cómo la empresa monitorea los avances del programa:

Luego de la implementación del plan piloto, se diseñó un documento (adjunto), que incluya acciones para el Pre-diseño, diseño, progreso, monitoreo, evaluación y seguimiento. El monitoreo incluye: Monitoreo de Entrada Encuesta estructurada. Entrevista individual. (Expectativas) Monitoreo de impacto Encuestas de seguimiento. Estudio de caso. Monitoreo del proceso Listas (asistencia, contenido, materia...) Informes periódicos. Observaciones de aula Monitoreo de satisfacción Encuestas. Grupos focales. (Expectativas) Monitoreo de salida Examen final. Evaluación práctica. Entrevista de salida. Evaluación interna Que salió mal y como podemos solucionarlo.

Impactos actuales del programa. Incluya indicadores específicos que sustentan dichos impactos:

2% de beneficiarias directas, 96% de satisfacción del curso, 3 beneficiarias iniciaron un técnico en electricidad posterior al curso, 10 de las egresadas mostraron interés en realizar pasantía y están en proceso de acompañamiento para realizarla.

Cómo puede validar su programa: entidades externas validadoras, auditorías, opinión de expertos, certificaciones, estudios ad hoc:

No se han realizado auditorías o validaciones externas, sin embargo el programa fue documentado como parte del proceso de obtención del Sello CAPADESO de la Fundación AES Panamá, también se pueden ver las encuestas de satisfacción a las egresadas y se puede conversar con la psicóloga que nos está trabajando el perfil de egresadas e identificó mejoras a implementar.

Se cuenta con un reporte de sostenibilidad que refleje los avances y/o resultados del programa:

Se cuenta con un dashboard con indicadores del programa y está por ser publicada la memoria anual de la Fundación AES Panamá y el Informe de Sostenibilidad de AES Panamá 2023 en el que se incluirán resultados del programa y avances. Se adjunta en anexo un reporte de gestión.

Cuáles son las lecciones aprendidas y planes de mejora continua:

El programa Soy Mujer Electricista tiene como objetivo capacitar a mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social para que puedan acceder a una profesión técnica y mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, luego de la primera implementación del programa, nos hemos enfrentado a varios desafíos y oportunidades de mejora las cuales han sido incluidas en un plan de seguimiento:

- Las beneficiarias del programa tienen diferentes niveles de interés y motivación por la electricidad, así como distintas expectativas y metas a largo plazo. Algunas quieren seguir estudiando carreras relacionadas con el tema eléctrico, otras quieren trabajar como electricistas instaladoras, y otras no tienen claro qué hacer con su futuro.
- Las beneficiarias del programa tienen dificultades para acceder a la educación superior, ya sea por falta de recursos económicos, de preparación académica, o de orientación vocacional. Muchas de ellas no conocen las opciones de becas, créditos, o programas de apoyo que existen para facilitar su ingreso y permanencia en la universidad.
- Las beneficiarias del programa necesitan un acompañamiento más personalizado y continuo, que les brinde apoyo emocional, orientación vocacional, y mentoría profesional. Así podrán fortalecer su autoestima, su proyecto de vida, y su inserción laboral. Como próxima acción se trabajará con una especialista de programa (psicóloga) para tener una caracterización psicosocial y acompañamiento en diseño de plan de vida para las beneficiarias. Este acompañamiento se iniciará con el 50% de las egresadas que han mostrado más interés en continuar el proceso.

Explicar de forma concisa cómo se ha pasado de una situación determinada a los objetivos planteados en el programa:

El programa dirigido a mujeres jóvenes recién egresadas de bachillerato técnico en Panamá se llevó a cabo con el propósito de prepararlas para el mercado laboral en el sector eléctrico. Las participantes, con

edades entre 18 y 26 años y provenientes de contextos de vulnerabilidad social, necesitaban tanto habilidades técnicas como blandas para integrarse eficazmente en la industria. Los objetivos del programa fueron claros y se dividieron en cuatro áreas principales: Desarrollo de habilidades blandas para mejorar la interacción con supervisores y clientes. Capacitación en instalaciones eléctricas residenciales e industriales para cumplir con las exigencias del mercado. Interpretación de planos eléctricos, fundamental para presupuestar y ejecutar proyectos de manera precisa. Preparación para la obtención de la licencia de electricista y emprendimiento, proporcionando a las participantes los conocimientos necesarios para iniciar su propio negocio. Las actividades incluyeron formación práctica en instalaciones eléctricas y electricidad industrial, interpretación de planos eléctricos y emprendimiento básico. También se realizaron talleres sobre empoderamiento femenino, comunicación, liderazgo y habilidades para la empleabilidad, con el objetivo de mejorar tanto las capacidades técnicas como las habilidades interpersonales de las participantes. El programa se ejecutó con el apoyo de la Fundación AES Panamá, el Instituto Técnico Don Bosco y COSPAE. Con un presupuesto de \$52,500, se destinó la mayor parte a reclutamiento, capacitación, alimentación y transporte. Las clases se llevaron a cabo en el Instituto Técnico Don Bosco, proporcionando a las participantes un entorno educativo adecuado y completo. El programa fue planificado desde finales de 2022 y finalizó en diciembre de 2023, ofreciendo a las participantes una sólida base para entrar en el sector eléctrico y destacando por su enfoque integral en el desarrollo técnico y personal.