



MINISTERIO
DEL TRABAJO



Proyecto
Empleo Joven

Contrato Juvenil

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	DATOS INICIALES DEL PROYECTO	6
1.1	Tipo de solicitud de dictamen	6
1.2	Nombre del Proyecto.....	6
1.3	Entidad Ejecutora	6
1.4	Entidad Operativa Desconcentrada (EOD)	6
1.5	Ministerio Coordinador	6
1.6	Sector, subsector y tipo de inversión.....	6
1.7	Plazo de ejecución.....	7
1.8	Monto Total.....	7
2.	DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA	8
2.1	Descripción de la situación actual del Sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto.	8
2.1	Identificación, descripción y diagnóstico del problema	233
2.2	Línea base del proyecto	299
2.3	Análisis de Oferta y Demanda.....	366
2.4	Identificación y Caracterización de la Población Objetivo	477
2.5	Ubicación geográfica e impacto territorial	499
3	ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN	50
3.1	Alineación objetivo estratégico Institucional	50
3.2	Contribución del proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo - PNBV 2017-2021 alineada al indicador del objetivo estratégico Institucional.	50
4	MATRIZ DE MARCO LÓGICO	51
4.1	Objetivo general y objetivos específicos.....	51
4.2	Indicadores de resultado	52
4.3	Marco Lógico	53
4.3.1	Anualización de las metas de los indicadores del propósito	575
5	ANÁLISIS INTEGRAL.....	587
5.1	Viabilidad técnica.....	587
5.1.1	Descripción de la ingeniería del proyecto	61
5.1.2	Especificaciones técnicas	687

5.2	Viabilidad financiera fiscal	86
5.2.1	Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos	86
5.2.2	Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos	88
5.2.3	Flujo financiero fiscal.....	932
5.2.4	Indicadores financieros fiscales (TIR, VAN y otros)	954
5.3	Viabilidad económica.....	954
5.3.1	Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.....	954
5.3.2	Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.	986
5.3.3	Flujo Económico.....	1009
5.3.4	Indicadores Económicos (TIR, VAN y Otros)	101
5.4	Viabilidad ambiental y sostenibilidad social.....	1022
5.4.1	Análisis De Impacto Ambiental y Riesgos.....	1022
5.4.2	Sostenibilidad Social	1022
6	FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO	1043
7	ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN.....	1053
7.1	Estructura operativa.....	1053
7.2	Arreglos Institucionales y Modalidades de Ejecución	1086
7.3	Cronograma valorado por componentes.....	1175
7.4	Demanda pública nacional	1187
7.4.1	Determinación de la demanda pública nacional plurianual.....	1187
8	ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12019
8.1	Seguimiento a la ejecución del programa y proyecto.....	12019
8.2	Evaluación de Resultados e Impacto.....	12019
8.3	Actualización de Línea Base	1210
9	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	1210
10	ANEXOS	1221
10.1	Anexo 1: Documento borrador de convenio específico entre Gerencia del proyecto y Empresa Privada.....	1221
10.2	Anexo 2: Flujo de proceso del proyecto.....	1221
10.3	Anexo 3: Cálculos y metas del proyecto	1221
10.4	Anexo 4: Cronograma de contratación.....	1221
10.5	Anexo 5: Viabilidad económica.....	1221

10.6	Anexo 6: Viabilidad financiera	1221
10.7	Anexo 7: Ficha técnica de proyecto (Para aprobación Consejo Sectorial de lo Social).....	1221
10.8	Anexo 8: Aval de SECOM.....	1221
10.9	Anexo 9: Aval de MINTEL.....	1221

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Sector y tipo de inversión establecido para el Proyecto Empleo Joven	6
Tabla 2:	Tipología de Intervención del Proyecto Empleo Joven.....	7
Tabla 3:	Monto total del Proyecto “Empleo Joven”	7
Tabla 4:	Empleo Juvenil según sector	144
Tabla 5:	Generación de empleo e informalidad.....	176
Tabla 6:	Jóvenes empleados: culminación de bachillerato.....	188
Tabla 7:	Valor agregado bruto por Comisiones sectoriales (miles dolares).....	221
Tabla 8:	Desempleo juvenil y nacional	233
Tabla 9:	Contratos juveniles por género (Año 2019)	31
Tabla 10:	Contratos juveniles por sector (Año 2019).....	31
Tabla 11:	Empresas privadas con contrataciones de jóvenes entre 18 a 26 años (2019)	33
Tabla 12:	PEA (18 - 26 años) Desempleo juvenil según género.....	43
Tabla 13:	PEA (18-26 años) según área	43
Tabla 14:	PEA (18-26 años) según instrucción	43
Tabla 15:	Desempleo juvenil (18 a 26 años), según género	44
Tabla 16:	Desempleo juvenil (18 a 26 años), según área	44
Tabla 17:	Desempleo juvenil (18 a 26 años), según nivel de instrucción	45
Tabla 18:	Desempleo juvenil (18 a 26 años) según experiencia	45
Tabla 19:	Desempleo de jóvenes sin experiencia según género.....	46
Tabla 20:	Desempleo de jóvenes sin experiencia según área	46
Tabla 21:	Desempleo de jóvenes sin experiencia según instrucción.....	46
Tabla 22:	Demanda efectiva proyectada 2018 -2021	47
Tabla 23:	Jóvenes desempleados sin experiencia según quintil de ingreso	48
Tabla 24:	Jóvenes desempleados sin experiencia: quintiles priorizados según nivel de instrucción.....	48
Tabla 25:	Alineación del Proyecto “Empleo Joven” al PND 2017 - 2021	50
Tabla 26:	Contribución del Proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo	51
Tabla 27:	Distribución anual del aporte a la meta del Plan Nacional de Desarrollo	51
Tabla 28:	Indicador de propósito del proyecto.....	52
Tabla 29:	Matriz de Marco Lógico Proyecto “Empleo Joven”, periodo 2018 – 2021 ...	53
Tabla 30:	Anualización de indicador de propósito, periodo 2018 – 2021.....	55
Tabla 31:	Indicadores de resultados por provincia, Proyecto Empleo Joven, periodo 2018 – 2023	56
Tabla 32:	Ingeniería del Proyecto “Empleo Joven”	61

Tabla 33: Perfil de equipo técnico.....	68
Tabla 34: Tabla de bienes.....	70
Tabla 35: Estrategia comunicacional.....	71
Tabla 36: Detalle de incentivo Anual.....	80
Tabla 37: Detalle de incentivo Anual - Supuestos	81
Tabla 38: Detalle de incentivo mensual según incremento anual de S.B.U.	81
Tabla 39: Detalle valor mensual a pagar por empleador según incremento anual de S.B.U.....	83
Tabla 40: Costo de operación y mantenimiento	87
Tabla 41: Consumo eléctrico estimado	87
Tabla 42: Consumo eléctrico estimado – dólares.....	87
Tabla 43: Inversión total proyecto “Empleo Joven” por componente y actividad.....	89
Tabla 44 Costo de Mantenimiento Equipos Informáticos	93
Tabla 45: Flujo financiero fiscal.....	93
Tabla 46: Análisis financiero del proyecto.....	95
Tabla 47: Consumo eléctrico estimado	96
Tabla 48: Consumo eléctrico estimado – dólares.....	96
Tabla 49: Costo de atención ambulatoria por consumo de alcohol y drogas	97
Tabla 50: Ahorro en atención ambulatoria por consumo de alcohol y drogas	97
Tabla 51: Inversión total proyecto “Empleo Joven” por componente y actividad.....	98
Tabla 52: Beneficios valorados	100
Tabla 53: Flujo económico.....	101
Tabla 54: Indicadores económicos del Proyecto “Empleo Joven”.....	101
Tabla 55: Análisis de indicadores económicos del Proyecto “Empleo Joven”	102
Tabla 56: Funciones del equipo técnico	107
Tabla 57: Modelo de Gestión	109
Tabla 58: Arreglos institucionales.....	115
Tabla 59: Cronograma valorado anual por componentes.....	117
Tabla 60: Determinación de la demanda pública nacional plurinacional.....	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Comparativo Regional sobre Desempleo Juvenil	9
Gráfico 2: Indicadores laborales en el Ecuador del año 2017	13
Gráfico 3: Empleo Joven: Distribución según género y área	14
Gráfico 4: Tasa de subempleo según provincia.....	15
Gráfico 5: Tasa de ocupación en el sector informal según provincias	17
Gráfico 6: Estructura empresarial y personal ocupado.....	20
Gráfico 7: Estructura empresarial concentración de empresas principales sectores económicos	21
Gráfico 8: Productividad por hora trabajada 2016 * (dólares por hora trabajada).....	22
Gráfico 9: Tasa de desempleo nacional y juvenil (% de la PEA).....	24

Gráfico 10: Tasa de desempleo según provincias	24
Gráfico 11: Desempleo juvenil: desgregación según género y área (% desempleo total)	25
Gráfico 12: Desempleados según tiempo de búsqueda de empleo.....	26
Gráfico 13: Tasa de desempleo según nivel de instrucción.....	27
Gráfico 14: Árbol de problemas	29
Gráfico 15: Contratos juveniles por provincias (Año 2019)	30
Gráfico 16: Contratos juveniles por edad (2016-2018).....	32
Gráfico 17: Empresas privadas con contrataciones de jóvenes entre 18 a 26 años (2019) – Principales sectores	34
Gráfico 18: Contratos registrados de jóvenes entre 18 a 26 años (2019) – Principales sectores.....	35
Gráfico 19: Empresas registradas, ofertas y vacantes en la RSE (Año 2016).....	37
Gráfico 20: Vacantes totales por nivel de instrucción (Año 2016)	37
Gráfico 21: Vacantes por años de experiencia (Año 2016).....	38
Gráfico 22: Vacantes por provincia (Año 2016)	38
Gráfico 23: Vacantes por sectores (Año 2016)	39
Gráfico 24: Vacantes por cargos clasificación CIUO - 08 (Año 2016).....	40
Gráfico 25: Vacantes cubiertas y no cubiertas por áreas de estudio (Año 2016).....	41
Gráfico 26: Distribución de Regionales del Ministerio del Trabajo	49
Gráfico 27: Modelo de Pago.....	80
Gráfico 28: Criterios de vulnerabilidad.....	104
Gráfico 29: Estructura Operativa.....	105

1. DATOS INICIALES DEL PROYECTO

1.1 Tipo de solicitud de dictamen

Dictamen de prioridad.

1.2 Nombre del Proyecto

Código único del Proyecto: 113150000.0000.383224

Proyecto de inversión pública “Empleo Joven”, que busca promover la inserción laboral de jóvenes sin experiencia en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante incentivos al sector privado amparados bajo la modalidad de contrato juvenil, para contribuir a la reducción del desempleo.

1.3 Entidad Ejecutora

Ministerio del Trabajo - MDT - Planta Central.

1.4 Entidad Operativa Desconcentrada (EOD)

La Coordinación de Empleo y Salarios a través de la Gerencia del proyecto “Empleo Joven”.

1.5 Ministerio Coordinador

No aplica.

1.6 Sector, subsector y tipo de inversión

De acuerdo a Sectores y subsectores de intervención definidos el proyecto se alinea de la siguiente manera:

Tabla 1: Sector y tipo de inversión establecido para el Proyecto Empleo Joven

MACRO SECTOR	SECTOR	CÓDIGO	SUBSECTOR
SOCIAL	PROTECCIÓN SOCIAL Y FAMILIAR	A0704	ATENCIÓN ADOLESCENTES JÓVENES
		A0706	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo a las Tipologías de Intervención definidas el proyecto se alinea de la siguiente manera:

Tabla 2: Tipología de Intervención del Proyecto Empleo Joven

COD	TIPOLOGÍA	CONCEPTUALIZACIÓN	ACTIVIDADES RELACIONADAS
T03	SERVICIOS	SON TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES REALIZADAS PARA SATISFACER NECESIDADES DE LA POBLACIÓN.	CAPACITACIÓN

1.7 Plazo de ejecución

El proyecto “Empleo Joven” se encuentra en ejecución a partir del mes de agosto de 2018 y tendrá un plazo de vigencia de 77 meses hasta el mes de diciembre de 2024.

En los primeros 65 meses de ejecución del proyecto se realizará la vinculación laboral de las y los jóvenes en empresas del sector privado, así como el correspondiente acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias, y el control y seguimiento de incentivos; sin embargo, en los 12 meses restantes del proyecto se efectuará el acompañamiento y el control y seguimiento de incentivos, puesto que la gestión de colocaciones se realizará hasta el año 2023.

1.8 Monto Total

Para la ejecución propuesta del proyecto desde el año 2018 al 2024 se ha presupuestado un valor total de USD. \$ 194.450.276,14 para el cumplimiento de las metas planteadas.

Tabla 3: Monto total del Proyecto “Empleo Joven”

PRESUPUESTO	
Año	Presupuesto (USD)
2018	\$ 272.961,49
2019	\$ 3.800.213,31
2020	\$ 3.000.000,00
2021	\$ 5.000.000,00
2022	\$ 84.125.270,99
2023	\$ 72.225.629,37
2024	\$ 26.026.200,98
TOTAL	\$194.450.276,14

Fuente: Ministerio del Trabajo

*La vinculación de jóvenes por parte del Proyecto se realizará hasta diciembre de 2023; no obstante el pago del incentivo por parte del Estado se realizará hasta el año 2024, toda vez que la vigencia de los contratos indefinidos del último grupo de beneficiarios, culmina en un año.

2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA

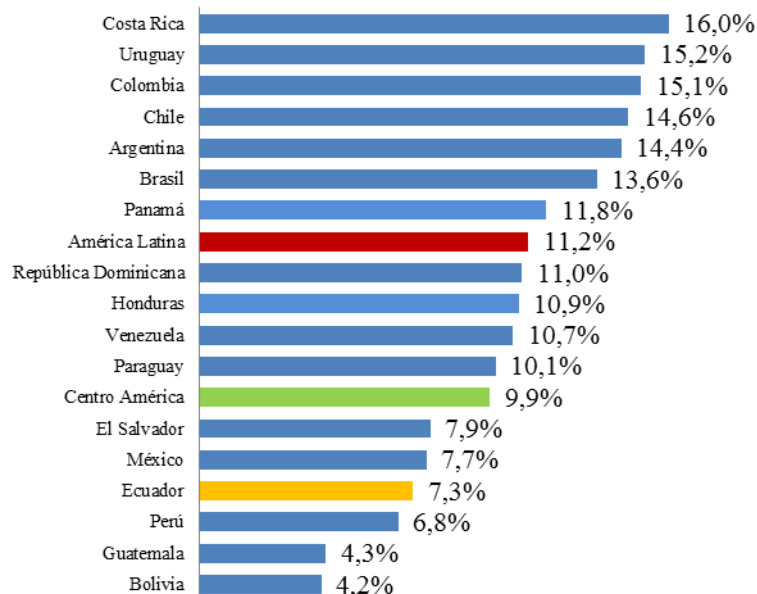
2.1 Descripción de la situación actual del Sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto.

Los desafíos del mercado de trabajo son unas de las problemáticas más discutidas tanto a nivel académico como político. Puntualmente, los hacedores de política aún se preguntan cómo generar estrategias efectivas y en sinergia que promuevan el acceso al trabajo digno, en especial, para aquellos segmentos que enfrentan más barreras de entrada al mercado de trabajo.

Los jóvenes son parte de este segmento, cuyo efectivo acceso a empleos de calidad permanece como tarea pendiente a nivel mundial. En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que alrededor de 70 millones de jóvenes están desempleados a nivel global y el 76% de los que trabajan lo hacen en empleos informales. Así mismo, el Organismo estima que el 22% de los jóvenes no estudia, no trabaja y no recibe capacitación; de ellos, cerca del 80% son mujeres (OIT, 2017).

Por su lado, en América Latina, si bien el desempleo de los jóvenes se redujo de 16% a 11% entre 2005 y 2016 (BID, 2017), los jóvenes representan más del 40% del total de desempleados de la región. Así mismo, se destaca la gravedad del problema en el caso de las mujeres jóvenes, cuya tasa de desempleo a nivel regional alcanzó el 18%, comparado con un 11% en el caso de los hombres jóvenes. Por último, más de la mitad (56%) tiene un empleo informal, lo que por lo general significa bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales (OIT, 2013).

Gráfico 1: Comparativo Regional sobre Desempleo Juvenil



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo-2016

Indudablemente, detrás de este desempeño se entrelazan un sin número de factores que ponen a este segmento en desventaja para acceder al mercado laboral. Entre estos factores resaltan fenómenos como (OIT, 2005):

- Aquellos que influyen en la creación de puestos de trabajo, lo cual comprende la demanda agregada y el crecimiento económico.
- Aquellos que repercuten en las condiciones de trabajo, como la legislación, los reglamentos y el ciclo económico; y
- Factores que influyen en la empleabilidad, incluidos la enseñanza y la formación, la experiencia laboral y los servicios del mercado de trabajo, así como la capacidad de las estructuras institucionales para integrar a los jóvenes en el proceso de crecimiento.

Es decir, la situación laboral de los jóvenes plantea un desafío político en varias dimensiones y en ese mismo sentido, con diversas soluciones. La OIT, por ejemplo, resalta el rol de las políticas que facilitan la primera experiencia laboral de los jóvenes, así como, de las iniciativas que promocionan la acumulación de capital humano, (OIT, 2013) en orden de mitigar las limitaciones que este segmento enfrenta a la hora de insertarse en el mercado de trabajo.

En particular, América Latina ha apostado por estrategias de promoción al empleo joven, dando especial énfasis a políticas dirigidas a facilitar el primer empleo. A continuación, se expone una breve reseña de esta experiencia regional en materia de políticas que promocionan la primera experiencia laboral.

Programas y políticas de primer empleo en la región

Desde hace algunos años, los países de la región utilizan el término primer empleo para describir iniciativas que buscan promover el empleo juvenil asalariado. Estas iniciativas son muy variadas en su concepción, diseño, implementación y cobertura, y presentan especificidades propias dependiendo de país en el que se implementan. En la región se ha utilizado la denominación de iniciativa de primer empleo para referirse, al menos, a cuatro grandes tipos de iniciativas de promoción del empleo juvenil (OIT, 2015):

- Programas de capacitación e intermediación laboral;
- Contratos de formación o de aprendizaje, que incluyen los contratos para aprendices;
- Regímenes especiales para jóvenes; y
- Subsidios a la contratación, incluyendo iniciativas que complementan los salarios o que establecen exoneraciones tributarias o a las aportaciones de seguridad social.

Programas de capacitación e intermediación laboral

Los programas de capacitación laboral juvenil surgen en la región en la década de 1990 como respuesta a los elevados niveles de desempleo laboral de los jóvenes y a su inadecuada inserción laboral en empleos de baja calidad. El diagnóstico que fundamenta estos programas señala que muchos jóvenes cuentan con una formación deficiente y que su acervo de capital humano no les permite encontrar trabajo y en particular buenos trabajos. De otro lado, las fricciones del mercado de trabajo, en específico problemas de información, limitan a los jóvenes y a las empresas para encontrar empates óptimos entre trabajadores y empleos. Es por ello, que este tipo de programas proponen como solución la provisión de formación para el trabajo para los jóvenes a través de servicios de capacitación laboral, así como, la vinculación entre trabajador y empleador a través de servicios de intermediación laboral.

Entre las experiencias más representativas de este esquema de incentivos se encuentran el Programa Jóvenes con más y mejor trabajo de Argentina, Chile Califica y el programa “Más Capaz” también en Chile, mismos que se caracterizan por agregar una visión más amplia de la empleabilidad considerando la relevancia de promover habilidades más generales para la vida. Estas estrategias integran además componentes de estándares y normas técnicas, evaluación y reconocimiento de la formación a través sistemas de certificación de competencias laborales.

Varios de los programas implementados en la región a lo largo de las dos últimas décadas, cuentan con evaluaciones de impacto que han contribuido a generar evidencia acerca de lo que funciona y lo que no. Los resultados de estas evaluaciones sugieren que los programas de capacitación laboral juvenil promueven el empleo y mejoran tanto los ingresos como la calidad de los empleos de sus beneficiarios (Chacaltana et al, 2002; Puerto, 2007; Dema y Sanz, 2012).

Contratos de formación o de aprendizaje

Los contratos de formación o aprendizaje surgen como mecanismos para promover y facilitar la formación de tipo dual, como la ofrecida por los Institutos de Formación Profesional (IFP), así como, la formación en empresa. Estos servicios surgieron como respuesta a las necesidades de mano de obra del sector productivo y expansión del sector industrial. A diferencia de la educación formal, la formación que ofrecen está estrechamente vinculada a las necesidades del sector productivo pues se guía por estas necesidades.

Estas estrategias se iniciaron en Brasil y Argentina hacia la década de 1970, para extenderse hacia países como Colombia, Perú, Chile, Paraguay y Costa Rica, donde los programas se han centrado en la vinculación con sectores productivos.

Regímenes especiales para jóvenes

En la región también se han establecido regulaciones especiales para los jóvenes con la finalidad de promover su inserción laboral. Hay al menos dos tipos de regulaciones o legislaciones especiales para jóvenes, uno vinculado a regímenes especiales de salarios mínimos (Chile, Costa Rica y Paraguay), y otro de regímenes laborales especiales que introducen legislación para incentivar la contratación de trabajadores jóvenes (República Dominicana, Perú y Uruguay).

Subsidios a la contratación

Los subsidios salariales se utilizan en varios países de la región para promover el empleo de los jóvenes. En este tipo de esquemas la creación de empleo y los procesos de contratación de trabajadores corresponde a las empresas, pero el costo de contratación es compartido entre las empresas y el Estado. Los subsidios salariales se proponen como una respuesta efectiva ante problemas de desempleo elevado o desempleo crónico de algunos segmentos de la fuerza laboral, en particular para grupos de bajos ingresos, bajos niveles de calificación y de experiencia. La lógica de un esquema de subsidio de salarios para jóvenes es reducir los costos de contratación de las empresas de este grupo de trabajadores, de manera que se estimule su demanda y se incrementen sus niveles de empleo y de salario. Las experiencias de este tipo de esquemas en la región por lo general focalizan el grupo de jóvenes elegibles en situación de vulnerabilidad y se han implementado de varias formas: como devoluciones de las aportaciones a la seguridad social (México); como créditos o exoneraciones fiscales o parafiscales (Colombia); o a través de pagos directos a las empresas (Brasil y Chile).

Los impactos en empleo y salarios que generan este tipo de incentivos dependerán de cuan sensibles al salario son la demanda y oferta laboral de este grupo de trabajadores. De las experiencias en la región, destaca la de Chile, único país que cuenta con

evidencia de una evaluación de impacto del mecanismo de subvención salarial, que concluye que el Subsidio al Empleo Joven (SEJ)¹ ha generado incrementos en la tasa de ocupación y en la tasa de participación de los jóvenes chilenos, postulándose como una de las estrategias más efectivas para la promoción del trabajo juvenil.

América Latina ha apostado por el diseño e implementación de estrategias dirigidas por un lado, hacia el fortalecimiento de habilidades y capacidades de la oferta de trabajo, y por otro, dirigidas hacia la generación de incentivos para el sector privado a través de regímenes especial para jóvenes y subsidios al empleo.

Una vez revisada de manera sucinta la experiencia regional en materia de políticas “pro joven”, el siguiente acápite profundiza en la contextualización del empleo juvenil en el Ecuador, así como en la oferta de servicios en materia de promoción al empleo joven.

Ecuador: caracterización del acceso al empleo para la población joven

Durante los últimos años, el mercado de trabajo del Ecuador ha sufrido importantes transformaciones, como resultado tanto de políticas que legitiman los derechos de los trabajadores, así como, derivadas de un contexto económico que permitió un mayor dinamismo en la creación de empleo. No obstante, el país comparte el desafío regional de generar más oportunidades de trabajo para la población joven. En efecto, las cifras indican que los jóvenes ecuatorianos enfrentan notorias dificultades para su inserción laboral en empleos de calidad.

Puntualmente, los desocupados jóvenes (18 a 26 años) alcanzan una tasa de desempleo de 9,6%, triplicando el indicador en la población adulta (3,5%) y por encima del desempleo a nivel nacional (3,8%). Es decir, el desempleo en los jóvenes alcanza el nivel más alto respecto al resto de grupos etarios. Más adelante, se profundiza en las características de este fenómeno, que tiene especial relevancia en la formulación del presente documento.

¹ El Subsidio al Empleo Joven (SEJ) fue creado en 2009 con el objetivo de incrementar la tasa de empleo de los jóvenes entre 18 y 24 años de edad. El SEJ entrega un subsidio de hasta 30% del salario percibido por el joven, 20% se entrega al trabajador y 10% a la empresa. El subsidio es equivalente a 30% de una remuneración mínima y se reduce de manera progresiva a medida que aumenta el salario del joven, extinguiéndose cuando el salario alcanza los 360,000 pesos mensuales. El SEJ está focalizado en jóvenes de 18 a 24 años de edad clasificados en el 40% de la población vulnerable, que tengan ingresos menores a 360,000 pesos mensuales o a 4'320,000 pesos anuales, y que tengan pagadas sus cotizaciones obligatorias a la seguridad social.

Gráfico 2: **Indicadores laborales en el Ecuador del año 2019**

Grupo de edad	Desempleo	Subempleo	Informal	Pea
18-26	134.300	314.944,61	564.492,24	1.400.697
27-44	116.309	615.117,44	1.262.913	3.327.770
45-64	48.879	424.495,45	1.186.056	2.529.957
65 y más	2.654	65618,305	471.181,04	642.833,14
Total	302.141	1.420.175,81	3.484.642,28	7.901.257,14

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Grupo de edad	Desempleo	Subempleo	Informal
18-26	9,6%	22%	40%
27-44	3,5%	18%	38%
45-64	1,9%	17%	47%
65 y más	0,4%	10%	73%
Total	3,8%	18%	44%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Se tiene además que, 1 de cada 5 jóvenes que participan activamente en el mercado de trabajo (Población Económicamente Activa²), es subempleado, es decir, aquellos jóvenes que trabajan menos de la jornada legal (40 horas a la semana), perciben ingresos inferiores al salario mínimo y quieren trabajar horas adicionales. Las cifras indican que, si bien la reducción de este fenómeno es un reto en la población joven, en realidad, lo es en todos los grupos etarios, y de hecho la tasa nacional bordea el 20%, al igual que el indicador en este segmento poblacional (jóvenes).

En términos de inserción laboral para el año 2019, las brechas de género son más igualitarias. Así, en el país se tiene cerca 2,4 millones de empleados jóvenes; de ellos, cerca del 51% son hombres, una diferencia mínima de 2% puntos respecto a la participación en el empleo de la mujer. Asimismo, respecto a la distribución del trabajo en el territorio, por cada empleado en las zonas rurales, existen 2 jóvenes trabajando en el área urbana.

² Personas que teniendo edad para trabajar, están en capacidad y disponibilidad para dedicarse a la producción de bienes y servicios económicos en un determinado momento.

Gráfico 3: Empleo Joven: Distribución según género y área

Género	Jóvenes 18-26	Porcentaje
Hombre	1.228.137	51%
Mujer	1.180.670	49%
Total	2.408.807	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Área	Jóvenes 18-26	Porcentaje
Urbana	1.667.393	69%
Rural	741.414	31%
Total	2.408.807	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

De otra parte, las cifras revelan que más de la mitad del trabajo en este segmento poblacional (18 a 26 años) se concentra en 3 ramas: Agricultura (31,4%), Comercio (20,8%) e Industrias (11,4%). En estos sectores trabajan 3 de cada 5 jóvenes ocupados.

Tabla 4: Empleo Juvenil según sector

Rama de actividad económica	Empleo Joven	Porcentaje
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	397.018	31,4%
B. Comercio, reparación vehículos	263.068	20,8%
C. Industrias manufactureras	144.717	11,4%
D. Actividades de alojamiento y servicios de comida	91.607	7,2%
E. Construcción	74.082	5,8%
F. Transporte y almacenamiento	61.248	4,8%
G. Administración pública, defensa y seguridad social	34.677	2,7%
H. Otras actividades de servicios	30.540	2,4%
I. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	30.398	2,4%
J. Actividades, servicios sociales y de salud	28.964	2,3%
K. Enseñanza	25.704	2,0%
L. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	20.743	1,6%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	20.717	1,6%
N. Actividades financieras y de seguros	13.613	1,1%
O. Información y comunicación	10.744	0,8%
P. Artes, entretenimiento y recreación	7.898	0,6%
Q. Explotación de minas y canteras	6.204	0,5%
R. Distribución de agua, alcantarillado	3.120	0,2%
S. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	671	0,1%
T. Actividades inmobiliarias	666	0,1%
Total	1.266.397	100,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2017

Respecto a la calidad de la inserción laboral, el análisis de indicadores como el subempleo y la informalidad presentan un contexto relevador. Así, se tiene que 1 de cada 5 jóvenes que participan activamente en el mercado de trabajo (Población Económicamente Activa³), es subempleado, es decir, aquellos jóvenes que trabajan menos de la jornada legal (40 horas a la semana), perciben ingresos inferiores al salario mínimo y quieren trabajar horas adicionales. Los datos indican que, si bien la reducción de este fenómeno es un reto en la población joven, en realidad, lo es en todos los grupos etarios, y de hecho la tasa nacional bordea el 20%, al igual que el indicador en este segmento poblacional (jóvenes).

No obstante, existen localidades donde este problema es más evidente que el promedio nacional, poniendo de manifiesto segmentos territoriales que merecen especial atención. Como parte de estas localidades, se encuentran provincias como Guayas, Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas que presentan tasas de subempleo que fluctúan entre el 8% y 27%. Esto sugiere que existe mano de obra disponible para trabajar pero probablemente la estructura productiva del territorio no está en capacidad de “absorber” este capital humano. Este escenario permite esbozar las primeras líneas de acción que deben guiar la implementación de políticas “pro empleo”, en un marco de sostenido crecimiento productivo y económico.

Gráfico 4: Tasa de subempleo según provincia

PROVINCIA	SUBEMPLEO JOVEN	PORCENTAJE
GUAYAS	85.533	27,16%
MANABI	28.982	9,20%
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	26.117	8,29%
PICHINCHA	24.931	7,92%
ESMERALDAS	21.480	6,82%
CHIMBORAZO	17.288	5,49%
LOS RIOS	15.804	5,02%
AZUAY	13.593	4,32%
COTOPAXI	11.079	3,52%
TUNGURAHUA	10.911	3,46%
SANTA ELENA	9.714	3,08%
EL ORO	7.493	2,38%
LOJA	6.143	1,95%
IMBABURA	5.171	1,64%
MORONA SANTIAGO	4.624	1,47%
PASTAZA	4.195	1,33%

³ Personas que teniendo edad para trabajar, están en capacidad y disponibilidad para dedicarse a la producción de bienes y servicios económicos en un determinado momento.

CAÑAR	3.745	1,19%
NAPO	3.693	1,17%
BOLIVAR	3.506	1,11%
ZAMORA CHINCHIPE	2.962	0,94%
SUCUMBIOS	2.717	0,86%
CARCHI	2.615	0,83%
ORELLANA	1.492	0,47%
ZONAS EN ESTUDIO	969	0,31%
GALAPAGOS	183	0,06%
TOTAL	314.945	100,00%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

En términos de informalidad, se tiene que más del 40% de los ocupados jóvenes trabajan en el sector informal, es decir, se vinculan en unidades productivas que no se encuentran constituidas legalmente⁴ y que por lo tanto, no ofrecen garantías ni cumplimiento de derechos laborales. De hecho, el 70% de los trabajadores jóvenes no aporta a ningún sistema de seguridad social contributiva, evidenciando la vulnerabilidad al que se enfrenta este segmento.

Para profundizar el análisis, como se detalló previamente, los sectores de Agricultura, Comercio e Industrias concentran más de la mitad de empleo. Para ilustrar, el sector de Agricultura brinda empleo para el 25% de los jóvenes que actualmente trabajan en el país. Sin embargo, en este sector también se concentra uno de los mayores niveles de informalidad de la economía. 7 de cada 10 empleos que se generan en este sector son informales, ampliamente superior a la media nacional (40%). De otra parte, actividades como las financieras y profesionales, las cuales aportan como menos del 1% en el empleo global, presentan tasas de informalidad menores al 5%. Es decir, se aprecia una relación inversa entre la generación de empleo y calidad del mismo: aquellas ramas intensivas en mano de obra, son a su vez los sectores donde se concentran los mayores niveles de informalidad.

⁴La constitución legal de una empresa a través del Registro Único de Contribuyentes.

Tabla 5: Generación de empleo e informalidad

		Concentración de empleo (% Empleo total)	Empleo en el sector informal (% Empleo según rama)
Alto dinamismo en generación de empleo	Agricultura, ganadería caza	25%	69%
	Comercio, reparación vehículo	12%	27%
	Industrias manufactureras	22%	30%
Bajo dinamismo en generación de empleo	Explotación de minas y canteras	0.4%	11%
	Actividades financieras	1%	0%
	Actividades profesionales	2%	4%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2017

A nivel provincial, los datos se exponen de la siguiente manera. La Sierra Centro y el Oriente ecuatoriano presentan tasas de empleo en sector informal entre 5 y 10 %, en el caso del Guayas el porcentaje aumenta a un 20,6% Es decir, en esta región, existen sectores que no brindan garantía de derechos ni estabilidad laboral.

Gráfico 5: Tasa de ocupación en el sector informal según provincias

PROVINCIA	INFORMAL JOVEN	PORCENTAJE
GUAYAS	116.527	20,6%
CHIMBORAZO	55.299	9,8%
MANABI	47.843	8,5%
ESMERALDAS	36.315	6,4%
AZUAY	33.592	6,0%
PICHINCHA	32.351	5,7%
TUNGURAHUA	24.172	4,3%
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	24.070	4,3%
COTOPAXI	22.600	4,0%
LOJA	21.358	3,8%
SANTA ELENA	21.087	3,7%
LOS RÍOS	18.111	3,2%
EL ORO	15.231	2,7%
IMBABURA	14.483	2,6%
BOLIVAR	13.571	2,4%

MORONA SANTIAGO	13.339	2,4%
SUCUMBIOS	10.447	1,9%
NAPO	9.087	1,6%
CAÑAR	8.757	1,6%
PASTAZA	7.998	1,4%
ORELLANA	7.052	1,2%
ZAMORA CHINCHIPE	5.763	1,0%
CARCHI	3.550	0,6%
ZONAS EN ESTUDIO	1.802	0,3%
GALAPAGOS	87	0,0%
TOTAL	564.492	100,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

En términos de educación, el rezago escolar presenta uno de los desafíos más importantes para el capital humano joven que actualmente se vincula al mercado de trabajo. Este segmento poblacional (18 a 26 años) debe haber culminado al menos el bachillerato, en el marco de la norma educativa vigente, que establece la edad de 17 años para la finalización de la educación secundaria sin rezago y en la edad correspondiente. No obstante, el 57,05% de los jóvenes que actualmente trabajan en el país se encuentran en una educación media.

Tabla 6: Jóvenes empleados: culminación de bachillerato (% población según provincia)

PROVINCIA	Ninguno	Centro de alfabetización	Primaria	Educación Básica	Secundaria	Educación Media	Superior no universitario	Superior Universitario	Post-grado	total
AZUAY	973	-	2.639	9.397	6.457	45.422	984	11.297	296	77.464
BOLIVAR	-	-	-	6.061	930	8.068	-	1.666	-	16.725
CAÑAR	-	-	275	7.295	539	11.905	488	5.519	-	26.021
CARCHI	-	-	-	1.419	244	4.945	721	560	-	7.889
COTOPAXI	-	81	305	6.491	2.253	30.871	703	4.171	146	45.020
CHIMBORAZO	-	-	1.512	20.828	1.036	35.076	2.191	3.164	49	63.857
EL ORO	2.148	-	419	5.717	1.422	27.188	911	5.804	-	43.609
ESMERALDAS	291	-	1.844	22.939	6.419	26.048	-	2.112	-	59.653
GUAYAS	3.549	-	1.443	41.941	14.945	182.107	10.334	59.230	46	313.595
IMBABURA	389	-	519	5.402	843	17.315	1.034	3.045	-	28.547
LOJA	-	-	380	6.016	1.420	17.168	1.454	6.869	-	33.306
LOS RÍOS	243	-	1.783	9.979	1.706	24.868	957	3.735	-	43.272
MANABI	1.276	-	1.171	19.412	5.278	48.309	123	13.067	-	88.637
MORONA SANTIAGO	-	-	-	4.040	816	11.516	153	520	-	17.046

NAPO	-	-	-	2.668	1.094	8.803	-	134	-	12.699
PASTAZA	420	-	280	5.813	345	4.276	-	1.567	-	12.701
PICHINCHA	-	-	1.613	20.987	4.931	102.134	8.431	43.406	1.044	182.547
TUNGURAHUA	-	-	1.333	8.763	2.710	27.688	1.411	6.391	152	48.448
ZAMORA CHINCHIPE	-	-	126	2.084	93	5.573	-	750	-	8.626
GALAPAGOS	-	-	-	127	106	1.210	37	320	-	1.800
SUCUMBIOS	-	-	-	6.915	392	10.480	149	334	-	18.271
ORELLANA	-	-	525	4.069	819	8.567	619	-	-	14.600
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	-	-	1.928	6.758	3.784	44.303	2.565	4.170	-	63.508
SANTA ELENA	1.490	-	1.004	10.819	2.863	17.177	272	1.672	42	35.339
ZONAS EN ESTUDIO	-	-	78	1.353	263	1.459	45	17	-	3.216
TOTAL	10.778	81	19.179	237.295	61.707	722.477	33.584	179.520	1.775	1.266.397

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Este panorama deja entrever que el acceso y culminación de estudios en el país es un reto latente donde las brechas territoriales se han extendido. En consecuencia, las estrategias que busquen la promoción de empleo deberían apuntar complementariamente a mitigar esta problemática.

A la luz de la información recopilada, se expone que los jóvenes presentan no solo las mayores barreras de acceso al mercado de trabajo, traducidas en mayores tasas de desempleo, sino, además, cuando logran insertarse laboralmente, lo hacen en mayor medida en empleos precarios y en sectores que ofrecen principalmente trabajo informal. En cuanto a la acumulación de capital humano, ciertas zonas del país concentran jóvenes que no han culminado la educación mínima requerida, limitando de esta manera las posibilidades de una trayectoria laboral ascendente.

En orden de entender de mejor manera a qué responden estas limitaciones en el acceso a empleo de calidad para los jóvenes, y en qué contexto operan los retos en materia de educación, es necesario de hecho identificar a la demanda de trabajo en su conjunto, es decir, la realidad del sector productivo ecuatoriano, con lo cual la identificación de nudos críticos es más precisa y permite diagnosticar de mejor manera los retos prospectivos. A continuación, se presenta una caracterización de la estructura productiva del país, según tamaño de empresas, valor agregado por sector y vacantes generadas.

Estructura productiva ecuatoriana

El análisis del sector productivo ecuatoriano incluye la revisión por tamaño de firma y productividad de los sectores, así como la estructura del tejido empresarial a nivel de

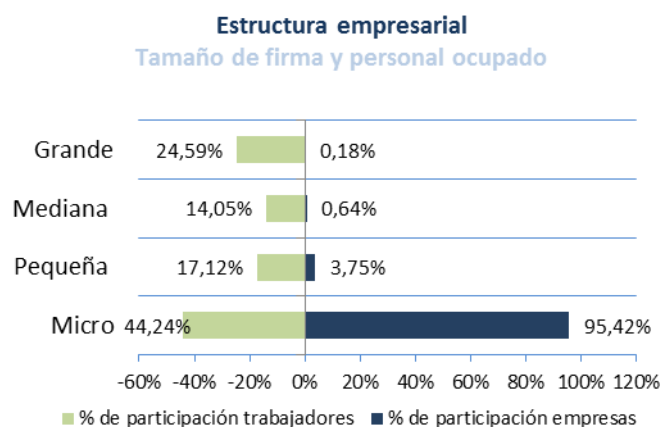
pequeñas, medianas y grandes empresas, esto permitirá evidenciar la dinámica a nivel nacional.

Se analizan los indicadores de productividad de la industria ecuatoriana para el año 2016, adicionalmente indicadores que permiten dar cuenta de la estructura industrial ecuatoriana como valor de la producción, empleo, valor agregado, entre otros con el objetivo de conocer de mejor manera la situación productiva de la industria nacional en el marco de la implementación del Proyecto “Empleo Joven”.

El análisis realizado para identificar a las unidades económicas que conforman el sector productivo ecuatoriano contenido en el Censo Nacional Económico permite contar con una primera visión de la estructura empresarial como punto de partida para identificar su aporte a la economía del país.

Gráfico 6: Estructura empresarial y personal ocupado

Tamaño de empresas	Número de empresas	Total de trabajadores
Micro	474.844	911.111
Pequeña	18.684	352.599
Mediana	3.180	289.304
Grande	907	506.490
Total	497.615	2.059.504

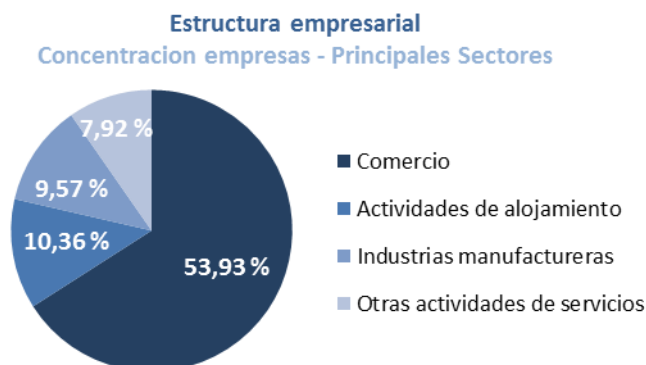


Fuente: INEC – CENEC 2010

*No incluye registros sin información

El análisis por tamaño de firma muestra una estructura compuesta por 497.615 establecimientos económicos a nivel nacional de los cuales el 95% corresponde a microempresas que registran entre 1 a 9 trabajadores en promedio, constituyéndose en las mayores generadoras de empleo en el país. A nivel sectorial, se evidencia que más del 81% de las empresas se concentran en cuatro sectores: Comercio 53,9 %, Alojamiento 10,4%, Industrias manufactureras 9,6% y Otras actividades tipo servicios con el 7,9%.

Gráfico 7: Estructura empresarial concentración de empresas principales sectores económicos



Fuente: INEC – CENEC 2010
*No incluye registros sin información

Una visión sectorial partiendo de la clasificación por comisiones sectoriales⁵ permite evidenciar que el valor de la producción medida por el valor agregado bruto se concentra en sectores como: actividades tipo servicios, construcción, comercialización, transporte y agricultura que abarcan más del 50% de la producción nacional:

Tabla 7: Valor agregado bruto por Comisiones sectoriales (miles dolares)

Sector	VAB 2016	%
Actividades tipo servicios	7.617.468	12,4%
Construcción	6.483.336	10,5%
Comercialización y venta de productos	6.009.441	9,8%
Transporte y logística	4.908.226	8,0%
Agricultura y plantaciones	4.758.712	7,7%
Sector público y otros	4.584.823	7,4%
Enseñanza	3.634.770	5,9%
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	3.559.638	5,8%
Transformación de alimentos	2.761.741	4,5%
Actividades de salud	2.374.326	3,9%
Tecnología: hardware y software	2.261.430	3,7%
Servicios financieros	2.178.418	3,5%
Electricidad, gas y agua	1.907.836	3,1%
Minas, canteras y yacimientos	1.841.521	3,0%
Turismo y alimentación	1.177.453	1,9%
Actividades comunitarias	1.124.904	1,8%
Pesca, acuicultura y maricultura	1.102.943	1,8%
Vehículos, automotores, carrocerías	965.883	1,6%
Producción pecuaria	569.178	0,9%
Productos textiles, cuero y calzado	553.399	0,9%

⁵ Agrupación de ramas de actividad según Comisiones sectoriales del Ministerio del Trabajo

Metalmecánica	520.286	0,8%
Producción industrial de bebidas y tabacos	503.420	0,8%
Servicio domestico	204.028	0,3%
Total general	61.603.180	100,0%

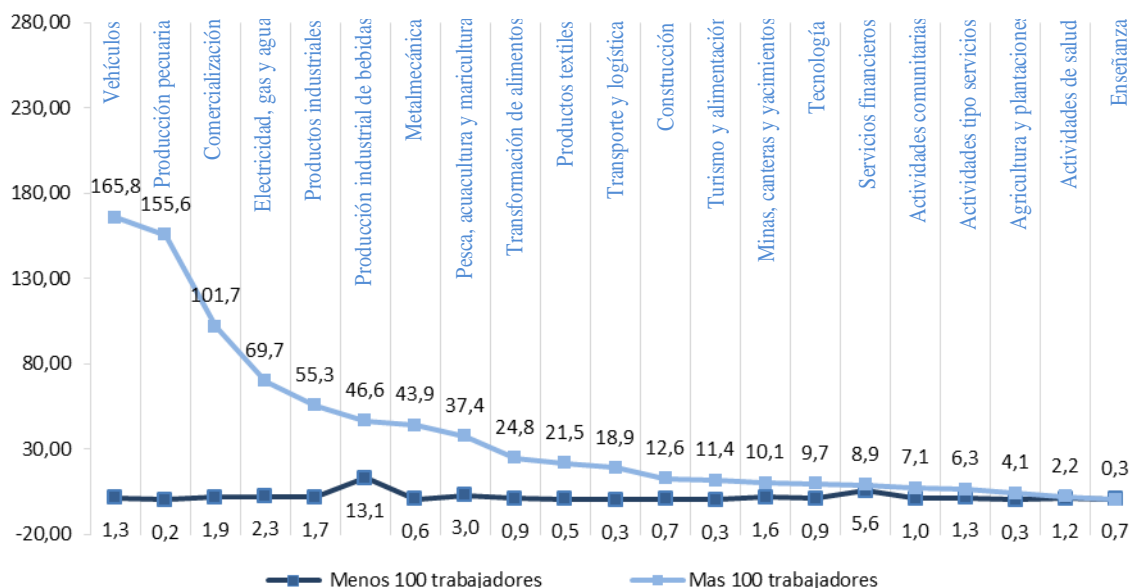
Fuente: BCE – CUENTAS TRIMESTRALES 2016

Para evidenciar la productividad laboral se utiliza la metodología para el cálculo de la productividad laboral de la OIT en las ramas de actividad agrupadas por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo.

Si se analiza la productividad media laboral de la industria en el Ecuador, medida por la relación de las ventas sobre el total de horas trabajadas al año, encontramos que se alcanzó los US\$ 165,8 en los sectores como la producción de vehículos carrocerías y sus partes en empresas con más de 100 trabajadores frente al US\$ 1.3 para empresas con menos de 100 trabajadores, es decir que las pequeñas empresas son menos productivas en relación con la gran empresa que es intensiva en el uso de capital y promueve la capacitación de sus trabajadores.

Adicionalmente se observa que existen sectores con gran productividad por hora trabajada a nivel de las empresas con más de 100 trabajadores, en consecuencia las pequeñas empresas intensivas en el uso del factor trabajo y con bajos niveles de productividad no se encontrarían en la capacidad de cubrir con los costos laborales adicionales que implican la contratación de un nuevo trabajador que pueda beneficiarse de los incentivos del proyecto “Empleo Joven”

Gráfico 8: Productividad por hora trabajada 2016 * (dólares por hora trabajada)



Fuente: INEC – BCE

* Mide las ventas registradas sobre el total de horas trabajadas al año

Este análisis ha permitido identificar el panorama actual de la estructura empresarial ecuatoriana, en la cual se encuentran los sectores más importantes tanto por concentración de empresas, como por su producción y productividad. Los resultados apuntan a sectores como el comercio, la industria manufacturera, el sector turístico, la construcción, entre otros los cuales aportan significativamente al valor agregado bruto nacional constituyéndose en potenciales demandantes de los incentivos brindados por el proyecto.

Adicionalmente se evidencia también sectores con productividades por trabajador inferiores a la media nacional que en la realidad no se encontrarían en condiciones de optar por contratación de nuevo personal dado que no están en la capacidad de absorber los costos laborales que implica su contratación, justamente en su mayoría para estas micro y medianas empresas los incentivos planteados por el proyecto apuntan a incentivar la contratación de jóvenes y suplir en parte los costos implícitos en el proceso.

2.1 Identificación, descripción y diagnóstico del problema

Como se ha detallado, la inclusión laboral de los jóvenes persiste como uno de los retos más importantes del mercado de trabajo a nivel global y en el caso ecuatoriano el fenómeno no es ajeno a esta tendencia. En efecto, las cifras revelan que 1 de cada 2 desempleados en el país son jóvenes. Así, al cierre del 2019, la tasa de desempleo nacional se ubicó en 3,8%⁶. De ellos, el 44% son personas entre 18 a 26 años (134 mil desempleados), con una tasa de desempleo cercana al 10%⁷ que duplica la tasa nacional.

Tabla 8: Desempleo juvenil y nacional

	Desempleados (número de personas)	Contribución al desempleo (% del total de desempleo)	Tasa de desempleo (% de la PEA)
Desempleo 18 a 26 años	134.300	44%	9,6%
Desempleo nacional	302.141	100%	3,8%

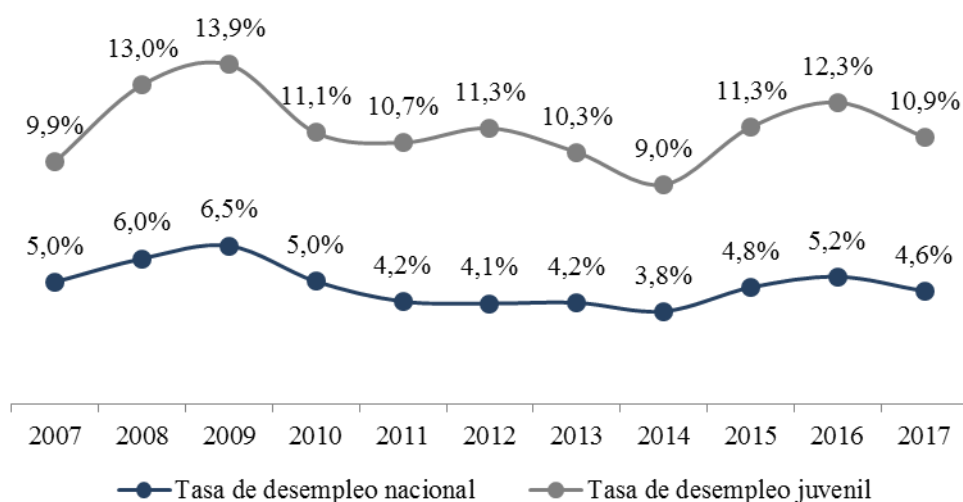
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Respecto a su comportamiento tendencial, la tasa de desempleo juvenil ha fluctuado del 9% al 14% entre 2007 y 2017, encontrando sus mayores picos en 2009 (13,9%) y 2016 (12,3%). Para ese mismo período (2007-2017), la tasa de desempleo nacional se ubicó entre el 4% y 6,5%, conservando a lo largo de la década la misma estructura: los jóvenes explican históricamente cerca de la mitad del fenómeno, sin cambios profundos en los últimos años.

⁶ Respecto a la Población Económicamente Activa (PEA)

⁷ Respecto a la Población Económicamente Activa (PEA) Joven de 18 a 26 años.

Gráfico 9: Tasa de desempleo nacional y juvenil (% de la PEA)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2017

El despliegue del fenómeno a nivel territorial revela que las Provincias de Pichincha y Guayas duplican la media nacional (10,9%) con indicadores que superan al 20%. Es decir, en estas provincias, 1 de cada 5 jóvenes⁸ está desempleado. Le sigue la zona norte del país⁹ con una tasa de desempleo promedio del 14,5%.

Gráfico 10: Tasa de desempleo según provincias

PROVINCIAS	DESEMPLEO	PORCENTAJE
PICHINCHA	34.321	25,6%
GUAYAS	32.422	24,1%
ESMERALDAS	19.427	14,5%
MANABI	6.495	4,8%
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	6.112	4,6%
AZUAY	6.105	4,5%
LOS RIOS	4.440	3,3%
SANTA ELENA	3.513	2,6%
EL ORO	3.256	2,4%
LOJA	2.959	2,2%
IMBABURA	2.553	1,9%
CARCHI	2.070	1,5%
CAÑAR	1.981	1,5%
TUNGURAHUA	1.846	1,4%

⁸ Que pertenecen a la PEA.

⁹ Conformado por las Provincias de Esmeraldas, Imbabura y Carchi.

COTOPAXI	1.707	1,3%
SUCUMBIOS	1.222	0,9%
BOLIVAR	1.026	0,8%
ORELLANA	741	0,6%
MORONA SANTIAGO	715	0,5%
ZAMORA CHINCHIPE	619	0,5%
CHIMBORAZO	347	0,3%
NAPO	313	0,2%
PASTAZA	76	0,1%
ZONAS EN ESTUDIO	35	0,0%
TOTAL	134.300	100,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Las brechas derivadas de la estructura económica, social y cultural se hacen visibles a través del género y la ruralidad. Así, el 53% de los desempleados jóvenes son mujeres, congruente con los rezagos que permanecen en el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones para el grupo femenino. Asimismo, en el territorio, el área urbana concentra cerca del 82% del desempleo nacional, en un contexto que se asocia a estructuras productivas laxas con limitada capacidad de absorción de mano de obra.

Gráfico 11: Desempleo juvenil: desgregación según género y área (% desempleo total)

Género	Desempleo	Porcentaje
Hombre	62.537,44	47%
Mujer	71.762,40	53%
Total	134.300	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Área	Desempleo	Porcentaje
Urbana	109.992,85	82%
Rural	24.306,99	18%
Total	134.300	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Otro elemento a resaltar y que podría agudizar la problemática, es el tiempo de búsqueda de empleo de estos jóvenes, haciendo que el desempleo juvenil no sea un estado transitorio al empleo sino más bien un proceso prolongado en el cual los jóvenes pasan del desempleo, al empleo no remunerado, y al empleo no calificado de bajos salarios (Fawcett, 2002).

Gráfico 12: Desempleados según tiempo de búsqueda de empleo

Semanas en búsqueda de empleo	Desempleados	Porcentaje
1- 3 semanas	40.883	13,5%
4 - 12 semanas	132.261	43,8%
13- 24 semanas	43.275	14,3%
mas 24 semanas	85.723	28,4%
Total	302.141	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Grupo de edad	mas de 24 semanas	porcentaje
18-26	31.251	36%
27-44	32.450	38%
45-64	20.363	24%
65 y más	1.659	2%
Total	85.723	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Así, de los desempleados que han buscado trabajo por más de 6 meses, cerca del 36% son jóvenes de 18 a 26 años, el grupo de 27 a 44 años (38%) y los desempleados de 45 a 64 años (24%). Es decir, aquellas personas que tardan mayor tiempo en insertarse en el mercado laboral son principalmente jóvenes.

En términos generacionales, esta característica ubica a los jóvenes como el grupo más representativo dentro del desempleo y el que tarda más tiempo en encontrar trabajo, una problemática social que tiene diversas lecturas y se explica por varios factores. La transición de la escuela al trabajo proporcionaría el marco central para comprender el desempleo juvenil en la región (Fawcett, 2002). Así, las exigencias del mercado de trabajo y los procesos de formación y capacitación del joven podrían explicar gran parte de las adversidades que enfrentan los jóvenes a la hora de encontrar un empleo.

Así, por un lado, el mercado laboral demanda personal con experiencia lo cual deja por fuera a un segmento importante de la población juvenil que busca insertarse en su primer empleo. En efecto, actualmente cerca del 40% de los jóvenes desempleados a nivel nacional no tienen experiencia previa, poniendo en evidencia una de las mayores barreras de entrada al mercado de trabajo.

Actualmente se han implementado incentivos para la contratación de este segmento, como la Ley de Promoción del Trabajo Juvenil cuyo objetivo es impulsar el empleo juvenil regulando las pasantías y el porcentaje mínimo de trabajadores jóvenes en empresas privadas, no obstante factores como el desconocimiento por parte del sector privado respecto del alcance de estas estrategias, no se ha visibilizado en la incorporación de nuevos jóvenes en el mercado de trabajo.

La formación de capital humano calificado y pertinente a las necesidades del sector privado representa otra de las barreras de entrada al mercado laboral para los jóvenes. Para ilustrar, cerca del 30% de los desempleados jóvenes no han culminado el bachillerato y según grado de instrucción el desempleo tiende a incrementarse. Así, el desempleo para el segmento que no ha culminado la educación básica bordea el 6%, en tanto para quienes tienen educación secundaria alcanza el 9,2%. Es decir, a mayor escolaridad, el joven tendría mayor probabilidad de caer en desempleo, un evento contradictorio en cierto sentido, debido a que la acumulación de capital humano debería promocionar el acceso a más oportunidades laborales. No obstante, si ampliamos el espectro de análisis, e incluimos la calidad de trabajos en los que se insertan los jóvenes, se tiene que cerca de la mitad de ellos se vinculan al mercado de trabajo en unidades productivas informales, sin garantía de derechos laborales y mermando las posibilidades de una trayectoria laboral ascendente.

Gráfico 13: Tasa de desempleo según nivel de instrucción

Nivel de instrucción	Desempleo	pea	tasa
Ninguno	1.683	297.654	0,6%
Centro de alfabetización	244	37.316	0,7%
Primaria	35.135	2.485.219	1,4%
Educación Básica	15.973	276.217	5,8%
Secundaria	75.999	2.255.956	3,4%
Educación Media	79.962	871.868	9,2%
Superior no universitario	11.831	174.788	6,8%
Superior Universitario	77.316	1.371.315	5,6%
Post-grado	3.999	130.925	3,1%
Total	302.141	7.901.257	3,8%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Se tiene además que la tasa de desempleo para aquellos que tienen educación de tercer nivel bordea el 6%, inferior al indicador para la población con bachillerato (9,2%) pero por encima de lo registrado para aquellos que no han completado su educación básica (6%). Estas cifras sugieren que existe cierta desarticulación entre lo que los jóvenes estudian y lo que el mercado laboral necesita, traducido en altas tasas de desempleo para la población con instrucción superior, lo cual sugiere a su vez, que el mercado de trabajo prioriza factores como la experiencia a la educación formal.

De acuerdo a lo analizado, estas barreras de entrada al mercado de trabajo causan por un lado que el sector privado contrate de manera limitada a jóvenes, y por otro que los jóvenes que acceden al mercado de trabajo lo hagan en mayor medida en condiciones desfavorables, que se traducen en mayores tasas de informalidad y subempleo como se detalló anteriormente. Además, según la literatura (OIT, 2013), las limitadas oportunidades de acceso al mercado laboral para los jóvenes causan círculos viciosos de pobreza intergeneracional y exclusión social. No obstante, las consecuencias de la falta de oportunidades para este segmento inclusive podrían incrementar los niveles de violencia e inseguridad. Así, algunos estudios relacionan el aumento del desempleo con el incremento de los delitos, especialmente los que atentan a la propiedad y los

relacionados con el tráfico de drogas, con la consiguiente pérdida de oportunidades en el futuro para los que los cometen (OIT, 2013).

Otras investigaciones hablan de la “cicatriz salarial” que deja el desempleo en la juventud y que supone una disminución en los ingresos durante la edad adulta, sobre todo cuando el desempleo ha sido prolongado. Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, si se consideran dos personas con la misma educación, residencia, extracción social de sus padres y coeficiente intelectual, pero una de ellas está un año en el desempleo antes de los 23 y el otro no, diez años más tarde el primero ganará alrededor del 23% menos.

A la luz de lo expuesto, se tiene que el desempleo entre los jóvenes es sumamente costoso. No contribuye al bienestar económico del país, al contrario: la pérdida de ingreso en la generación más joven se traduce en una falta de ahorros así como, una pérdida en la demanda global. Algunos jóvenes que no pueden ganarse la vida tienen que ser mantenidos por sus familias lo que disminuye la cantidad de dinero que queda para gastar e invertir a nivel del hogar.

Finalmente, en términos del contexto normativo e incentivos que promocionan el empleo joven, cabe indicar que a la actualidad el Art. 34.1 del Código de Trabajo establece: *“Aporte a la Seguridad Social.- El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.*

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador”

De igual manera a través de la normativa tributaria existen incentivos para nuevas contrataciones en específico el Art. 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno que indica: *“Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio. Cuando se trate de nuevas inversiones en zonas económicamente deprimidas y de frontera y se contrate a*

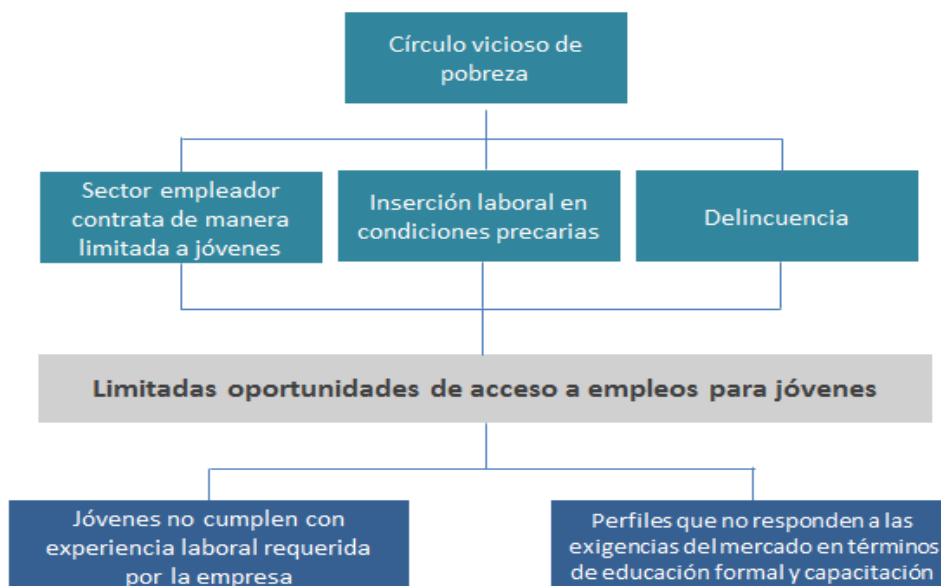
trabajadores residentes en dichas zonas, la deducción será la misma y por un período de cinco años. En este último caso, los aspectos específicos para su aplicación constarán en el Reglamento a esta ley

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.”

En este contexto y en base a los beneficios detallados anteriormente se han registrado en el Sistema Único de Trabajo del Ministerio, 8.149 jóvenes bajo la modalidad de contratación juvenil.

Árbol de Problemas

Gráfico 14: Árbol de problemas



Fuente: Ministerio del Trabajo

2.2 Línea base del proyecto

El Contrato juvenil es una modalidad contractual vigente desde el 28 de marzo de 2016, establecida en la Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil y Cesantía para jóvenes comprendidos entre los 18 y 26 años de edad. Dicha modalidad subvenciona el aporte patronal hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, siempre y cuando el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa.

A Junio del 2020, se han registrado 31.671 contratos juveniles en el Sistema Único de Trabajo (SUT), con el pago por parte del Estado del aporte patronal según la normativa

vigente. Es importante recalcar que los contratos juveniles registrados a la fecha no forman parte de la gestión del Proyecto “Empleo Joven”, debido a que, propone como incentivo además del aporte patronal, el 50% del salario básico unificado vigente y el 100% de las vacaciones, lo cual requiere la vinculación a un proyecto de inversión pública.

Gráfico 15: Contratos juveniles por provincias (Año 2019)¹⁰

N.-	PROVINCIA	FRECUENCIA	%
1	GUAYAS	13085	41%
2	PICHINCHA	8575	27%
3	MANABI	1997	6%
4	AZUAY	1581	5%
5	COTOPAXI	1103	4%
6	EL ORO	1046	3%
7	LOS RIOS	1046	3%
8	TUNGURAHUA	551	2%
9	ORELLANA	426	1%
10	SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	374	1%
11	IMBABURA	259	1%
12	ESMERALDAS	230	1%
13	AZUAY (REGIMEN COSTA)	221	1%
14	SANTA ELENA	194	1%
15	LOJA	178	1%
16	CHIMBORAZO	151	0,47%
17	ZAMORA CHINCHIPE	134	0,42%
18	CARCHI	101	0,31%
19	MORONA SANTIAGO	98	0,30%
20	SUCUMBIOS	93	0,29%
21	CAÑAR	85	0,26%
22	NAPO	40	0,12%
23	PASTAZA	40	0,12%
24	CAÑAR (REGIMEN COSTA)	28	0,08%
25	PICHINCHA(REGIMEN COSTA)	17	0,05%
26	BOLIVAR	10	0,03%
27	GALÁPAGOS	7	0,02%
28	COTOPAXI(REGIMEN COSTA)	1	0,00%
TOTAL		31671	100%

Fuente: Ministerio del Trabajo

¹⁰ No incluye registros sin clasificación por provincia y zonas no delimitadas

Existen cuatro provincias que concentran el 90% de los contratos registrados; Guayas 41%, Pichincha 27%, Manabí 6%, Azuay 5% y Cotopaxi 4%, es decir la concentración se registra a nivel de los principales polos de desarrollo del país.

Se observa una distribución en torno al 66% para los contratos para el género masculino frente al 34% para las mujeres, sin embargo esta información es preliminar en virtud de que los 31.671 contratos representan menos del 1% del total de registros en el Sistema Único de Trabajo.

Tabla 9: Contratos juveniles por género (Año 2019)

GÉNERO	FRECUENCIA	%
FEMENINO	10769	34%
MASCULINO	20902	66%
TOTAL	31671	100%

Fuente: Ministerio del Trabajo

A nivel sectorial cerca del 50% de los contratos juveniles registrados se concentran en sector agrícola, industria manufacturera y comercio.

Tabla 10: Contratos juveniles por sector (Año 2019)

N.-	RAMA ACTIVIDAD	FRECUENCIA	%
1	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	9095	29%
2	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	5578	18%
3	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	5151	16%
4	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	2108	7%
5	CONSTRUCCIÓN.	1599	5%
6	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	1506	5%
7	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	1280	4%
8	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	892	3%
9	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	640	2%
10	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	628	2%
11	ENSEÑANZA.	568	2%
12	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	485	2%
13	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	465	1%
14	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	439	1%
15	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	433	1%
16	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	411	1%
17	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.	132	0,41%
18	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	76	0,23%
19	VERIFICAR	68	0,21%

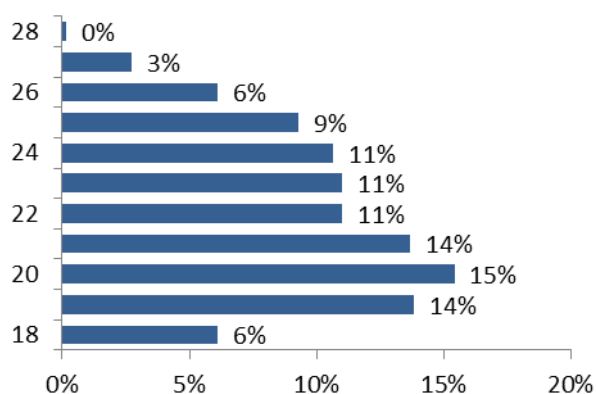
20	DISTRIBUCIÓN DE AGUA ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	56	0,17%
21	SIN ACTIVIDAD ECONOMICA - CIU	45	0,14%
22	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	13	0,04%
23	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	2	0,01%
24	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	1	0,01%
TOTAL		31671	100%

Fuente: Ministerio del Trabajo

*No incluye sectores no clasificados

La distribución por edades evidencia una concentración cercana al 50% entre las edades de 18 a 21 años de edad, información que guarda relación con el grupo de población más representativo a nivel nacional¹¹.

Gráfico 16: Contratos juveniles por edad (2016-2018)



Fuente: Ministerio del Trabajo

En este sentido, la línea base de contratos juveniles del Proyecto “Empleo Joven” parte de los 8.149 contratos juveniles que a pesar de no presentar las mismas condiciones se constituyen en un referente para el proyecto en virtud de que estos datos reflejan los procesos de inserción laboral juvenil previos a la ejecución del proyecto.

Sin embargo, la línea base de los jóvenes contratados capacitados en habilidades blandas y derechos laborales del Proyecto “Empleo Joven” es cero.

Empresas privadas

Adicionalmente se han identificado a las empresas privadas que han incorporado en la nómina jóvenes entre 18 a 26 años por medio del registro de contratos en el Sistema Único de Trabajo independientemente de la modalidad contractual.

¹¹ Sistema Nacional de información - Proyecciones de población 2010-2050

¹¹ Sistema Nacional de información - Proyecciones de población 2010-2050

Tabla 11: Empresas privadas con contrataciones de jóvenes entre 18 a 26 años (2019)

N.-	RAMA DE ACTIVIDAD	FRECUENCIA	%
1	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	486	18%
2	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	465	17%
3	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	362	13%
4	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	237	9%
5	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	169	6%
6	ENSEÑANZA.	119	4%
7	CONSTRUCCIÓN.	117	4%
8	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	106	4%
9	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	98	4%
10	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	94	4%
11	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	79	3%
12	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	69	3%
13	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	62	2%
14	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	61	2%
15	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	44	2%
16	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	31	1%
17	VERIFICAR	26	0,97%
18	SIN ACTIVIDAD ECONOMICA - CIU	20	0,74%
19	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	18	0,67%
20	DISTRIBUCIÓN DE AGUA ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	11	0,41%
21	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	7	0,26%
22	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.	5	0,19%
23	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	1	0,04%
24	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	1	0,04%
TOTAL		2688	100%

Fuente: Ministerio del Trabajo

La información disponible muestra la concentración del 50% de contrataciones de jóvenes entre 18 a 26 años en cuatro sectores; las empresas que realizan actividades comerciales abarcan el 18% de todas las empresas registradas concentrando el 18% de contratos.

Gráfico 17: Empresas privadas con contrataciones de jóvenes entre 18 a 26 años (2019)
– Principales sectores

N.-	RAMA DE ACTIVIDAD	%
1	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	18%
2	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	17%
3	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	13%
4	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	9%
5	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	6%
6	ENSEÑANZA.	4%
7	CONSTRUCCIÓN.	4%
8	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	4%
9	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	4%
10	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	4%
11	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	3%
12	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	3%
13	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	2%
14	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	2%
15	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	2%
16	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	1%
17	VERIFICAR	1%
18	SIN ACTIVIDAD ECONOMICA - CIU	1%
19	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	1%
20	DISTRIBUCIÓN DE AGUA ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	0,41%
21	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	0,26%
22	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.	0,19%
23	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	0,04%
24	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	0,04%
TOTAL		100%

Fuente: Ministerio del Trabajo

El 10% corresponde a las empresas clasificadas en las actividades, profesionales científicas y técnicas que concentran el 9% de los contratos registrados. El 8% de las empresas clasificadas en el sector industrial por su parte genera una mayor demanda de trabajadores con un 17% de los contratos.

Finalmente, las actividades de construcción y agricultura, con el 4% y 13% respectivamente del total de empresas, demandan el 10% y 16% de contratos registrados respectivamente, evidenciando que el sector de la agricultura contribuye en mayor medida a la generación de empleo superado solo por el sector comercial.

Gráfico 18: Contratos registrados de jóvenes entre 18 a 26 años (2019) – Principales sectores

N.-	RAMA DE ACTIVIDAD	%
1	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	18%
2	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	17%
3	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	13%
4	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	9%
5	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	6%
6	ENSEÑANZA.	4%
7	CONSTRUCCIÓN.	4%
8	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	4%
9	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	4%
10	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	4%
11	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	3%
12	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	3%
13	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	2%
14	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	2%
15	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	2%
16	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	1%
17	VERIFICAR	1%
18	SIN ACTIVIDAD ECONOMICA - CIU	1%
19	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	1%
20	DISTRIBUCIÓN DE AGUA ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	0,41%
21	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	0,26%
22	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.	0,19%
23	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	0,04%
24	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	0,04%
TOTAL		100%

Fuente: Ministerio del Trabajo

En este sentido, la línea base de las empresas privadas que en los últimos años han incorporado dentro de la nómina a jóvenes entre los 18 a 26 años en función de los contratos registrados en el Ministerio del Trabajo parte de un total de 119.018 empresas.

2.3 Análisis de Oferta y Demanda

Oferta

La pertenencia y el compromiso del Gobierno Nacional están ancladas a los grupos que históricamente no han tenido acceso ni oportunidades, sea por su condición social, económica, cultural y política, a mejores condiciones de vida, que les permita acceder al espacio laboral como fin último.

El Ministerio del Trabajo como ente rector de políticas públicas de empleo que busca la justicia social en el sistema de trabajo, de una manera digna y en igualdad de oportunidades, propone la creación de políticas que apoyen a incentivar el empleo y la importancia del Trabajo Juvenil.

Con el propósito de garantizar lo establecido en la Constitución en la que reconoce a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo y promueve su participación; se constituye el proyecto Mi primer Empleo enmarcado en la política pública de empleo juvenil de jóvenes estudiantes en condición de vulnerabilidad.

Desde el año 2007 hasta el 2017 ha logrado la inclusión en el mercado laboral de 15.774 jóvenes, para adquirir su primera experiencia laboral, conocer el sector público y mejorar sus opciones de empleabilidad a través de pasantías en Instituciones Públicas a nivel nacional.

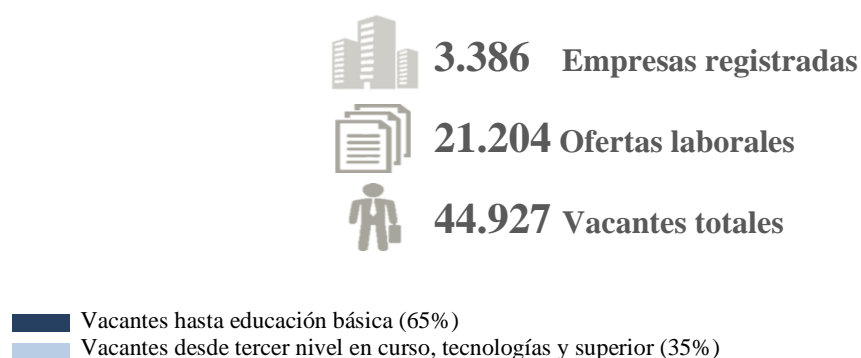
Por otro lado, para evidenciar la oferta de plazas de empleo en la economía formal, que en el marco conceptual del mercado de trabajo se refiere a la “demanda laboral”, se analizan las vacantes requeridas y su desagregación por sector económico y área geográfica a través de los registros de la Red Socio Empleo, plataforma creada con el objetivo de facilitar el encuentro entre la oferta (pública y privada) de empleo en diciembre del 2009, como un proyecto emblemático del Ministerio del Trabajo. La RSE constituye una red de oficinas a nivel nacional cuyo sitio web facilita los procesos de reclutamiento y selección de personal de forma gratuita para que los ciudadanos puedan tener opciones de empleo y los empresarios personal calificado y apto para sus necesidades.

La Red Socio Empleo ofrece: a) registro gratuito de la hoja de vida en el portal web de los usuarios para aplicar a las vacantes disponibles; b) envío inmediato de hojas de vida, terna y proceso integral de selección para los empleadores y; c) capacitación gratuita, con el fin de garantizar el desempeño de quienes quieran encontrar empleo.

Entre enero y diciembre del 2016 se totaliza 3.386 empresas registradas que en total alcanzan las 21.204 ofertas laborales, es decir existe un promedio de 6 ofertas publicadas por cada empresa.

En cuanto a las vacantes desde donde se partirá el análisis para caracterizar las necesidades de capacitación desde la perspectiva de la demanda laboral se encuentran 44.927 vacantes requeridas.

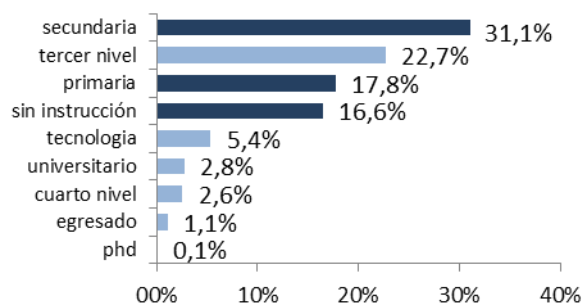
Gráfico 19: Empresas registradas, ofertas y vacantes en la RSE (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Por nivel de instrucción se observa que el 65% de las vacantes requieren solamente niveles de instrucción básicos que incluyen primaria, secundaria o ausencia de algún nivel de instrucción, mientras que un 35% requieren preparación de tercer nivel y superior

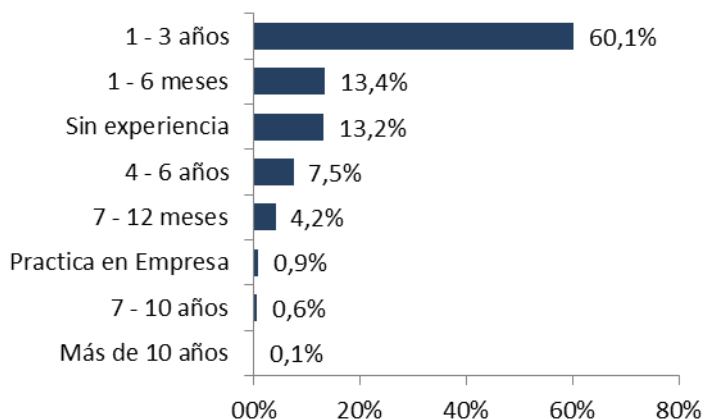
Gráfico 20: Vacantes totales por nivel de instrucción (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Más del 60% de las empresas tienen preferencia por candidatos que cuenten entre 1 a 3 años de experiencia laboral, el 31% requiere experiencia menor a un año, mientras que solo el 8,2% de vacantes se inclinan por experiencias superiores a 4 años.

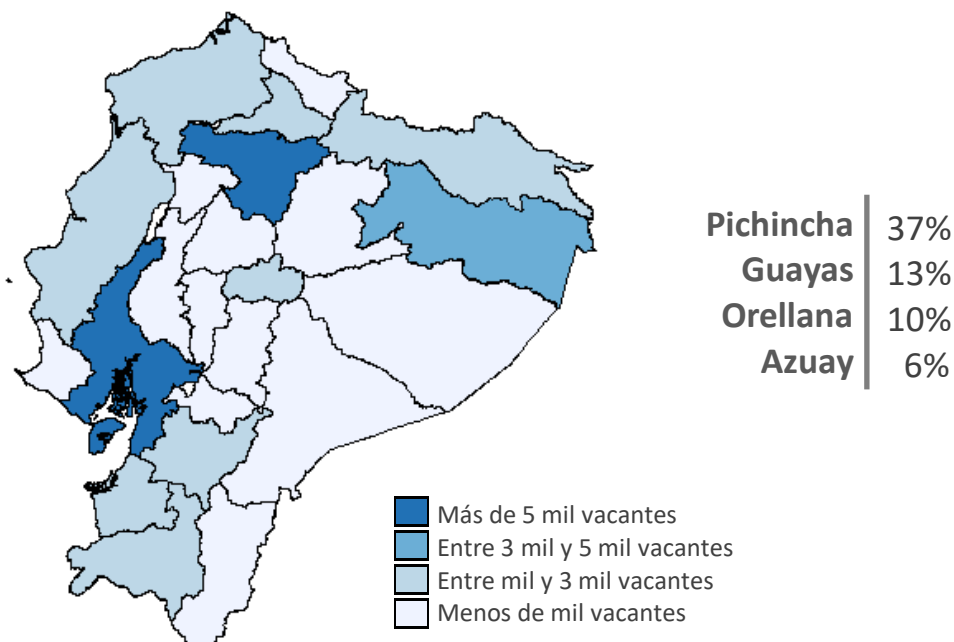
Gráfico 21: Vacantes por años de experiencia (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Se pueden evidenciar sectores vulnerables que se encuentran fuera de los polos de desarrollo del país. La región sierra concentra más de la mitad de las vacantes ofertadas con el 58%, siendo Pichincha la provincia más representativa con el 37% de vacantes a nivel nacional, mientras que la región costa representa el 24% y las provincias del oriente con el 18%. En este sentido el proyecto plantea la socialización y acercamiento a las empresas que se encuentren fuera de los polos de desarrollo brindando las facilidades para el acceso a los beneficios del proyecto.

Gráfico 22: Vacantes por provincia (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

A nivel sectorial existen tres sectores económicos que concentran la mayor parte de vacantes publicadas; sector público (25,5%), construcción (22,2%) y actividades tipo

servicios¹² (20,2%), mientras el 32,1% restante de las vacantes corresponden a 21 sectores entre los cuales se encuentran; comercio (9,6%), minas (4%) y turismo (3,4%).

Esta distribución permite evidenciar los sectores que más empleo demandan al interior de la Red Socio Empleo, así como aquellos en donde se requiere un mayor acercamiento para ofrecer los servicios y beneficios del proyecto.

Gráfico 23: Vacantes por sectores¹³ (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Una revisión más profunda de las vacantes utilizando la metodología adoptada por la OIT en el CIUO-08 que se constituye en una herramienta para organizar los empleos de una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comparte cada empleo¹⁴ nos permite conocer los grandes grupos de cargos demandados por las empresas.

Existen tres grupos de cargos que ocupan más del 57,25% de las vacantes requeridas, en primer lugar, tenemos a las ocupaciones elementales que se constituyen en los cargos más demandados con el 23,5%, en este grupo podemos encontrar cargos como; asistentes de limpieza, peones y ayudantes de cocina, mientras que el más requerido lo constituyen los peones de la construcción de edificios.

¹² Incluye actividades profesionales, y los servicios de ; limpieza, seguridad, técnicos, alquiler, gestión y de contacto telefónico

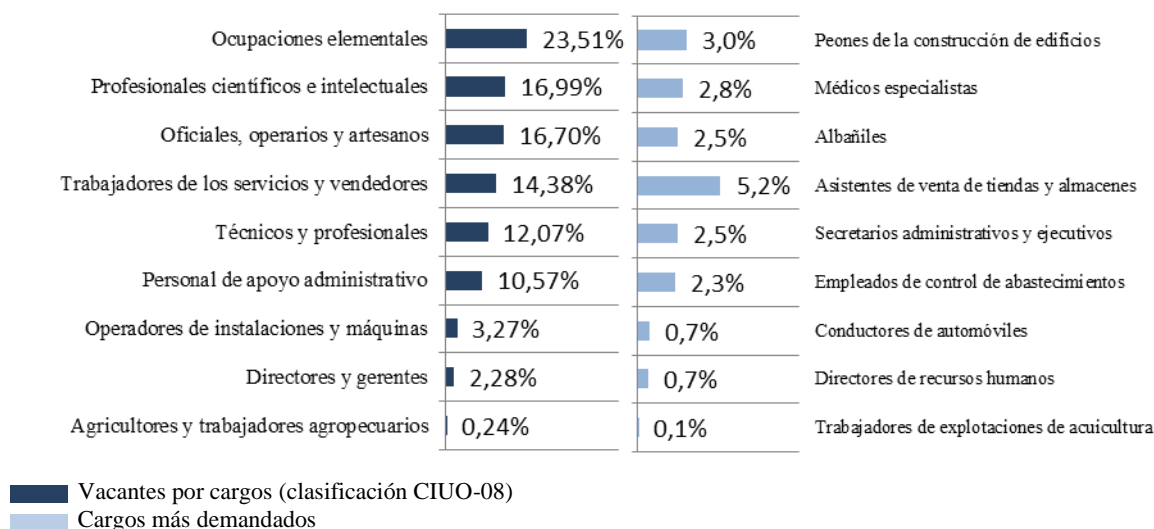
¹³ Sectores económicos considera clasificación por comisiones sectoriales a partir del CIU rev3

¹⁴ OIT. Página web (<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/>)

En segundo lugar, se encuentran los profesionales científicos e intelectuales con el 16,99%, a este grupo pertenecen los profesionales de las ciencias, ingeniería, salud, enseñanza, y tecnología, entre otros, de estos el cargo más demandado lo componen los médicos especialistas.

En tercer lugar, encontramos a los oficiales, operarios y artesanos con el 16,70%, a este grupo pertenecen cargos como oficiales y operarios de construcción, metalurgia, artes, electricidad y de procesamiento de alimentos, siendo el cargo más requerido los albañiles.

Gráfico 24: Vacantes por cargos clasificación CIUO - 08¹⁵ (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Finalmente conviene realizar el análisis de las áreas de capacitación más requeridas a nivel de las vacantes demandadas en esta plataforma.

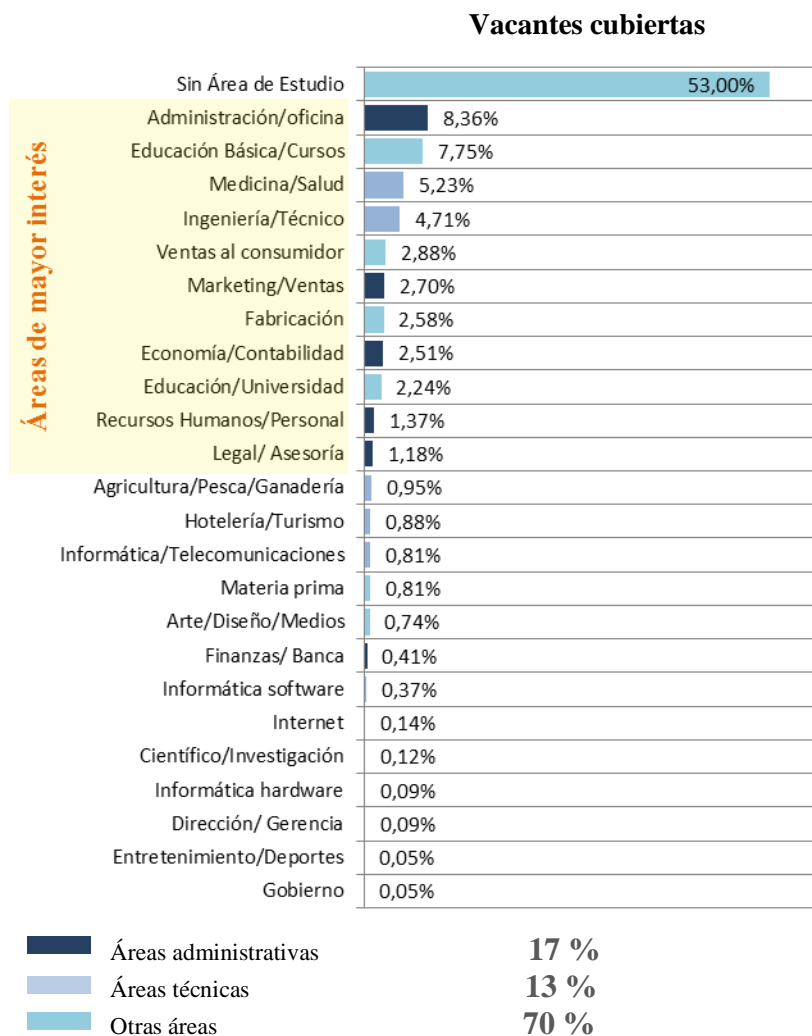
En esta línea el análisis desde el punto de vista de las vacantes cubiertas muestra que un 53% de las personas vinculadas no registraron algún tipo de capacitación en un área específica, mientras que dentro del 47% restante encontramos 11 sectores con un número de vacantes superior a la mediana de todas las áreas, es decir que estas se constituyen en necesidades que el sistema laboral está demandando con mayor interés.

Áreas de capacitación en ramas como; administración, educación básica, medicina, ingeniería, ventas, contabilidad, fabricación, cursos universitarios y asesoría legal caracterizan a las áreas que representan un mayor interés por parte de las empresas concentrando el 41,51% de vacantes cubiertas.

¹⁵ OIT. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones es. 2008 (Es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo)

Al agrupar las áreas de estudio encontramos que el 17% de las vacantes han sido cubiertas con personas que acreditan capacitaciones en áreas administrativas, el 13% en áreas técnicas mientras que el 70% restante lo conforman en su mayor parte las personas sin capacitación previa.

Gráfico 25: Vacantes cubiertas y no cubiertas por áreas de estudio (Año 2016)



Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

En conclusión, se pueden evidenciar once sectores que representan un mayor interés por parte de las empresas registradas en la RSE las cuales pueden explotarse para mejorar las condiciones de vinculación entre la oferta y demanda laboral y brindar mayores oportunidades de acceso a las personas que se encuentran en búsqueda de empleo.

Las necesidades de las empresas y la situación de los jóvenes a atender se han visualizado por medio del análisis de registros administrativos de la Red Socio Empleo como mecanismo para identificar las necesidades actuales en materia laboral permitiendo contar con una aproximación a los requerimientos tanto de las personas buscadoras de empleo como de las empresas.

A pesar de estas estrategias implementadas y los avances de inclusión laboral, mejorar las condiciones y el acceso al empleo juvenil demanda de acciones que incentiven al sector privado a la contratación de jóvenes cuya principal limitación es su falta de experiencia laboral.

El proyecto “Empleo Joven” pretende reducir los costos de contratación de las empresas de trabajadores jóvenes, de manera que se estimule su demanda y se incrementen sus niveles de empleo. No obstante, a pesar de la existencia de estos esfuerzos para fomentar la inclusión laboral de jóvenes, considerando las características inéditas del presente proyecto y de los incentivos que brindará, así como las atribuciones y la normativa legal vigente, la única entidad que lo podrá ofertar es el Ministerio del Trabajo; es decir no existe competencia que oferte este tipo de servicios. Por lo cual, la oferta es inexistente y su proyección no es susceptible de aplicación, debido a que ninguna entidad presenta la propuesta detallada en el presente proyecto.

Demanda

Población de referencia:

La población de referencia son los buscadores activos de empleo (Población Económicamente Activa) entre 18 y 26 años. A nivel nacional se tiene a 1,400,697 jóvenes con estas características, que representan el 60% de la población total en este rango etario.

La participación activa en el mercado de trabajo es claramente una condición previa al empleo, y existen varias razones por las que una persona puede formar parte o no de la fuerza de trabajo. Las normas culturales y otras barreras pueden disuadir a ciertas subpoblaciones de participar activamente (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017). Este rezago podría permanecer como desafío para la mujer joven ecuatoriana. En efecto, las cifras revelan que la PEA juvenil se compone en un 62% por población masculina y un 38% por mujeres.

Si bien la brecha de participación no es tan amplia, la marcada diferencia merece una discusión en materia de política pública para la generación de estrategias “pro-género” que promuevan la conciliación del trabajo con la vida familiar, cierren brechas salariales e impulsen la mayor participación de la mujer en empleos de calidad.

Tabla 12: PEA (18 - 26 años) Desempleo juvenil según género

Género	desempleo	pea	tasa
Hombre	62.537	870.506	62%
Mujer	71.762	530.191	38%
Total	134.300	1.400.697	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Respecto a la ubicación en el territorio, esta población se concentra en mayor medida en el área urbana: aquí se encuentran 7 de cada 10 jóvenes que participan activamente en el mercado laboral, consistente con la concentración de servicios y producción en las urbes, y por lo tanto, con mayores expectativas de inserción en el mercado de trabajo.

Tabla 13: PEA (18-26 años) según área

Área	Pea	%
Urbana	881.796	63%
Rural	518.901	37%
Total	1.400.697	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Finalmente, en cuanto a la formación de capital humano, el 57,1% de la PEA joven ha completado al menos el bachillerato; y alrededor del 20% tiene instrucción superior de tercer o cuarto nivel.

Tabla 14: PEA (18-26 años) según instrucción

Área	Pea	%
Ninguno	10.778	0,8%
Centro de alfabetización	81	0,0%
Primaria	19.908	1,4%
Educación Básica	253.268	18,1%
Secundaria	65.885	4,7%
Educación Media	800.296	57,1%
Superior no universitario	40.058	2,9%
Superior Universitario	208.648	14,9%
Post-grado	1.775	0,1%
Total	1.400.697	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Estas características en términos de acumulación de capital humano permiten inferir que la oferta de trabajo joven en el país es principalmente cualificada, debido a que cerca del 70% de la PEA en este rango etario tiene al menos educación secundaria.

Población demandante potencial

La demanda potencial estaría representada por el segmento de la PEA que se encuentra en desempleo. Este grupo alcanza el 10% de la población total de referencia (PEA), siendo un problema más profundo para las mujeres (14%), quienes aproximadamente duplican la tasa de sus pares varones (7%).

Tabla 15: Desempleo juvenil (18 a 26 años), según género

Género	desempleo	pea	Tasa
Hombre	62.537	870.506	7%
Mujer	71.762	530.191	14%
Nacional	134.300	1.400.697	10%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Por área, se tiene una tasa de desempleo juvenil que bordea el 12,5% en las zonas urbanas, 7 puntos porcentuales por encima de lo registrado en el área rural (4,7%). Dicho de otra manera, 4 de cada 5 desempleados jóvenes residen en las urbes del país, escenario que es consistente con los fenómenos migratorios de las zonas rurales a las urbanas en búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Además, en el área rural, la subrepresentación del desempleo se explica en gran medida por la marcada presencia de factores como el trabajo no remunerado, indicador que se aproxima al 20% en estas zonas, 4 veces superior a lo registrado en el área urbana (5%) y responde en gran medida a la dinámica económica y social que configuran el territorio rural, en el que el trabajo comunal o en familia tiene un rol estratégico.

Tabla 16: Desempleo juvenil (18 a 26 años), según área

Área	desempleo	Pea	Tasa
Urbana	109.993	881.796	12,5%
Rural	24.307	518.901	4,7%
Total	134.300	1.400.697	9,6%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

En términos de educación, se tiene que al rededor del 58 % de los desempleados jóvenes tienen bachillerato completo, en tanto aquellos con acceso a educación superior representan el 22% del total. Es decir, 4 de cada 5 jóvenes sin empleo han completado al menos sus estudios secundarios.

Tabla 17: Desempleo juvenil (18 a 26 años), según nivel de instrucción

Nivel de instrucción	Desempleo	Porcentaje
Primaria	729	1%
Educación Básica	15.973	12%
Secundaria	4.178	3%
Educación Media	77.819	58%
Superior no universitario	6.474	5%
Superior Universitario	29.127	22%
Total	134.300	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Población demandante efectiva

La demanda efectiva del proyecto se encuentra en la población joven de 18 a 26 años desempleada que además tiene menos de 12 meses de experiencia laboral continua a jornada completa, siendo uno de los requisitos para acceder a la modalidad de contrato juvenil.

Se ha priorizado en este caso la inclusión laboral de jóvenes sin experiencia, puesto que es un factor que representa una de las mayores barreras de entrada al mercado de trabajo para este segmento poblacional¹⁶. Así, se tiene que, del total de desempleados jóvenes, cerca del 46% no tiene experiencia laboral, esto es 61.206 jóvenes.

Tabla 18: Desempleo juvenil (18 a 26 años) según experiencia

	Desempleados jóvenes (número de personas)	Contribución al desempleo juvenil (% del total de desempleo)
Desempleo jóvenes sin experiencia	61.206	46%
Desempleo jóvenes con experiencia	73.094	54%
Desempleo jóvenes	134.300	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

De otra parte, este universo está compuesto principalmente por mujeres, quienes representan cerca del 55% de los desempleados sin experiencia laboral, revelando brechas de género que persisten en el país. Este escenario es consistente con la menor participación de la mujer en la fuerza de trabajo del país, ajustada en cierta medida a

¹⁶En términos técnicos, el proyecto se acerca a la caracterización de esta población a través de los desempleados que “no han trabajado anteriormente”, como una variable que podría describir a la población joven sin experiencia laboral (variable proxy). La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) no levanta información respecto a los años de experiencia laboral de los individuos.

problemáticas estructurales e históricas que han puesto en desventaja a la mujer en diferentes dimensiones, entre ellas, el trabajo.

Tabla 19: Desempleo de jóvenes sin experiencia según género

Género	Desempleo	porcentaje
Hombre	27.425	45%
Mujer	33.781	55%
Total	61.206	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Respecto a la ubicación en el territorio, se tiene que el 82% de estos jóvenes se encuentran en áreas urbanas, esto es cerca de 50 mil jóvenes. Como se abordó previamente, la mayor presencia de desempleo en las urbes podría responder tanto a fenómenos migratorios como a la concentración de servicios y producción que generan más expectativas de inserción laboral en las grandes ciudades.

Tabla 20: Desempleo de jóvenes sin experiencia según área

Área	Desempleo	Porcentaje
Urbana	50.060	82%
Rural	11.146	18%
Total	61.206	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

De otra parte, se tiene que, del total de jóvenes desempleados sin experiencia, el 60% ha completado el bachillerato, en tanto un 22% accede a educación de tercer o cuarto nivel. Estas cifras sugieren que, en efecto, el mercado de trabajo podría priorizar la experiencia a la educación formal, ya que el 80% de estos jóvenes están en desempleo a pesar de tener educación al menos secundaria pero no cuentan con experiencia laboral, factor que se transformaría en una de las principales barreras de entrada al mercado de trabajo.

Tabla 21: Desempleo de jóvenes sin experiencia según instrucción

Nivel de instrucción	Desempleo	Porcentaje
Educación Básica	5.976	9,8%
Secundaria	292	0,5%
Educación Media	41.862	68,4%
Superior no universitario	3.690	6,0%
Superior Universitario	9.386	15,3%
Total	61.206	100,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Dic. 2019

Proyección de la demanda

Para concluir la sección a continuación se detalla la proyección que el Proyecto ha estimado para la demanda efectiva en el período 2018-2021, anclada al PND 2017-2021 y a la meta de reducción de desempleo juvenil, por lo que al 2023, se busca reducir a 52.058 los jóvenes desempleados sin experiencia. Tomando en consideración que las proyecciones se basan en las cifras calculadas en el PND que rige hasta 2021, al extenderse el proyecto hasta 2023 podrían modificarse las variables de proyección contempladas en el actual Plan Nacional de Desarrollo.

Tabla 22: Demanda efectiva proyectada 2018 -2021

	Demanda efectiva proyectada
2018	70.212
2019	66.596
2020	62.966
2021	59.330
2022	55.694
2023	52.058

Fuente: Ministerio del Trabajo

Demanda insatisfecha (oferta – demanda)

Para efectos del análisis de la demanda insatisfecha, el valor de la oferta se identifica a través del conjunto de instituciones que brindan el servicio; que representa la demanda laboral bajo el marco conceptual del mercado de trabajo; en tanto la demanda del proyecto corresponde al análisis de potenciales beneficiarios del mismo, que se analiza en la sección previa.

Dado que no existe otra fuente de oferta del servicio que el proyecto brindará, la demanda insatisfecha de “Empleo Joven” lo constituyen el 100% de los jóvenes en desempleo que no tienen experiencia laboral previa, cuya proyección se detalla en la Tabla 17.

2.4 Identificación y Caracterización de la Población Objetivo

Como se detalló previamente, la demanda efectiva del proyecto son los jóvenes desempleados sin experiencia laboral, quienes suman 61.206 jóvenes.

El proyecto ha identificado como potenciales beneficiarios tanto a jóvenes con condición de vulnerabilidad, sea social o económica, como a jóvenes que no presentan

ninguna de estas condiciones. A continuación, un breve marco conceptual que sustenta la selección de beneficiarios y la meta establecida por el proyecto:

Los jóvenes desempleados que viven en condiciones de pobreza enfrentan una carga doble y triple de vulnerabilidad debido a que además de ser jóvenes existe el nexo entre desempleo y pobreza (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2002). Por tal motivo, el proyecto tiene como meta atender a la población más vulnerable de este segmento. Así, de los jóvenes desempleados sin experiencia, cerca del 50% pertenece a la población más pobre del país (quintil 1 y 2) y alcanzan el 70% si se incluye a la clase media (quintil 3)¹⁷.

Tabla 23: Jóvenes desempleados sin experiencia según quintil de ingreso

	Desempleados jóvenes sin experiencia	Participación
Quintil 1	21.554	30%
Quintil 2	9.775	14%
Quintil 3	16.207	23%
Quintil 4	13.477	19%
Quintil 5	9.745	14%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Así, parte de la población objetivo del proyecto serán los jóvenes que pertenecen a los quintiles más bajos de ingreso, quienes suman 30 mil personas¹⁸, de acuerdo a la información de la tabla que precede. Cerca del 30% de esta población no ha culminado el bachillerato, y se concentra principalmente en las provincias de Esmeraldas, Bolívar, Napo, El Oro, Loja, Carchi y Sucumbíos, lugares en los que al menos 6 de cada 10 desempleados jóvenes sin experiencia pertenecen a estos quintiles de ingreso.

Tabla 24: Jóvenes desempleados sin experiencia: quintiles priorizados según nivel de instrucción

	Quintil 1	Quintil 2
Básica incompleta	2.589	606
Básica completa	1.813	723
Bachillerato incompleto	1.696	1.604
Bachillerato completo	13.033	5.225
Superior y posgrado	2.423	1.616
Total	21.554	9.775

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

¹⁷ En este documento se utiliza como definición de clase media, el grupo perteneciente al tercer quintil de ingreso total del hogar per cápita, de acuerdo a la conceptualización del Banco Mundial (Banco Mundial, 2013).

¹⁸ La sumatoria entre el quintil 1 y quintil 2 alcanzan las 31.329 personas. No obstante, a efectos de simplificar la propuesta, el proyecto se aproxima a este universo a través de una meta de 30 mil beneficiarios, que representa el 95% de la sumatoria.

No obstante, existen otros criterios de vulnerabilidad social que son igual de importantes, en el marco de los obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder al mercado de trabajo, agravando su situación de discriminación y desventaja. Así, con el fin de que todos los jóvenes desempleados sin experiencia tengan igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, el Proyecto “Empleo Joven” establece una meta equiparable a la que se tiene para los beneficiarios con vulnerabilidad económica, es decir 30 mil beneficiarios más, dirigido a jóvenes que presenten o no alguna condición de vulnerabilidad social, según lo priorizado en la Constitución del Ecuador:

- Pueblos y Nacionalidades
- Migrante ecuatoriano retornado
- Diversidad Sexual (Grupos LGBTI)
- Personas con discapacidad

En el marco de esta aclaración, el proyecto buscará beneficiar a 60.000 jóvenes en total en un período de cuatro años (2018-2023): distribuidos de la siguiente manera:

- Población con vulnerabilidad económica: 50% de la meta
- Población con vulnerabilidad social o sin ninguna condición de vulnerabilidad: 50% de la meta.

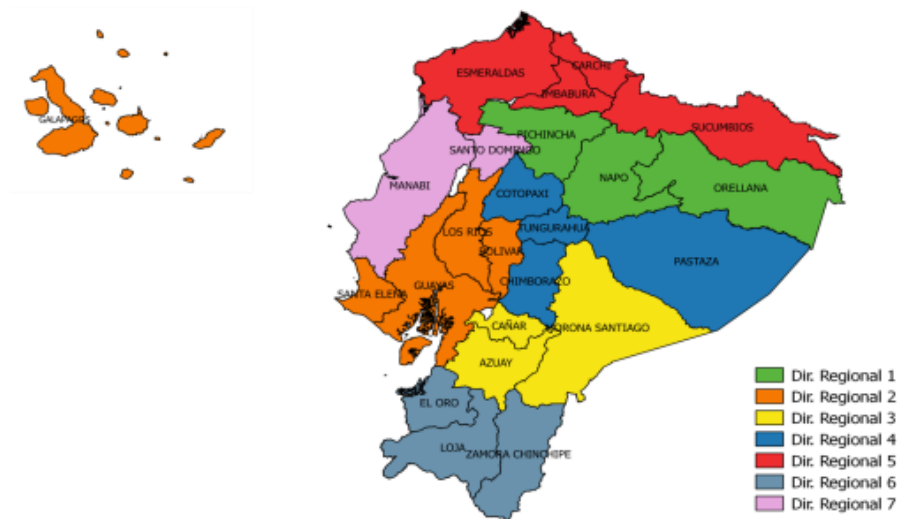
2.5 Ubicación geográfica e impacto territorial

El proyecto se ejecutará a nivel nacional, en colaboración con las agencias de la Red Socio Empleo que han sido distribuidas a nivel zonal en 7 Direcciones Regionales y abarcan a todo el país.

REGIONAL 1	Esmeraldas
	Carchi
	Imbabura
	Sucumbíos
REGIONAL 2	Pichincha
	Napo
	Orellana
REGIONAL 3	Cotopaxi
	Tungurahua
	Chimborazo
	Pastaza
REGIONAL 4	Manabí
	Santo domingo

REGIONAL 5	Los Ríos
	Bolívar
	Guayas
	Santa Elena
REGIONAL 6	Galápagos
	Cañar
	Azuay
REGIONAL 7	Morona Santiago
	Oro
	Loja
	Zamora Chinchipe

Gráfico 26: Distribución de las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo



Fuente: Ministerio del Trabajo

3 ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN

3.1 Alineación objetivo estratégico Institucional

Las altas tasas de desempleo y subempleo en los jóvenes implican un costo socioeconómico considerable, por lo tanto, la inversión para beneficiar a este grupo etario no solo constituye un pilar fundamental de un cambio en el presente sino en el futuro.

La propuesta pretende hacer frente a las barreras actuales que impiden a los jóvenes acceder al sistema laboral, como la falta de capacitación o experiencia previa. Ante esta problemática los programas públicos de empleo responden a las necesidades sociales imperantes en nuestra sociedad.

De esta manera y en el marco de la gestión del Ministerio de trabajo, el proyecto “Empleo Joven” se articula con el Objetivo Estratégico Institucional 1: “Incrementar el trabajo digno, en igualdad de condiciones y trato”.

3.2 Contribución del proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo - PNBV 2017-2021 alineada al indicador del objetivo estratégico Institucional.

El proyecto se alinea a la propuesta del actual Presidente de inserción de jóvenes a empleo dentro del Plan toda una vida.

El proyecto se alinea al objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas; y la política 1.7: Garantizar el acceso al trabajo digno y a la seguridad social de todas las personas.

Tabla 25: Alineación del Proyecto “Empleo Joven” al PND 2017 - 2021

OBJETIVO	LINEAMIENTOS/ESTRATEGIAS
Objetivo 1. Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas	1.7. Garantizar el acceso al trabajo digno y a la seguridad social de todas las personas.

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021

Dentro del objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo para el periodo 2017 - 2021, se detalla la siguiente meta, misma que se alinea con el propósito del presente proyecto:

- Reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años.

Bajo este contexto, se establece un aporte del proyecto del 0.87% a la consecución de la meta del PND, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 26: Contribución del Proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo

Meta PNBV	Línea Base	Meta Anualizada						
		Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
7,60%	10,40%	9,30%	8,90%	8,40%	8,00%	7,60%	N/A	N/A
Proyecto Empleo Joven*		N/A	0,01%	0,08%	0,09%	0,11%	0,39%	0,19%

Fuente: Ministerio del Trabajo

*Contribución anual del proyecto al incremento del empleo joven

Dado que el fin al que apunta el proyecto es la reducción del desempleo juvenil, y en positivo, este fenómeno se traduce en la generación de más puestos de trabajo, la contribución al PND se estimó a través del aporte de los 60 mil nuevos contratos al empleo juvenil. La contribución anual del proyecto se distribuyó en 6 años de gestión planificada (2018-2021), de la siguiente manera:

Tabla 27: Distribución anual del aporte a la meta del Plan Nacional de Desarrollo

Meta PNBV	Línea Base	Meta Anualizada						
		Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2021	Año 2021
7.60%	10,40%	9.3%	8.9%	8.4%	8.0%	7.6%	N/A	N/A
Proyecto Empleo Joven Beneficiarios por año			396	5.449	6.000	8.000	26.770	13.385

Fuente: Ministerio del Trabajo

Esta distribución se ajusta a las perspectivas de crecimiento de la economía en general, consecuentes con las expectativas de crecimiento del sector privado¹⁹:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Crecimiento económico proyectado (%)	1.4	0.1	-6.3	3.9	1.1	3.5

Fuente: Ministerio del Trabajo

4 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

4.1 Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo General o propósito

Promover la inserción laboral de jóvenes sin experiencia, en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante incentivos al sector privado amparados bajo la modalidad de contrato indefinido, para contribuir a la reducción del desempleo.

Objetivos específicos o componentes

- Promover la contratación juvenil, mediante un esquema de incentivos por parte del Estado al sector privado para contribuir a la reducción del desempleo juvenil.
- Fortalecer las capacidades y conocimientos de las y los jóvenes vinculados al proyecto a través de la formación en habilidades blandas y duras y la articulación con instituciones encargadas de brindar programas para el desarrollo de competencias laborales y culminación de estudios.

4.2 Indicadores de resultado

Indicadores de resultados Proyecto Empleo Joven, periodo 2018 – 2024

¹⁹ Dado que se incluyen variables macroeconómicas para la estimación tales como producción, exportaciones, importaciones, impuestos netos, precios, entre otros (Banco Central del Ecuador, 2017)

Tabla 28: Indicador de propósito del proyecto

INDICADOR	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Número de jóvenes beneficiados en 4 años mediante contrato juvenil	396	5.449	6.000	8.000	26.770	13.385	60.000

Fuente: Ministerio del Trabajo

La distribución de metas se realizó en base a las 34.545 colocaciones efectuadas en el año 2017 por parte de la Red Socio Empleo, además que el ciclo económico al cierre del año 2017 se encuentra en su fase de expansión y el indicador muestra una tendencia hacia la desaceleración, por lo que se ha planteado una reducción progresiva de la meta planteada con miras a hacer frente a estos periodos del ciclo económico que podrían contraer la demanda.

Además, se calculó la reducción de metas año a año puesto que el proyecto plantea la estabilidad laboral de los jóvenes beneficiarios del proyecto.

4.3 Marco Lógico

Tabla 29: Matriz de Marco Lógico Proyecto “Empleo Joven”, periodo 2018 – 2021

MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Fin: Contribuir con la generación de condiciones necesarias de igualdad de oportunidades para el acceso a empleos dignos de las y los jóvenes aportando a la reducción del desempleo juvenil.</p>	<p>Contribuir en 3% a la generación de empleo juvenil en 4 años, que a su vez aporta a la meta del PND sobre reducción del desempleo juvenil.</p>	<p>Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo – Indicadores laborales</p>	<p>Las empresas generan condiciones de estabilidad laboral para los jóvenes sin experiencia vinculados en contrato indefinido.</p>
<p>Propósito: Promover la inserción laboral de jóvenes sin experiencia, en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante incentivos al sector empleador, para contribuir a la reducción del desempleo</p>	<p>Número de jóvenes colocados mediante la modalidad de contrato indefinido. 2018 - 396 2019 - 5.449 2020 - 6.000 2021 - 8.000 2022 - 26.770 2023 - 13385</p>	<p>Informe de ubicación de beneficiarios del Proyecto "Empleo Joven"</p>	<p>Efectiva contratación de jóvenes mediante la modalidad de contrato indefinido en el Sector Privado.</p>

<p>Componente 1: Promoción del Empleo Joven</p> <p>Promover la contratación de jóvenes mediante un esquema de incentivos por parte del Estado al sector empleador para contribuir a la reducción del desempleo juvenil.</p>	<p>Número de contratos registrados en el Proyecto que reciben incentivo.</p> <p>2018 - 396 2019 - 5.449 2020 - 6.000 2021 - 8.000 2022 - 26.770 2023 - 13385</p>	<p>Informe de ejecución del Proyecto "Empleo Joven"</p> <p>Reporte de registro de contrato a través de plataforma tecnológica</p>	<p>Las perspectivas de crecimiento económico del país permitan una adecuada absorción de jóvenes que apliquen al proyecto.</p>
<p>Componente 2: Fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiarios</p> <p>Fortalecer las capacidades y conocimientos de las y los jóvenes vinculados al proyecto a través de la formación en habilidades blandas y derechos laborales, así como la articulación con instituciones encargadas de brindar programas para el desarrollo de competencias laborales y culminación de estudios.</p>	<p>Número de beneficiarios capacitados en habilidades blandas y derechos laborales mediante plataforma tecnológica</p> <p>2018 – convocatoria 1 – 389 beneficiarios 2019 - convocatoria 2 – 3889 beneficiarios 2020 - convocatoria 3 – 5100 beneficiarios 2021 - convocatoria 4 – 6800 beneficiarios 2022 - convocatoria 5 – 22755 beneficiarios 2023 - convocatoria 6 – 11377 beneficiarios</p>	<p>Reporte de personas que aprueban capacitación en habilidades blandas y derechos laborales</p>	<p>Las y los jóvenes optan por fortalecer aptitudes durante su experiencia laboral con el Proyecto "Empleo Joven".</p> <p>Las Instituciones encargadas generen programas de capacitación y culminación de bachillerato para los beneficiarios del proyecto.</p>

Actividades	Presupuesto por Actividad	Fuentes de verificación	Supuestos
-------------	---------------------------	-------------------------	-----------

Componente 1: Promoción del Contrato Juvenil			
Actividad 1.1: Implementar técnica, operativa y logísticamente el proyecto	\$ 5.842.004,28	Contratos de trabajo de equipo técnico Facturas y acta de entrega - recepción de: equipos informáticos y maquinarias, mobiliario, y material de oficina.	Disponibilidad de fondos
Actividad 1.2: Generar alianzas públicas interinstitucionales.	\$ 0,00	. Términos de Referencia y contrato de servicio de evento público sobre lanzamiento del proyecto . Ayuda memoria de reunión de trabajo Registro de asistencia a reuniones	Disponibilidad de fondos Cooperación y articulación interinstitucional para el desarrollo de procesos en el marco del proyecto
Actividad 1.3: Generar estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto	\$ 0,00	TDR y contrato de servicio de estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto Aprobación de SECOM para contratación de servicio Factura y Acta de entrega - recepción	Disponibilidad de fondos Aprobación de SECOM para contratación de servicio
Actividad 1.4: Generar estrategia de acercamiento con sectores económicos para la promoción de alianzas público-privadas y del empleo joven	\$ 61.041,68	TDR y contrato de servicio de evento para realizar mesas de socialización del proyecto al sector empleador, firma de convenios y ejecución de ferias para la promoción del contrato juvenil.	Disponibilidad de fondos Las perspectivas de crecimiento económico del país permitan una adecuada absorción de jóvenes que apliquen al proyecto.
Actividad 1.5: Realizar convocatoria y selección de participantes del proyecto	\$ 13.248,59	TDR y contrato de servicio de diseño, elaboración, impresión y reproducción de material informativo sobre alcance y beneficios del proyecto dirigido a ciudadanía en general Registro de inscripción de Jóvenes al proyecto Ficha de conformación de terna para proceso de selección	Disponibilidad de fondos Las perspectivas de crecimiento económico del país permitan una adecuada absorción de jóvenes que apliquen al proyecto.
Actividad 1.6: Realizar análisis y gestión de incentivos	\$ 187.964.844,12	Listado de empresas que acceden a incentivos. Especificaciones técnicas de proyecto.	Disponibilidad de fondos
Actividad 1.7: Repotenciar infraestructura tecnológica institucional	\$ 22.005,82	TDR para repotenciación de infraestructura tecnológica. Aprobación de TDR por parte de MINTEL Factura y Acta de entrega - recepción	Disponibilidad de fondos
Actividad 1.8: Brindar acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias para el cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo	\$ 7.131,65	Informe de seguimiento y evaluación semestral del proyecto Informes de comisión de servicio de equipo técnico para realización de visitas in situ a beneficiarios	Disponibilidad de fondos Aceptación del proyecto por parte de jóvenes y empresas
Componente 2: Fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiarios			
Actividad 2.1: Capacitar en habilidades blandas	\$ 540.000,00	TDR para contratación de servicio de diseño y corrección de estilo de módulo virtual Factura y Acta de entrega - recepción	Disponibilidad de fondos
Actividad 2.2: Derivar a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios	\$ 0,00	TDR y contrato de servicio de diseño, elaboración, impresión y reproducción de protocolos de derivación a servicios para fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios dirigido a jóvenes beneficiarios. Informe de seguimiento sobre derivación de servicios de jóvenes a otras instituciones	Disponibilidad de fondos
COSTO TOTAL DEL PROYECTO			\$ 194.450.276,14

4.3.1 Anualización de las metas de los indicadores del propósito

Tabla 30: Anualización de indicador de propósito, periodo 2018 – 2021

Indicador de propósito*	Unidad de Medida	Meta Propósito	Ponderación (%)	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Total
Indicador 1:	Número jóvenes beneficiados mediante contrato juvenil	60.000,00	100	396	5.449	6.000	8.000	26.770	13.385	60.000
Número de jóvenes beneficiados en 4 años mediante contrato juvenil	Meta anual ponderada			0,66%	9,08%	10,00%	13,33%	44,62%	22,31%	100,00%

Fuente: Ministerio del Trabajo

*Dado que el proyecto cuenta únicamente con un indicador a nivel de propósito, el 100% del aporte a la consecución del objetivo general responde al cumplimiento de este indicador.

Las metas se estimaron a través de la capacidad operativa de la Red Socio Empleo en términos de registro, y colocación de vacantes en el mercado de trabajo. Asimismo, dado que la generación de nuevos contratos juveniles debe responder además a la realidad productiva del territorio, la estimación se ajustó a la capacidad de absorción de mano de obra en las provincias, en función de las empresas y personal existentes en ellas.

Así, se desarrollaron metas a nivel provincial, regional y nacional, asegurando una distribución efectiva de la meta en el territorio que responda tanto a la capacidad operativa de la RSE como a la realidad productiva de las localidades.

Tabla 31: Indicadores de resultados por provincia, Proyecto Empleo Joven, periodo 2018 – 2023

Regional y Provincia		Capacidad de absorción de mano de obra	2018*	2019*	2020	2021	2022	2023
Regional 1	Sucumbíos	0,59%		11	36	47	159	79
	Carchi	0,75%		19	45	60	202	101
	Esmeraldas	1,36%		26	82	109	364	182
	Imbabura	2,64%	2	216	158	211	707	353
Regional 2	Orellana	0,37%		15	22	29	98	49
	Napo	0,41%		1	24	33	109	54
	Pichincha	35,20%	155	1.379	2.112	2.816	9.423	4712
Regional 3	Pastaza	0,39%		31	24	31	105	53
	Cotopaxi	2,19%						293

				40	131	175	585	
	Chimborazo	2,43%	1	57	146	195	651	326
	Tungurahua	4,35%	3	205	261	348	1.164	582
Regional 4	Santo Domingo	1,90%		38	114	152	509	254
	Manabí	6,06%	9	265	364	485	1.622	811
Regional 5	Galápagos	0,44%			26	35	118	59
	Bolívar	0,75%		6	45	60	200	100
	Santa Elena	0,79%		23	48	63	212	106
	Los Ríos	1,82%	2	13	109	146	487	244
	Guayas	22,07%	92	2.108	1.324	1.765	5.907	2954
Regional 6	Morona Santiago	0,50%		11	30	40	134	67
	Cañar	1,51%		4	90	121	403	202
	Azuay	6,73%	128	311	404	539	1.803	901
Regional 7	Zamora Chinchipe	0,52%		58	31	42	139	70
	Loja	2,71%		374	163	217	726	363
	El Oro	3,52%	4	238	211	282	942	471
TOTAL			396	5.449	6.000	8.000	26.770	13.385

* Los ejercicios fiscales 2018 y 2019, contienen los datos de colocación efectiva ejecutados que no se ajustan al modelo, cuyos porcentajes se aplican desde el ejercicio fiscal 2020

5 ANÁLISIS INTEGRAL

5.1 Viabilidad técnica

El artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “*El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.*”

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”.

De igual forma el Art. 329 del texto Constitucional señala que: “*Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán*

condiciones y oportunidades con este fin. (...)”, además, “El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo”.

En este sentido, en el Registro Oficial 720 de 28 de marzo de 2016 se expide la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo y en su capítulo II se reforma el Código de Trabajo para la creación del Trabajo Juvenil, añadiéndose el Parágrafo 3º del Contrato de Trabajo Juvenil, en específico el siguiente artículo:

“Art. 34.1.- Trabajo Juvenil. - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.”

Para la contratación de jóvenes se establece de igual forma la subvención del Aporte Patronal en el artículo 34.3 del referido cuerpo legal, indicando:

“El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.”

Por su parte, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2016-0158 en su última modificación de 04 de agosto de 2017 se expide la Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y para el Contrato Juvenil en específico el Título I que establece:

“Art. 1.- Definición. - Se consideran contratos juveniles aquellos que se suscriban con personas entre 18 a 26 años, indistintamente de que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años.

Art. 2.- Requisitos. - Con el fin de acogerse al beneficio contemplado en el Artículo 34.3 del Código del Trabajo, el contrato con jóvenes entre 18 a 26 años deberá celebrarse por escrito y registrarse en el Sistema Informático del Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, a efectos de acogerse al beneficio respecto del Artículo 34.3 del Código del Trabajo, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa.

De igual manera, se considerará sustitución, y no tendrán derecho a acogerse al beneficio los casos de reemplazos que se hagan dentro de los sesenta días posteriores

al despido de un trabajador o a la fecha en que un trabajador o trabajadora haya obtenido visto bueno en contra del empleador.”

En este sentido, para dar cumplimiento con los mandados constitucionales y legales antes mencionados, el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas determina que uno de los fines del Sistema Nacional de Finanzas Públicas es la coordinación entre las entidades y organismos del sector público y el sector privado. Una de las formas de colaboración y articulación entre estos sectores es la entrega de recursos públicos por parte del Estado al sector privado. Sin embargo, el artículo 104 del Código *Ibidem* determina que queda prohibido a las entidades y organismos del sector público realizar donaciones o asignaciones no reembolsables por cualquier concepto, a personas naturales, organismos o personas jurídicas de derecho privado, con excepción de aquellas que correspondan a los casos regulados por el Presidente de la República, establecidos en el Reglamento de este Código, siempre que exista la partida presupuestaria.

El artículo 1 del Reglamento al artículo 104 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, determina que los ministerios, secretarías nacionales y demás instituciones del sector público podrán realizar transferencias directas de recursos públicos a favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado, exclusivamente para la ejecución de programas o proyectos de inversión en beneficio directo de la colectividad.

Los programas o proyectos de inversión por disposición legal deben ser aprobados por el ente rector de planificación, es decir la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

El artículo 104 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas también determina que el Presidente de la República podrá establecer excepciones para las transferencias de recursos públicos, en el marco de la ejecución de programas o proyectos de inversión. El numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, que se refiere a las atribuciones y deberes del presidente dispone: dirigir la administración pública en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su integración, organización, regulación y control.

No obstante, para la emisión de este acto normativo se debe considerar lo prescrito en artículo 104 del Código antes citado, respecto a la existencia de la respectiva partida presupuestaria y lo establecido en el numeral 15 del artículo 74 del Código *ibidem*, que se refiere a las atribuciones del ente rector de las finanzas públicas, que indica: dictaminar en forma previa, obligatoria y vinculante sobre todo proyecto de ley, decreto, acuerdo, resolución, o cualquier otro instrumento legal o administrativo que tenga impacto en los recursos públicos.

En conclusión y con los elementos legales antes descritos, es pertinente considerar que para la ejecución del proyecto de inversión pública “Empleo Joven”, es obligatorio de manera previa, el otorgamiento del Dictamen de Prioridad que avale la creación del proyecto de inversión pública, así mismo posteriormente, se requerirá la expedición del

Decreto Ejecutivo que habilitará la transferencia al Sector Privado por el valor correspondiente al incentivo propuesto por parte del proyecto. Adicionalmente, se emitirá una Norma o Acuerdo Ministerial que describa elementos particulares de la operativización de dicho incentivo.

Por lo antes expuesto, se presenta a continuación el detalle de la funcionalidad del proyecto:

“Empleo Joven” promueve la contratación de jóvenes a través de un esquema de incentivos a la empresa privada. Asimismo, busca reducir las brechas de desigualdad social de las y los jóvenes generando oportunidades a quienes presentan vulnerabilidad económica y social.

La identificación de potenciales beneficiarios y su acompañamiento para fortalecer su perfil laboral mediante: derivación de servicios para la culminación de estudios y capacitación en competencias técnicas y habilidades blandas, requiere de una estrategia de articulación del sector público a través de un plan de trabajo intersectorial que defina la hoja de ruta de acciones a ejecutar.

El esquema de incentivos es la parte medular del proyecto, propuesto como una iniciativa que dinamiza la contratación de jóvenes en la empresa privada. Por ello, se requiere generar alianzas público - privadas para concretar convenios como instrumentos que canalicen los objetivos del proyecto.

5.1.1 Descripción de la ingeniería del proyecto

El proyecto “Empleo Joven” se presenta como una propuesta nueva que pretende mejorar las condiciones de acceso al empleo joven, y al mismo tiempo responder a las necesidades del sector privado. Por ello, el proyecto promueve un esquema de incentivos que faciliten a las empresas privadas contratar jóvenes sin experiencia laboral.

“Empleo Joven” se ejecutará mediante la implementación de dos componentes:

- Promoción del Empleo Joven.
- Fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiarios.

Tabla 32: Ingeniería del Proyecto “Empleo Joven”

COMPONENTE 1: Promoción del empleo joven					
Resumen narrativo de los componentes	Propósitos	Actividades	Productos y acciones esperadas	Insumos mínimos requeridos	Responsable
<p>Brindar oportunidades de inclusión laboral a las y los jóvenes, con especial énfasis a quienes presenten condiciones de vulnerabilidad en su acceso al empleo, mediante un esquema de incentivos al sector privado. Para ello, será necesario conformar el equipo técnico a nivel nacional encargado de la convocatoria y selección de beneficiarios, así como de diseñar e implementar una estrategia comunicacional de difusión e información a la ciudadanía sobre el proyecto (requisitos para la participación e incentivos). De igual forma, se requerirá sostener</p>	<p>Promover el empleo joven mediante un esquema de incentivos por parte del Estado al sector privado.</p>	<p>Actividad 1.1: Implementar técnica, operativa y logísticamente el proyecto</p>	<p>Plan de trabajo y cronograma anual. Nómina de personal contratado. Adquisición de equipos informáticos y mobiliario</p>	<p>Aprobación del Plan de trabajo y cronograma. Recursos asignados Contratación de equipo técnico a nivel nacional (90 personas) Adquisición de equipos y bienes</p>	<p>Gerente Asistente Técnico</p>

<p>alianzas con instituciones del sector público y organizaciones de la sociedad civil para el adecuado desempeño de actividades como la Identificación de posibles beneficiarios que son parte del Registro Social, y/o presentan alguna condición de vulnerabilidad n competencias laborales. Para identificar la potencial demanda de contratos juveniles, el proyecto se alineará al Plan Nacional de Desarrollo a través de las intervenciones emblemáticas: ACUERDO NACIONAL POR EL EMPLEO, LA INVERSIÓN PRODUCTIVA, LA INNOVACIÓN Y LA INCLUSIÓN e IMPULSO JOVEN que permitan generar alianzas público-privadas que faciliten la contratación de jóvenes.</p>	<p>Actividad 1.2: Generar alianzas públicas interinstitucionales</p>	<p>Evento de lanzamiento y socialización del proyecto. Reuniones de trabajo interinstitucionales y con organizaciones de la sociedad civil para identificación de beneficiarios jóvenes que requieran atención prioritaria: (1) MIES y SENPLADES transferencia de información sobre beneficiarios jóvenes del Registro Social. (2) Organizaciones de la sociedad civil para la derivación de jóvenes postulantes</p>	<p>TDR y contrato de servicio de evento público de lanzamiento del proyecto Acuerdos y compromisos generados en reuniones de trabajo que permitan: (1) Identificación de jóvenes beneficiarios</p>	<p>Experto regional en gestión de proyectos Analista de acompañamiento</p>
	<p>Actividad 1.3: Generar estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto</p>	<p>Plan de trabajo. Contratación de servicios para implementación de Estrategia Comunicacional aprobada por SECOM en medios de comunicación de radio y televisión, prensa escrita y redes sociales, con el que se esperan al menos los siguientes productos: -Producción - Pautaje</p>	<p>Aprobación del Plan de trabajo y cronograma de la estrategia comunicacional. Recursos asignados. Contratación de servicios para la ejecución de la estrategia comunicacional.</p>	<p>Gerente Asistente Técnico</p>
	<p>Actividad 1.4: Generar estrategia de acercamiento con sectores económicos para la promoción de</p>	<p>Hoja de ruta para articulación con intervenciones emblemáticas del PND. Realización de mesas de socialización del proyecto al sector privado mediante Federaciones y cámaras para la</p>	<p>TDR y contrato de servicio de evento para realizar mesas de socialización del proyecto al sector privado, firma de convenio y feria de promoción del contrato juvenil. Hoja de ruta aprobada.</p>	<p>Experto en gestión de convenios Analista en gestión de convenios Asistente en gestión de convenios</p>

alianzas público-privadas y del empleo joven	<p>firma de convenios. Se planifica la ejecución de mesas según el siguiente detalle:</p> <p>Año 1: 3 mesas de socialización Año 2: 4 mesas de socialización Año 3: 3 mesas de socialización Año 4: 2 mesas de socialización Año 5: 1 mesa de socialización de resultados</p> <p>Asimismo, se realizará una feria de empleo por año, por los primeros 4 años.</p>	<p>Formato de Documento de Convenio. Convenios firmados entre el MDT y empresas.</p>	<p>Analista de gestión de alianza público privadas</p>
<p>Actividad 1.5: Realizar convocatoria y selección de participantes del proyecto</p>	<p>Material informativo sobre alcance y beneficios del proyecto dirigido a ciudadanía en general Plan de Trabajo que contiene al menos:</p> <p>Perfil de joven y empresa beneficiaria Registro y análisis de empresas beneficiarias Registro de jóvenes postulantes Entrevista a jóvenes postulantes Análisis y selección de perfiles para conformación de ternas Envío de ternas a empresas participantes Selección de joven beneficiario</p>	<p>TDR y contrato de servicio de diseño, elaboración, impresión y reproducción de material informativo sobre alcance y beneficios del proyecto Aprobación del Plan de trabajo y cronograma. Informe de resultados de registro de empresas y jóvenes postulantes. Informe de resultados de selección de empresas y jóvenes beneficiarios.</p>	<p>Experto en manejo de plataforma Analista en manejo de plataforma Asistente en manejo de plataforma Experto Regional de gestión de proyecto Analista de colocación Analista de acompañamiento</p>

	por parte de la empresa e inscripción de beneficiarios en el proyecto.		
Actividad 1.6: Realizar análisis y gestión de incentivos	Especificaciones técnicas	Recursos asignados Especificaciones técnicas del proyecto	Experto en gestión de incentivos Analista en gestión de incentivos Asistente en gestión de incentivos Experto regional en gestión de proyectos Analista colocador
Actividad 1.7: Repotenciar infraestructura tecnológica institucional	Repotenciación de infraestructura tecnológica MDT.	Aprobación del Plan de trabajo y cronograma. Recursos asignados. Aprobación de TDR por parte de MINTEL para repotenciación de infraestructura tecnológica	Gerente Experto en gestión de proyectos Asistente Técnico Experto en manejo de plataforma Analista en manejo de plataforma Asistente en manejo de plataforma
Actividad 1.8: Brindar acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias para el cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo	Cronograma de visitas de acompañamiento a beneficiarios in situ. Informes mensuales de acompañamiento a beneficiarios	Registro de visitas de acompañamiento a lugar de trabajo de jóvenes. Informes de observaciones y acompañamiento a beneficiarios Informes de Comisiones de servicio al interior del país, para coordinación de acciones del proyecto	Experto Regional en gestión de proyectos Analista de acompañamiento

COMPONENTE 2: Fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiarios

Resumen narrativo de los componentes	Propósitos	Actividades	Productos y acciones esperadas	Insumos mínimo requeridos	Responsable
Mejorar la cualificación de jóvenes vinculados al proyecto, a través de capacitación en habilidades blandas (desarrollo personal y estrategias para el acceso y sostenibilidad del empleo), derechos y deberes en el ámbito laboral y, derivación a servicios educativos y de capacitación en competencias técnicas.	Fortalecer las capacidades y conocimientos de las y los jóvenes vinculados al proyecto a través de la formación en habilidades blandas y articulación con instituciones encargadas de brindar programas para el desarrollo de competencias laborales y culminación de estudios.	Actividad 2.1: Capacitar en habilidades blandas y derechos laborales	Plan de trabajo y cronograma. Diseño de contenido para la capacitación virtual sobre desarrollo de habilidades blandas en temas relacionados a: MODULO I: HABILIDADES BLANDAS 1.Autocepto 2.Personalidad 3.Liderazgo 4.Trabajo en equipo 5.Comunicación 6. Inteligencia emocional 7.Toma de decisiones MODULO II: DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJO 1. Socialización de aspectos relevantes del marco normativo laboral ecuatoriano: Código de Trabajo, Ley de Promoción del Contrato Juvenil 2. Lenguaje positivo a favor de la inclusión laboral Por la aprobación del curso recibirán un certificado	Contenido de Capacitación en habilidades blandas y derechos al trabajo Aprobación del Plan de trabajo y cronograma. Recursos asignados Contratación de servicio para diagramación y corrección de estilo. Informe de seguimiento y aprobación de capacitación.	Experto en Capacitación Analista en Capacitación Asistente en Capacitación

		<p>Contratación de servicio para diagramación y corrección de estilo.</p> <p>Ejecución de capacitación virtual dirigido a jóvenes beneficiarios mediante plataforma E learning MDT.</p>		
	<p>Actividad 2.2: Derivar a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios</p>	<p>Plan de trabajo para detección de necesidades de fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios. Hoja de ruta de coordinación inter institucional para derivación a servicios pertinentes:</p> <p>(1) MINEDUC: derivación de culminación de bachillerato (2) SENESCYT: acceso a educación superior (3) SECAP: capacitación y formación en competencias técnicas</p> <p>Elaboración de protocolos de derivación a servicios para fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios dirigido a jóvenes beneficiarios</p>	<p>Aprobación del plan y cronograma de trabajo.</p> <p>Mesa técnica interinstitucional para definición de hoja de ruta TDR y contrato de servicio de diseño, elaboración, impresión y reproducción de protocolos de derivación a servicios para fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios.</p>	<p>Experto Regional en gestión de proyectos de acompañamiento</p>

5.1.2 Especificaciones técnicas

Conforme a la descripción de ingeniería del proyecto, a continuación, se detalla las especificaciones correspondientes al primer componente:

Plan de Trabajo

El documento responde a la norma legal vigente. En caso de que existan modificaciones y reformas, se realizará una actualización de este documento.

La planificación anual del conjunto de iniciativas previstas en el proyecto, considerando al menos los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Presupuesto
- Recursos Humanos
- Actividades y metodología para consecución de metas
- Cronograma

Este documento describe las primeras acciones que delinearán la hoja de ruta del proyecto, deberá ser elaborado por la persona experta en gestión de proyectos sociales a cargo de la coordinación y será aprobado por la gerencia del proyecto.

Talento Humano

Para el efectivo cumplimiento del Plan de Trabajo, el punto de partida es contratar un equipo multidisciplinario con perfiles idóneos que domine todas las áreas del proyecto y facilite los siguientes procesos: iniciación, planeación, ejecución, control y finalización.

Para el cumplimiento de los procesos establecidos en el proyecto se proponen los siguientes perfiles:

Tabla 33: Perfil de equipo técnico

PROCESO		INSTRUCCIÓN FORMAL	GRADO OCUPACIONAL	TOTAL
GERENCIA	GERENTE	Profesional de tercer o cuarto nivel en Ciencias Sociales en carreras como: Psicología Industrial, Trabajo Social, Sociología, Desarrollo Local, Economía, Finanzas, Derecho, Administración y afines.	ASESOR 5	1
	ASISTENTE TÉCNICO DE GESTIÓN DE PROYECTO	Estudiante de últimos semestres de estudios de tercer nivel en ciencias como administración, finanzas y afines	SP1	8
GESTIÓN DE INCENTIVOS	EXPERTO EN GESTIÓN DE INCENTIVOS	Profesional de tercer nivel en Ciencias administrativas, financieras, administración pública y afines.	SP7	1

	ANALISTA EN GESTIÓN DE INCENTIVOS	Profesional de tercer nivel en Ciencias administrativas, financieras, administración pública, contabilidad y afines	SP5	2
	ASISTENTE EN GESTIÓN DE INCENTIVOS	Estudiante de últimos semestres de estudios de tercer nivel en ciencias como administración, finanzas, contabilidad y auditoría, economía	SP1	3
GESTIÓN DE CONVENIOS	EXPERTO EN GESTIÓN DE CONVENIOS	Profesional de tercer nivel en Derecho Jurisprudencia	SP7	1
	ANALISTA EN GESTIÓN DE CONVENIOS	Profesional de tercer nivel en Derecho o Jurisprudencia	SP5	
	ASISTENTE EN GESTIÓN DE CONVENIOS	Estudiante de últimos semestres de estudios de tercer nivel en derecho o Jurisprudencia	SP1	
GESTIÓN DE PLATAFORMA INFORMÁTICA	EXPERTO EN MANEJO DE PLATAFORMA	Profesional de tercer nivel en economía, matemática, estadística, ciencias informáticas y afines	SP7	1
	ANALISTA EN MANEJO DE PLATAFORMA	Profesional de tercer nivel en economía, matemática, estadística, ciencias informáticas y afines	SP5	
	ASISTENTE EN MANEJO DE PLATAFORMA	Estudiante de últimos semestres de estudios de tercer nivel en economía, matemática, estadística	SP1	1
GESTIÓN EN GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	EXPERTO EN GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	Profesional de tercer nivel en Gestión social, psicología social, psicología educativa, sociología, ciencias de la educación	SP7	
	ANALISTA EN GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	Profesional de tercer nivel en Gestión social, psicología social, psicología educativa, sociología, ciencias de la educación	SP5	1
	ASISTENTE EN GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	Estudiante de últimos semestres de estudios de tercer nivel en Gestión social, psicología social, psicología educativa, sociología, ciencias de la educación	SP1	
GESTIÓN EN TERRITORIO	EXPERTO REGIONAL EN EJECUCIÓN DE PROYECTOS	Profesional de tercer nivel en Ciencias Sociales en carreras como: Psicología Industrial, Trabajo Social, Sociología, Desarrollo Local, Economía, Derecho, administración y afines.	SP7	6
	ANALISTA DE GESTIÓN DE ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS	Profesional de tercer nivel en ciencias administrativas, marketing, derecho, en relaciones públicas y afines	SP3	6
	ANALISTA DE COLOCACIÓN	Profesional de tercer nivel en psicología industrial, organizacional y afines	SP5	6
	ANALISTA DE ACOMPAÑAMIENTO	Profesional de tercer nivel en psicología industrial, organizacional, gestión social, trabajo social	SP5	9
TOTAL				46

Fuente: Ministerio del Trabajo

Será necesario realizar un proceso de inducción al equipo de trabajo sobre los procesos a implementar en cada uno de los componentes, que permita cumplir con las metas establecidas.

Equipos y mobiliarios

Para el adecuado desarrollo del proyecto es importante contar con bienes y equipos informáticos, por lo que, se detalla al menos los siguientes recursos necesarios para el adecuado desempeño del equipo técnico:

Tabla 34: Tabla de bienes

Bien	Cantidad
Computador portátil	66
Impresoras	6
Proyector	7
Suministros materiales de oficina para equipo a nivel nacional organizado en 7 regionales	7
Escritorio con cajonera	55
Sillas	60

Fuente: Ministerio del Trabajo

Todos los espacios deben ser ergonómicamente adecuados y apropiados para la estimulación del trabajo individual y grupal. Así también, todos los espacios deberán estar debidamente adecuados para el acceso y uso por parte de personas con discapacidad.

Alianzas públicas inter institucionales

En el proyecto se contemplan actividades como reuniones de articulación con instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, para la identificación de jóvenes que sean posibles beneficiarios que requieran atención prioritaria. En este sentido, se diseñará una hoja de ruta de actividades detalladas en un cronograma temporal para cumplir los acuerdos generados a partir de las alianzas públicas interinstitucionales.

Se considera coordinar acciones con:

- STPTV para la coordinación de acciones de socialización y promoción del proyecto enmarcado a la intervención emblemática “Impulso Joven”.
- MIES y STPE para la transferencia de información sobre beneficiarios jóvenes del Registro Social.
- SENESCYT: para la coordinación de acciones de socialización y promoción del proyecto a jóvenes de educación técnica, tecnológica y superior a fin de que puedan participar y vincularse en ofertas laborales del proyecto.
- Organizaciones de la sociedad civil para la derivación de jóvenes postulantes, que pueden requerir atención prioritaria en virtud a vulnerabilidades sociales y económicas.

Estas alianzas se consolidarán en documentos escritos que demuestren el compromiso de las instituciones públicas en cumplir los acuerdos generados, bajo lineamientos jurídicos para proyectos en el ámbito del trabajo y empleo (plan de trabajo, convenio, acuerdo, carta compromiso, memorando de entendimiento, entre otros).

La generación de estas alianzas facilitará la fase de ejecución del proyecto, y será posible visibilizarlas durante el evento planificado de “Lanzamiento del proyecto Empleo Joven”.

Dicho evento se desarrollará en el segundo semestre del 2018 con el objetivo de difundir el alcance del proyecto a potenciales beneficiarios, iniciativa que se enmarca en la intervención emblemática “Impulso Joven”. Contará con la participación de jóvenes, instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, sector privado, entre otros.

Estrategia Comunicacional

“Empleo Joven” responde a una política de gobierno para impulsar el empleo juvenil desde una perspectiva que entiende las necesidades de las y los jóvenes y también del sector privado, por ello esta iniciativa requiere de una estrategia comunicacional que posicione y promueva el objetivo del proyecto, esta estrategia contará al menos con las siguientes especificaciones:

Tabla 35: Estrategia comunicacional

COMPONENTE	PRODUCTO	DETALLE	COSTO
Producción y ejecución de la campaña para difundir el proyecto	Estrategia de comunicación (documento físico y digital)	<p>Desarrollo estratégico, creativo y conceptual de la campaña comunicacional para el posicionamiento y difusión del proyecto. Esto servirá para delimitar el concepto y se deberá presentar la propuesta de un isoologotipo a usar en diferentes actividades. Se solicitará al menos los siguientes productos:</p> <p>(1) Brief (2) Logo (3) Slogan das en alta resolución en un disco duro. (4) Gráficas para medios digitales y redes sociales: Elaboración de artes para redes sociales, web, diarios online. (5) Pautaje en redes sociales: Pautaje por 12 meses en las principales redes sociales utilizadas por el público objetivo. (6) Material promocional del proyecto: souvenirs</p>	<p>\$ 66.330,60 IVA : \$ 7.959,67</p>
Total + IVA			\$ 74.290,27

Fuente: Ministerio del Trabajo

Alianzas público privadas

El proyecto propone un esquema de incentivos al sector privado para la contratación de jóvenes. Por ello, se requiere implementar una hoja de ruta para la socialización de “Empleo Joven” que promueva la participación de empresas privadas de sectores económicos priorizados en el Acuerdo Nacional por el Empleo, la Inversión Productiva, la Innovación y la Inclusión del Plan Nacional de Desarrollo, además la asignación de jóvenes se realizará para los empleadores que no sean parte de los polos de desarrollo.

En virtud del diálogo permanente del Ministerio del Trabajo sobre política nacional de empleo con Federaciones, Cámaras, Asociaciones y Gremios de la producción, resulta pertinente utilizar estos espacios para informar sobre:

- Objetivo del proyecto
- Esquema de incentivos
- Jóvenes beneficiarios
- Convenio Específico de Cooperación entre Proyecto Empleo Joven y la Empresa privada.

(Anexo 1: Documento de convenio específico entre Gerencia del proyecto y Empresa Privada)

Estos acercamientos se ejecutarán mediante mesas de socialización de la propuesta programadas de la siguiente de manera: En el año 1 se efectuará 3 mesas de socialización, en el año 2 se efectuará 4; en el año 3 correspondería a 3 y en el cuarto año un total de 2 mesas. Adicionalmente en el año 5 se realizará una mesa de socialización de resultados.

Para generar un acercamiento de los jóvenes hacia los empleadores se realizará una feria de empleo por los cuatros años primeros del proyecto “Empleo Joven”.

Convocatoria y Selección de participantes

La estrategia comunicacional facilitará el proceso de convocatoria mediante campañas informativas que serán publicadas y transmitidas en medios de comunicación. Esta estrategia contempla material informativo y la generación de espacios de socialización sobre el proceso de registro y selección de jóvenes y empresas privadas beneficiarias de incentivos.

Para la inscripción de jóvenes se habilitará un vínculo en la plataforma de Red Socio Empleo, en la que se requerirá cargar su hoja de vida y cumplir los requisitos del proyecto.

Este proceso se podrá llevar a cabo por medio de asesoría de analistas del proyecto; y virtualmente mediante la página web (<http://www.socioempleo.gob.ec>).

Las y los jóvenes que deseen registrarse y postular al proyecto deberán contar con los siguientes requisitos:

Criterios de elegibilidad de jóvenes

- Edad comprendida entre 18 a 26 años
- Al menos educación básica completa
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo
- No contar con más de doce meses de experiencia continua a jornada completa.
- Jóvenes que no se hayan incorporado laboralmente bajo modalidad de contrato juvenil con anterioridad.

Además, se definirán criterios de priorización entre ellos: condición de vulnerabilidad o ser parte de un grupo de atención prioritaria conforme a lo establecido en la Constitución del Ecuador.

Grupos de Atención prioritaria: Constitución del Ecuador Art. 35: las personas adultas mayores, niñas niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Vulnerabilidad: La idea de vulnerabilidad está asociada a la de riesgo. Existen hogares que son más vulnerables de sufrir muy bajos niveles de bienestar –o incluso, exclusión– que otros. A veces se ha asociado este enfoque con los de los "activos" del individuo. Quienes tienen una configuración de activos insuficientes, o incompatible con la estructura de oportunidades vigente, resultan más vulnerables. Los vulnerables serían, entonces, aquellos que caen más frecuentemente en situaciones de bajo bienestar (FLACSO, 2018).

La CEPAL define a la vulnerabilidad social como la combinación de: a) eventos como procesos o rasgos que entrañan adversidades potenciales para el ejercicio de los distintos tipos de derechos ciudadanos o el logro de los derechos de las comunidades, hogares, y las personas; b) la incapacidad de respuesta frente a la materialización de estos riesgos, c) la inhabilidad para adaptarse a las consecuencias de materialización de estos riesgos (CEPAL, 2002).

Criterios de priorización de jóvenes:

Se identifica como criterios de priorización según vulnerabilidad:

Los jóvenes desempleados que viven en condiciones de pobreza enfrentan una carga doble y triple de vulnerabilidad debido a que además de ser jóvenes existe el nexo entre desempleo y pobreza. En este contexto, dentro del proyecto, los jóvenes que

pertenezcan a los quintiles más bajos de ingresos (quintil 1 y quintil 2) representarán la mitad de la meta planificada del proyecto. Esta condición se verificará a través de los siguientes criterios:

- **Persona identificadas en el registro social:** este registro es un sistema de información que asegura a través de un enfoque de equidad e igualdad, promover a las y los usuario el acceso a programas sociales que viabilicen movilidad social ascendente “desarrollo”. Es importante señalar que los servicios sociales priorizan la atención a familias en situación de vulnerabilidad.
- **Padre o madre cabezas de hogar:** Joven que se encuentra a cargo de administrar la economía de un hogar y posee la tutoría de un infante, como padre o madre.
- **Sustento de familia:** Joven que se encuentre a cargo de la manutención de la familia.

Además, existen otros criterios de vulnerabilidad social dados los obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder al mercado de trabajo agravando su situación de discriminación y desventaja. Dado que todos los jóvenes presentan condición de vulnerabilidad generacional, el proyecto establece la misma meta de vinculación laboral para el 50% restante de la meta planificada, tengan o no los siguientes criterios de vulnerabilidad:

- **Pueblos y Nacionalidades:** Jóvenes pertenecientes a pueblos con rasgos identitarios culturales similares y nacionalidades de pueblos originarios (Afro ecuatorianos, Montubios, Indígenas).
- **Migrante ecuatoriano retornada:** Es toda persona ecuatoriana que se radicó en el exterior y retorna al territorio nacional para establecerse en él.
- **Diversidad Sexual (Grupos LGBTI):** Término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género.
- **Personas con discapacidad:** persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Criterios de elegibilidad de empresas privadas

Las empresas privadas que deseen aplicar al esquema de incentivos deberán registrar su participación en el proyecto cumpliendo los siguientes requisitos:

- Estar al día en obligaciones con instituciones del sector público: (afiliación a la seguridad social, pago de impuestos, registro en el SUT y otras determinadas por la Ley).
- Podrán aplicar al esquema de incentivos, las empresas privadas que tengan obligación de vincular trabajadores juveniles de acuerdo a la normativa para la

aplicación de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

- Para los casos en los que no aplique la obligatoriedad y las empresas privadas deseen contratar bajo esta modalidad a través del proyecto, podrán aplicar al esquema de incentivos del “empleo joven”, las empresas privadas que cuenten con al menos 5 personas en su nómina estable y permanente.
- Empresas privadas que oferten vacantes para contrato indefinido a tiempo completo y bajo la modalidad de Contrato Indefinido

Proceso de Gestión y colocación laboral

Para el proceso de gestión y colocación laboral el proyecto presentará por vacante solicitada por parte de la empresa una terna de jóvenes que cumplan criterios de elegibilidad y de priorización:

- Al menos dos jóvenes en condición de vulnerabilidad económica
- Al menos un joven que puede presentar o no condición de vulnerabilidad social.
- La selección y contratación del joven está a cargo del empleador.

A continuación se tomará como referencia el “procedimiento del subproceso gestión y colocación de empleo” del Ministerio del Trabajo:

- a) Validar veracidad de información de empresa privada solicitante de ternas:
El proyecto revisa la información ingresada en plataforma o se asesora a la empresa solicitante a realizar su registro y se verifica requisitos como: RUC, número de contactos, datos de la empresa, entre otros.
- b) Notificar a la empresa solicitante la procedencia de su solicitud vía correo electrónico:

Después de realizar la verificación de datos ingresados, el sistema de Red Socio Empleo notifica automáticamente a la empresa la aprobación o rechazo de la misma para que continúe con la selección del tipo de servicio gratuito que oferta el proyecto.

- c) La empresa privada seleccionar el tipo de servicio de oferta laboral dentro de la plataforma RSE:

Una vez aprobado su registro, la empresa elegirá el tipo de servicio que oferta el proyecto según sus necesidades.

- a. Publicación
- b. Terna
- c. Proceso Integral
- d. De igual forma define el perfil, cargo requerido, experiencia, capacitaciones y demás características de acuerdo al tipo de servicio seleccionado.

- d) Validar información de oferta laboral seleccionada en plataforma:
Una vez que la empresa privada ha seleccionado el tipo de servicio, el proyecto valida que la información ingresada cumpla con los parámetros para continuar con el proceso de selección.
- e) Aprobar publicación de la oferta laboral en plataforma:
De encontrarse correcta toda la información ingresada una vez que se escogió el servicio, el proyecto aprueba la información y se notifica vía correo electrónico que se ha aprobado exitosamente la oferta laboral.
- f) Se publica en redes sociales y página web las ofertas laborales disponibles para el servicio de publicación.
- g) Buscar candidatos en la plataforma de acuerdo a los requerimientos de la empresa privada:

El proyecto realiza la búsqueda de los pre candidatos en la base de datos de Empleo Joven, los jóvenes deben cumplir con el perfil solicitado por la empresa para las vacantes disponibles, una vez que se tenga a los candidatos se visualiza las hojas de vida en el sistema.

- h) Contactar a los pre candidatos vía telefónica o mail:

El proyecto debe comunicarse con los candidatos seleccionados para informarles sobre la vacante disponible, perfil requerido, salario, horarios entre otras características de la vacante.

- i) De ser el caso se solicitará al candidato que actualice su hoja de vida en la plataforma o se acerque a la agencia para brindarle el apoyo necesario.
- j) Incluir o descartar al pre candidato en la plataforma:
Si el proyecto no logra localizar al candidato o si éste no desea participar en la vacante disponible, se descarta al candidato en la plataforma y del proceso de selección para la oferta laboral.
- k) En el caso de que el candidato SI desee aplicar a la oferta laboral, y se cuente con los candidatos para el proceso de selección, el proyecto registra en la plataforma que están participando para la vacante disponible, se verificará que toda la información esté correcta y actualizada.
- l) El proyecto realiza una charla de sensibilización sobre preparación para el empleo (presentación de hoja de vida, preparación previa y durante la entrevista y seguimiento a postulaciones).
- m) Elaborar cronograma de pruebas y/o entrevistas a candidatos:

Para el servicio terna y proceso integral el proyecto elabora cronograma de entrevista y/o pruebas dependiendo de lo solicitado por la empresa privada.

- n) Notificar al candidato la fecha de pruebas y/o entrevistas vía mail:
El proyecto procede a la fase de entrevistas y/o pruebas a los candidatos por lo cual se les notifica vía correo electrónico la fecha y hora para estas actividades.
- o) Realizar pruebas según el perfil del candidato:
El proyecto realiza las pruebas específicas dependiendo del tipo de cargo que se ocupará estas pueden ser de: conocimiento, exámenes psicométricas, técnicas, etc. Para lo cual se utiliza el sistema PSIMACORP para que candidatos rinda la/las pruebas
- p) Evaluar pruebas de candidatos registrando resultados en plataforma:
El proyecto evalúa las pruebas de los candidatos verificando que cumplan con los requisitos establecidos por la empresa privada, registra los resultados en la plataforma para su respaldo.
- q) Realizar entrevistas de acuerdo al perfil del candidato:
Los candidatos que pasaron las pruebas pasan a la fase de entrevista realizada por el proyecto, que puede darse de manera presencial u online dependiendo de la disponibilidad del candidato.
El registro de entrevista solo se realiza para cuando se requieran entrevistas por competencia.
- r) Notificar al empleador el resultado del proceso de selección adjuntando informe vía mail:

El proyecto realiza la descarga de hojas de vida de los candidatos que han pasado con éxito la selección dentro de la plataforma, para que la empresa privada tome la decisión de contratación o no del candidato propuesto por el proyecto.
- s) Si se escoge al candidato, la empresa deberá notificar al proyecto para su registro e ingreso a “ Empleo Joven”

En el caso de que el joven sea beneficiario del proyecto “Mi Primer Empleo” del Ministerio del Trabajo, continuo y posterior a efectuar su pasantía en el sector privado, podrá el empleador solicitar la contratación a través del esquema de incentivos planteado por el proyecto “Empleo Joven”.

Gestión de incentivos

A partir del registro de la empresa privada y la contratación de jóvenes bajo la modalidad de Contrato Juvenil, deberá cumplir los siguientes pasos para recibir el esquema de incentivos por parte del Estado:

- El empleador posterior al registro del contrato juvenil en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y realizar el aviso de entrada en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), debe remitir el listado de los jóvenes contratados al Ministerio del Trabajo para su verificación y acompañamiento.
- Cabe indicar que el incentivo es únicamente para nuevas contrataciones como lo establece el Art. 34.2 del Código del Trabajo, los jóvenes que hayan sido contratados bajo la modalidad de Contrato Juvenil antes del inicio de ejecución del proyecto, no podrán ser parte del nuevo esquema de incentivos.
- Las Empresas privadas proceden a realizar mensualmente el pago que corresponde al salario, aportación a la seguridad social y otros beneficios de ley determinados en el Código del Trabajo
- Las empresas elaboran y remiten mensualmente al Ministerio del Trabajo, el listado de los contratos juveniles y pagos realizados por concepto de salario básico, aportaciones patronales y vacaciones en el caso que aplique.
- Las empresas elaboran y remiten mensualmente al Ministerio del Trabajo, el oficio de solicitud de reembolso de incentivos en el marco de su participación en el proyecto Empleo Joven. El reembolso se realiza a mes vencido por cada mes de trabajo de jóvenes contratados.

Para solicitar el reembolso por primera vez la empresa deberá presentar:

- Certificado Bancario de empresa
- Copia de RUC
- Planilla del IESS y comprobante de pago de IESS de jóvenes contratados
- Rol de pagos de jóvenes contratados
- Registro de asistencia de jóvenes contratados

Para solicitar el reembolso en meses posteriores la empresa deberá presentar:

- Planilla del IESS y comprobante de pago de IESS de jóvenes contratados
- Rol de pagos de jóvenes contratados
- Registro de asistencia de jóvenes contratados
- La gerencia del proyecto realizará las verificaciones de la información presentada por las empresas respecto a la solicitud de reembolso de esquema de incentivos por los contratos juveniles:
 - Registro de contrato en el SUT, IESS, pagos realizados por las empresas privadas (rol de pagos) y asistencia de jóvenes beneficiarios.
- La Gerencia del proyecto enviará a la Coordinación General Administrativa Financiera el memorando de solicitud de pago de reembolso de esquema de incentivos a empresas beneficiarias del proyecto informando que se ha validado la información respecto a rol de pagos y asistencia de jóvenes beneficiarios. En el memorando se incluyendo al menos la siguiente información:

Para solicitar el reembolso por primera vez:

- Copia de Acuerdo Ministerial sobre implementación de proyecto
- Certificado Bancario de cada empresa
- Copia de RUC
- Convenio numerado original que incluya nombramiento de representante legal y copia de cédula con firmas iguales
- Oficio de solicitud de reembolso de incentivos de las empresas a la gerencia del proyecto.
- Listado físico y digital de las empresas que solicitan reembolso.
- Documento Adjunto de listado de empresas y jóvenes beneficiarias
- Planilla del IESS y comprobante de pago de IESS
- Certificado de obligaciones patronales y SRI

Para solicitar el reembolso en meses posteriores:

- En caso de que se presente un cambio de representante legal de la empresa, adjuntar comunicación de este cambio.
- Oficio de solicitud de reembolso de incentivos de las empresas a la gerencia del proyecto.
- Listado físico y digital de las empresas que solicitan reembolso.
- Documento Adjunto de listado de empresas y jóvenes
- Planilla del IESS y comprobante de pago de planilla del IESS.
- Certificado de obligaciones patronales y SRI.

Cronograma referencial de reembolso de incentivos:

Desde el día 1 al día 12 hábil de cada mes la empresa privada entrega solicitud de reembolso a la Gerencia del proyecto.

Desde el día 13 al día 18 hábil de cada mes la Gerencia del Proyecto revisa documentación entregada por empresa para solicitud de reembolso de incentivos.

Desde el día 19 al día 25 hábil de cada mes la Coordinación General Administrativa Financiera gestiona el reembolso de incentivo a empresas

Hasta el día 30 de cada mes, se hace efectivo el reembolso de incentivos a cada empresa.

En el caso de incumplimiento de obligaciones por parte de la empresa del convenio firmado con el proyecto y se requiere devolución de incentivo:

Se enviara un Oficio de notificación de la Gerencia del proyecto “Empleo Joven” al empleador informando y solicitando la devolución del incentivo por incumplimiento de obligaciones y la cuanta del Ministerio del Trabajo, además se detallará que en el caso de incumplimiento de la devolución en los tiempos establecidos, se procederá mediante la vía coactiva.

La Gerencia del proyecto envía memorando a Coordinación General Financiera informando del incumplimiento de obligaciones por parte del empleador,

En el caso de que el empleador no devuelva el incentivo en el tiempo establecido, la Gerencia del proyecto notificará mediante memorando al juzgado de coactivas del MDT para que proceda con la recuperación de los valores pendientes mediante acción coactiva.

Gráfico 27: Modelo de Pago



Fuente: Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas

Esquema de incentivo

El Incentivo por parte del Estado para el año 2018 corresponde a los siguientes rubros:

- 50% del Salario Básico Unificado vigente por un total de \$193,00 mensuales y \$2.316 por un año.
- 100% del Aporte Patronal por el valor de \$43,05 mensual y \$516,00 por un año.
- 100% correspondiente a vacaciones por un total de \$193,00 por un año de trabajo.

Tabla 36: Detalle de incentivo Anual

DESCRIPCIÓN	ESTADO	PRIVADA
S.B.U. 386,00	\$ 2.316	\$ 2.316
Décimo Tercero	\$ 0	\$ 386
Décimo Cuarto	\$ 0	\$ 386
Aporte Patronal	\$ 516	\$ 0
Vacaciones	\$ 193	\$ 0
TOTAL	\$ 3.025	\$ 3.088

Fuente: Ministerio del Trabajo

En vista de que tanto el décimo tercero, décimo cuarto sueldo, aporte patronal y vacaciones parten del Salario Básico Unificado vigente para cada año del proyecto es necesario determinar valores referenciales para el cálculo de incentivos. Para este efecto se consideran dos variables económicas; la inflación y el crecimiento económico, sobre las cuales se ha enfocado el debate en estos últimos años en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios:

Tabla 37: Detalle de incentivo Anual - Supuestos

DETALLE	2018	2019	2020	2021
Crecimiento económico proyectado²⁰ (%)	-	2,39%	2,49%	1,50% ²¹
Inflación proyectada²² (%)	-	1,49%	1,56%	1,55%
Estimación crecimiento SBU	2,9%	3,8%	4,0%	3,0%

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas

*Para el año 2022 en adelante se aplica la misma proyección del año 2021 del 3%, ya que al momento aún no existen datos de estimaciones.

En este sentido se utilizan las proyecciones de estos dos indicadores contenidas en las estimaciones del Ministerio de Economía y Finanzas que sirven de referencia para determinar el ajuste del salario básico unificado para el periodo de duración del proyecto, sin embargo al no existir información disponible para el 2022 se aplica la información del último año disponible.

Tabla 38: Detalle de incentivo mensual según incremento anual de S.B.U.

AÑO	SBU (USD)	ESTADO					TOTAL
		PAGO SBU	DEC. TERCERO	DEC. CUARTO	APORTE PATRONAL	VACACIONES	
2018	\$ 386,00	\$ 193,00			\$ 43,04	\$ 16,08	\$ 236,04
2019	\$ 394,00	\$ 197,00			\$ 43,93	\$ 16,42	\$ 240,93
2020	\$ 400,00	\$ 200,00			\$ 44,60	\$ 16,67	\$ 244,60
2021	\$ 417,22	\$ 208,61			\$ 46,52	\$ 17,38	\$ 255,13
2022	\$ 429,95	\$ 214,98			\$ 47,94	\$ 17,91	\$ 262,92
2023	\$ 442,85	\$ 221,43			\$ 49,38	\$ 18,45	\$ 270,81

Fuente: Ministerio del Trabajo

²⁰ Ministerio de Economía y Finanzas. Programación Presupuestaria Cuatrianual 2017-2020. Agosto 2017

²¹ Fondo Monetario Internacional

²² Ministerio de Economía y Finanzas. Proyección de Inflación 2017-2021. Noviembre 2017



Tabla 39: Detalle valor mensual a pagar por empleador según incremento anual de S.B.U.

AÑO	PRIVADO					TOTAL
	PAGO SBU	DEC. TERCERO	DEC. CUARTO	APORTE PATRONAL	VACACIONES	
2018	\$ 193,00	\$ 32,17	\$ 32,17			\$ 257,34
2019	\$ 197,00	\$ 32,83	\$ 32,83			\$ 262,66
2020	\$ 200,00	\$ 33,33	\$ 33,33			\$ 266,66
2021	\$ 208,61	\$ 34,77	\$ 34,77			\$ 278,15
2022	\$ 214,98	\$ 35,83	\$ 35,83			\$ 286,64
2023	\$ 221,43	\$ 36,90	\$ 36,90			\$ 295,23

Fuente: Ministerio del Trabajo

El incentivo total por parte del Estado para los cuatro años de ejecución y quinto de cierre debido al remanente de beneficiarios colocados en el 2021, corresponde a un total de \$ 187.964.844,12

Repotenciación de infraestructura tecnológica institucional

Con la finalidad de optimizar y facilitar varios procesos del proyecto (convocatoria, registro de beneficiarios, procesos de pago de esquema de incentivos, desarrollo de capacitación virtual y seguimiento), se requerirá del uso y repotenciación de la infraestructura tecnológica del Ministerio del Trabajo. Debido a la implementación de nuevos sistemas informáticos propuestos por el proyecto, la infraestructura con la que cuenta el MDT no es suficiente para apalancar la demanda generada.

Se ha identificado que uno de los elementos que actualmente está a su máxima capacidad es la caja de discos (almacenamiento), para el manejo de información durante el desarrollo del proyecto. Por ello, es importante que la adquisición de este equipamiento tecnológico responda a las necesidades y características técnicas acordes a la infraestructura actual.

Contar con una infraestructura que administre y almacene efectivamente la data permitirá reducir costos con el mínimo esfuerzo y complementar entornos de servidores virtuales con la máxima flexibilidad y capacidad de respuesta requerida para las cambiantes necesidades institucionales.

Se deberá contar al menos con las siguientes especificaciones técnicas:

- Aumentar al máximo la eficiencia y la flexibilidad con servicios de datos heterogéneos.
- Optimizar el rendimiento con almacenamiento flash y capas automatizadas.
- Transformar la economía del almacenamiento de datos con la compresión de datos con aceleración por hardware.

- Utilizar el cifrado para aumentar la seguridad de los datos contenidos en los sistemas de almacenamiento existentes.
- Mejorar la utilización de la red para la duplicación remota.
- Implementar almacenamiento de forma rápida con herramientas de fácil uso para la gestión y compatibilidad integrada con otras plataformas de software.
- Implementar configuraciones para la movilidad de los datos y una alta disponibilidad.

Acompañamiento

El Ministerio del Trabajo en su condición de ente rector es responsable de dar los lineamientos para el desarrollo de las óptimas condiciones de trabajo. En este sentido, se ha establecido el acompañamiento como una estrategia que se implementa a través de varias formas de intervención:

- Fase de acompañamiento a la empresa beneficiaria

Se definirá al equipo técnico encargado de realizar visitas in situ a las empresas al menos una vez cada bimestre, con el fin de acompañarlas durante su participación en el proyecto. Será la oportunidad para reportar de ser el caso acciones de mejora respecto al desempeño de las y los jóvenes contratados, así como el proceso de reembolso de incentivos.

Este acompañamiento se realizará durante los primeros 12 meses de que el joven ha sido vinculado laboralmente. A partir del treceavo mes hasta el mes 24 se efectuará el seguimiento de registros administrativos y el cumplimiento de obligaciones del empleador con el empleado con el objeto de efectuar el cierre y culminación de los convenios firmados.

En caso de verificar por parte del Proyecto “Empleo Joven” o el Ministerio del Trabajo incumplimientos respecto al incumplimiento de obligaciones con el empleador, determinadas en la Ley o, a su vez incumplimientos en los convenios en el plazo de 24 meses que debe estar al menos vinculado laboralmente el joven, se solicitará el reintegro total del incentivo en el plazo de 30 días, caso contrario se efectuará el proceso de coactiva por parte del Ministerio del Trabajo.

- Fase de acompañamiento a las y los jóvenes en su desempeño laboral.

Se definirá al equipo técnico encargado de realizar visitas in situ a las empresas al menos una vez cada bimestre, con el fin de acompañar a las y los jóvenes contratados durante su participación en el proyecto.

Será la oportunidad para reportar de ser el caso acciones de mejora y orientación a jóvenes respecto a su desenvolvimiento en su espacio de trabajo y aplicación de habilidades blandas en el mundo laboral.

En esta fase de acompañamiento será posible identificar necesidades de capacitación o formación, para en lo posterior orientar a las y los jóvenes a los principales servicios públicos de: enseñanza de educación de bachillerato o educación superior, así como capacitaciones en competencias laborales.

El acompañamiento se realizará durante los primeros 12 meses de contratación del joven. A partir del mes 13 al 24, únicamente se efectuará el control y seguimiento de registros administrativos que permitan evidenciar que el joven mantenga su relación laboral con el empleador y posterior proceder con el cierre de convenios firmados.

Capacitación en habilidades blandas

El objetivo del proyecto no recae solamente en promover la generación de ingresos de las y los jóvenes, sino mejorar su bienestar ampliando sus capacidades como actores sociales, con voluntad y herramientas para contribuir al desarrollo de su entorno

En ese sentido, se requiere desarrollar destrezas en las y los jóvenes del proyecto, que les permita un óptimo desenvolvimiento en la búsqueda de empleo, mediante charlas que aborden temas como:

- Elaboración de hoja de vida,
- Revisión de bolsas de empleo,
- Presentación antes y durante la entrevista laboral,
- Seguimiento a postulaciones de empleo.

Una vez que las y los jóvenes sean contratados, recibirán primeramente un módulo de capacitación sobre habilidades blandas o sociales que aborda temas como:

- Autoconcepto,
- Personalidad,
- Liderazgo,
- Trabajo en equipo,
- Comunicación,
- Inteligencia emocional y toma de decisiones a fin de mejorar sus competencias laborales y sus opciones de empleabilidad.

Así también este proceso permite el empoderamiento como agentes de cambio mediante un segundo módulo de capacitación en derechos y deberes del trabajo; y lenguaje inclusivo en entornos laborales.

El proceso de capacitación sobre habilidades blandas y derechos laborales se realizará en línea mediante la plataforma E-learning del MDT, durante los primeros dos meses de vinculación de jóvenes al trabajo.

Se contemplan actividades de refuerzo en casos identificados por el personal de acompañamiento del proyecto.

Para el adecuado uso de la plataforma y cumplimiento de módulos se realizarán charlas de inducción.

Se generará un proceso de seguimiento y monitoreo a las capacitaciones por parte de técnicos del proyecto que lideran el proceso.

Al finalizar los módulos, las y los jóvenes recibirán un certificado.

Derivación a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios

El desempleo juvenil se asocia a los retos que persisten en términos de acumulación de capital humano, entendida en su espectro más amplio como la adquisición de educación formal y/o capacitación. El proyecto a más de capacitar a las y los jóvenes beneficiarios sobre habilidades blandas, conforme al análisis de casos, derivará a servicios de fortalecimiento de competencias técnicas y culminación de estudios de bachillerato y/o Educación superior, puesta que, el desarrollo de competencias laborales facilita la adecuación del trabajador a los cambios de las tecnologías, formas de organización del trabajo y al desempeño de nuevas responsabilidades requeridas para el desarrollo de habilidades específicas.

Para ello, será necesario dar cumplimiento a la Actividad 1.2: Alianzas públicas inter institucionales programada y detallada anteriormente, la misma que facilitará los lineamientos y hoja de ruta para la derivación a servicios disponibles de acuerdo a las competencias de al menos las siguientes instituciones:

- Ministerio de Educación: para la derivación de jóvenes que requieran concluir sus estudios de bachillerato.
- Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, para la derivación de jóvenes que requieran iniciar o continuar estudios de educación superior.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, para la derivación de jóvenes que requieran capacitación en competencias técnicas de acuerdo a las necesidades identificadas en su espacio laboral.

5.2 Viabilidad financiera fiscal

5.2.1 Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos

Inversión Total

Dentro de los elementos que integran la inversión total inicial se encuentran; la adquisición de todos los activos fijos necesarios para la implementación del proyecto, la contratación de personal administrativo y operativo y la entrega de incentivos a las empresas del sector privado que promuevan la contratación de jóvenes el cual demanda la mayor proporción de la inversión planificada.

Adicionalmente, el proyecto incluye actividades que tienden hacia el mejoramiento de servicios brindados a los usuarios gracias al fortalecimiento de la plataforma

tecnológica institucional así como el mejoramiento de las capacidades profesionales de los jóvenes fomentando procesos de capacitación en habilidades blandas con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Costos de Operación y Mantenimiento

Dentro de los costos de mantenimiento se consideraron los rubros del ítem presupuestario 530104 que corresponde a energía eléctrica.

Tabla 40: Costo de operación y mantenimiento

Descripción	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Costo de Mantenimiento Equipos Informáticos	\$ 3.448,12	\$ 3.499,50	\$ 3.554,09	\$ 3.609,18	\$ 3.681,36	\$ 17.792,25

Adicionalmente como parte de los costos de operación se estimó el consumo de energía eléctrica considerando parámetros de operación entre 8 a 12 horas día y utilizando tablas de conversión de energía en función de los dispositivos a utilizarse (únicamente laptops) y el costo promedio del kwh para baja tensión en la ciudad de Quito:

Tabla 41: Consumo eléctrico estimado

Marca	kwh por 240 días	Costo energía eléctrica USD por kwh	Costo anual en USD	Total Equipos informáticos	Costo total	Incremento de consumo eléctrico adicional (10%)	Costo total
Hewlett-Packard ¹	250	0,1285	32,07	90	2919	0,1	3211
Dell ²	242	0,1285	31,09	90	2829	0,1	3112
Laptop general ³	230	0,1285	29,61	90	2694	0,1	2964
promedio general	241	0	30,92	90	2814	0,1	3095

Fuentes:

- (1) http://h20331.www2.hp.com/Hpsub/downloads/HP_Workstation_PowerUsageEstimator.pdf
- (2) <https://blog.codinghorror.com/how-much-power-does-my-laptop-really-use/>
- (3) http://energyusecalculator.com/electricity_laptop.htm
- (4) Empresa eléctrica de Quito

Finalmente se aplica un incremento anual de tarifas en función de la inflación proyectada descrita anteriormente:

Tabla 42: Consumo eléctrico estimado – dólares

Descripción	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Consumo de energía eléctrica	\$ 3.125,96	\$ 3.172,54	\$ 3.222,03	\$ 3.271,97	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 22.804,73

Ingresos:

El proyecto “Empleo Joven” es un proyecto desarrollado por el sector público con fines sociales para promover la inserción laboral de jóvenes. En este sentido su objetivo

intrínseco no se relaciona con la obtención de rentabilidad a través de la inversión, sino que busca satisfacer alguna necesidad y hacer un aporte al bienestar de la población.

En función de estos antecedentes al tratarse de un proyecto social no se contempla la generación de ingresos por medio de producción de un bien o servicio transable en el mercado, gracias a que los servicios brindados no tendrán costo alguno tanto para las empresas beneficiarias como para los jóvenes inscritos en el proyecto.

5.2.2 Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos

El proyecto está enfocado en facilitar el acceso de los jóvenes al sistema laboral, proporcionándoles capacitación y experiencia laboral en las ocupaciones demandadas por el sector privado, por lo tanto, la finalidad de este proyecto no es el ingreso monetario para el Estado.

Desde esta perspectiva para la ejecución del componente 1 se consideró la implementación técnica y operativa, entrega de incentivos a las empresas, fortalecimiento de la plataforma tecnológica y estrategia comunicacional generando una inversión total de \$ 193.910.276,14

El componente 2 considera además la elaboración de programas de capacitación en habilidades blandas, la derivación a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y el material de difusión e información, que requieren una inversión adicional de \$ 450.000,00.

La inversión del proyecto se encuentra elaborada en base a los costos descritos en la viabilidad técnica del proyecto de acuerdo con la siguiente descripción:

Tabla 43: Inversión total proyecto “Empleo Joven” por componente y actividad

Componentes y actividades	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
COMPONENTE 1	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 83.945.270,99	\$ 72.045.629,37	\$ 25.846.200,98	\$ 193.910.276,14
Actividad 1.1: Implementar técnica, operativa y logísticamente el proyecto	\$ 258.222,13	\$ 1.121.989,40	\$ 924.752,47	\$ 879.630,70	\$ 885.645,90	\$ 885.801,64	\$ 885.962,04	\$ 5.842.004,28
Contratación del equipo técnico encargado de velar por la ejecución y cumplimiento del Proyecto	\$ 223.721,65	\$ 1.081.036,08	\$ 875.870,70	\$ 874.954,70	\$ 874.954,70	\$ 874.954,70	\$ 874.954,70	\$ 5.680.447,23
Adquisición de equipos informáticos	\$ 32.816,00	\$ 11.135,04	\$ 41.581,77					\$ 85.532,81
Adquisición de Equipos y Maquinaria		\$ 5.880,00						\$ 5.880,00
Mantenimiento de equipos y maquinaria		\$ 627,20		\$ 4.676,00	\$ 5.191,20	\$ 5.346,94	\$ 5.507,34	\$ 21.348,68
Materiales de Oficina		\$ 11.361,14	\$ 5.900,00		\$ 5.500,00	\$ 5.500,00	\$ 5.500,00	\$ 33.761,14
Mobiliario	\$ 1.684,48	\$ 5.606,71	\$ 1.400,00					\$ 8.691,19
		\$ 6.343,23						\$ 6.343,23
Actividad 1.2: Generar alianzas públicas inter institucionales.	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Evento de lanzamiento del proyecto y presentación de alianzas público privadas								\$ 0,00



Actividad 1.3: Generar estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Estrategia comunicacional								\$ 0,00
Actividad 1.4: Generar estrategia de acercamiento con sectores económicos para la promoción de alianzas público privadas y del empleo joven	\$ 0,00	\$ 61.041,68	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 61.041,68
Mesas de articulación y socialización del proyecto al sector empleador		\$ 61.041,68						\$ 61.041,68
Feria para la promoción del contrato juvenil								\$ 0,00
Actividad 1.5: Realizar convocatoria y selección de participantes del proyecto	\$ 2.273,60	\$ 5.374,99	\$ 1.200,00	\$ 0,00	\$ 2.200,00	\$ 2.200,00	\$ 0,00	\$ 13.248,59
Material de difusión e información sobre el proyecto	\$ 2.273,60	\$ 5.374,99	\$ 1.200,00		\$ 2.200,00	\$ 2.200,00		\$ 13.248,59



Actividad 1.6: Realizar análisis y gestión de incentivos	\$ 5.956,06	\$ 2.591.179,47	\$ 2.072.047,53	\$ 4.120.369,30	\$ 83.057.425,09	\$ 71.157.627,73	\$ 24.960.238,94	\$ 187.964.844,12
Pago incentivo a empresas	\$ 5.956,06	\$ 2.591.179,47	\$ 2.072.047,53	\$ 4.120.369,30	\$ 83.057.425,09	\$ 71.157.627,73	\$ 24.960.238,94	\$ 187.964.844,12
Actividad 1.7: Repotenciar infraestructura tecnológica institucional	\$ 6.429,70	\$ 15.576,12	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 22.005,82
Fortalecimiento de infraestructura tecnológica institucional	\$ 6.429,70	\$ 15.576,12	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 22.005,82
Actividad 1.8: Brindar acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias para el cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo	\$ 80,00	\$ 5.051,65	\$ 2.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 7.131,65
Movilización		\$ 1.388,11	\$ 2.000,00					\$ 3.388,11
Viáticos	\$ 80,00	\$ 3.663,54						\$ 3.743,54
COMPONENTE 2	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Actividad 2.1: Capacitar en habilidades blandas	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00



Programas de capacitación en habilidades blandas para ser implementada en la plataforma tecnológica e-learning					\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Actividad 2.2: Derivar a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Material de difusión e información sobre servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios								\$ 0,00
TOTAL	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 84.125.270,99	\$ 72.225.629,37	\$ 26.026.200,98	\$ 194.450.276,14

Fuente: Ministerio del Trabajo

Costos de Operación y Mantenimiento

Tabla 44 Costo de Mantenimiento Equipos Informáticos

Descripción	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Consumo de energía eléctrica	\$ 3.125,96	\$ 3.172,54	\$ 3.222,03	\$ 3.271,97	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 22.804,73

Elaboración: Ministerio del Trabajo

Ingresos

El objetivo que motiva la realización del proyecto es promover la inserción laboral de jóvenes sin experiencia, en condiciones dignas e igualdad de oportunidades. Es decir que la motivación del proyecto no se relaciona con la rentabilidad de la inversión, sino que busca el bienestar colectivo, por lo tanto, el proyecto no presenta flujos de ingresos a lo largo de su ejecución.

5.2.3 Flujo financiero fiscal

El cálculo del flujo financiero fiscal considera el total de inversiones consideradas para los componentes de promoción del contrato juvenil y fortalecimiento de competencias laborales de jóvenes beneficiarios del proyecto:

Tabla 45: Flujo financiero fiscal

Componentes y actividades	TOTAL 2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
INGRESOS (A)	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
EGRESOS (B+C)	\$ 10.918.104,62	\$ 80.937.735,03	\$ 70.838.523,58	\$ 28.775.076,53	\$ 10.131.903,84	\$ 201.601.343,60
INVERSIÓN (B)	\$ 10.911.530,53	\$ 80.931.062,99	\$ 70.831.747,46	\$ 28.768.195,38	\$ 10.124.885,07	\$ 201.567.421,44
COMPONENTE I	\$ 10.899.882,53	\$ 80.927.142,99	\$ 70.821.779,46	\$ 28.767.075,38	\$ 10.124.885,07	\$ 201.540.765,44
Actividad 1.1: Implementar técnica, operativa y logísticamente el proyecto	\$ 1.148.527,26	\$ 1.819.492,50	\$ 1.809.732,50	\$ 1.810.902,50	\$ 797.432,70	\$ 7.386.087,46
Contratación del equipo técnico encargado de velar por la ejecución y cumplimiento del Proyecto	\$ 895.071,25	\$ 1.791.492,51	\$ 1.792.932,51	\$ 1.794.102,51	\$ 780.632,69	\$ 7.054.231,46
Adquisición de equipos informáticos	\$ 120.960,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 120.960,00
	\$ 6.720,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 6.720,00
Adquisición de equipos y maquinarias	\$ 7.056,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 7.056,00
	\$ 28.000,00	\$ 28.000,00	\$ 16.800,00	\$ 16.800,00	\$ 16.800,00	\$ 106.400,00
Mobiliario	\$ 35.280,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 35.280,00
	\$ 55.440,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 55.440,00
Actividad 1.2: Generar alianzas públicas inter institucionales.	\$ 56.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 56.000,00

Evento de lanzamiento del proyecto y presentación de alianzas público privadas	\$ 56.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 56.000,00
Actividad 1.3: Generar estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto	\$ 526.400,00	\$ 526.400,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.052.800,00
Estrategia comunicacional	\$ 526.400,00	\$ 526.400,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.052.800,00
Actividad 1.4: Generar estrategia de acercamiento con sectores económicos para la promoción de alianzas público privadas y del empleo joven	\$ 22.176,00	\$ 23.968,00	\$ 22.176,00	\$ 20.384,00	\$ 896,00	\$ 89.600,00
Mesas de articulación y socialización del proyecto al sector empleador	\$ 5.376,00	\$ 7.168,00	\$ 5.376,00	\$ 3.584,00	\$ 896,00	\$ 22.400,00
Feria para la promoción del contrato juvenil	\$ 16.800,00	\$ 16.800,00	\$ 16.800,00	\$ 16.800,00	\$ 0,00	\$ 67.200,00
Actividad 1.5: Realizar convocatoria y selección de participantes del proyecto	\$ 3.920,00	\$ 3.920,00	\$ 2.240,00	\$ 1.120,00	\$ 0,00	\$ 11.200,00
Material de difusión e información sobre el proyecto	\$ 3.920,00	\$ 3.920,00	\$ 2.240,00	\$ 1.120,00	\$ 0,00	\$ 11.200,00
Actividad 1.6: Realizar análisis y gestión de incentivos	\$ 9.130.499,28	\$ 78.473.802,49	\$ 68.976.494,96	\$ 26.923.756,88	\$ 9.321.764,37	\$ 192.826.317,98
Pago incentivo a empresas	\$ 9.130.499,28	\$ 78.473.802,49	\$ 68.976.494,96	\$ 26.923.756,88	\$ 9.321.764,37	\$ 192.826.317,98
Actividad 1.7: Repotenciar infraestructura tecnológica institucional	\$ 0,00	\$ 67.200,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 67.200,00
Fortalecimiento de infraestructura tecnológica institucional	\$ 0,00	\$ 67.200,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 67.200,00
Actividad 1.8: Brindar acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias para el cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo	\$ 12.360,00	\$ 12.360,00	\$ 11.136,00	\$ 10.912,00	\$ 4.792,00	\$ 51.560,00
Movilización	\$ 3.360,00	\$ 3.360,00	\$ 3.136,00	\$ 2.912,00	\$ 1.792,00	\$ 14.560,00
Viáticos	\$ 9.000,00	\$ 9.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 3.000,00	\$ 37.000,00
COMPONENTE 2	\$ 11.648,00	\$ 3.920,00	\$ 9.968,00	\$ 1.120,00	\$ 0,00	\$ 26.656,00
Actividad 2.1: Capacitar en habilidades blandas	\$ 7.728,00	\$ 0,00	\$ 7.728,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 15.456,00
Programas de capacitación en habilidades blandas para ser implementada en la plataforma tecnológica e-learning	\$ 7.728,00	\$ 0,00	\$ 7.728,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 15.456,00
Actividad 2.2: Derivar a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios	\$ 3.920,00	\$ 3.920,00	\$ 2.240,00	\$ 1.120,00	\$ 0,00	\$ 11.200,00
Material de difusión e información sobre servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios	\$ 3.920,00	\$ 3.920,00	\$ 2.240,00	\$ 1.120,00	\$ 0,00	\$ 11.200,00
TOTAL	\$ 10.911.530,54	\$ 80.931.062,99	\$ 70.831.747,46	\$ 28.768.195,38	\$ 10.124.885,07	\$ 201.567.421,44
COSTOS DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO (C)	\$ 6.574,08	\$ 6.672,04	\$ 6.776,12	\$ 6.881,15	\$ 7.018,77	\$ 33.922,16
Costos de operación y mantenimiento de equipos informáticos	\$ 6.574,08	\$ 6.672,04	\$ 6.776,12	\$ 6.881,15	\$ 7.018,77	\$ 33.922,16
FLUJO DE CAJA (INGRESOS - EGRESOS)	\$(10.918.104,62)	\$ (80.937.735,03)	\$ (70.838.523,58)	\$ (28.775.076,53)	\$ (10.131.903,84)	\$ (201.601.343,60)

Fuente: Ministerio del Trabajo

5.2.4 Indicadores financieros fiscales (TIR, VAN y otros)

Al no existir flujos de ingresos fiscales no es factible el cálculo de la Tasa Interna de Retorno, sin embargo se presentan los resultados del análisis considerando una tasa de descuento del 12%:

Tabla46: Análisis financiero del proyecto

Indicadores	Análisis de indicadores	
	Resultados	Análisis
VAN	- \$ 148.729.032	Los beneficios proyectados son inferiores a los costos del proyecto.
TIR	-	Indeterminado.
B/C	-	Indeterminado.

Fuente: Ministerio del Trabajo

5.3 Viabilidad económica

El análisis permitirá determinar si la inversión en el proyecto es económicamente factible. A diferencia del análisis financiero, el análisis económico toma en cuenta varias condiciones adicionales, como los beneficios sociales, ambientales y económicos. Se consideran además los problemas resueltos, necesidades satisfechas de la población, ahorro en el tiempo de viaje, reducción de pérdidas, costos evitados, entre otros mediante la implementación del proyecto.

5.3.1 Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.

La metodología utilizada es la evaluación económica y social también conocida como análisis costo beneficio, la cual busca analizar el proyecto con el fin de asignar los recursos de tal forma que sea más beneficiosa para población.

Principalmente, el beneficio social que genera el proyecto radica en promover los derechos de las personas a acceder a sistemas de promoción de empleo bajo condiciones de igualdad de oportunidades y de calidad de los servicios, permitiendo a los sectores de población vulnerables contribuir a mejorar su empleabilidad, sus ingresos y condiciones de vida.

El proyecto considera para la toma de decisiones los criterios de la Tasa Interna de Retorno (TIR), el Valor Actual Neto (VAN) y una Tasa Social de Descuento, que para el análisis será de 12,00%.

Inversión Total

Dentro de los elementos que integran la inversión total inicial se encuentran; la adquisición de todos los activos fijos necesarios para la implementación del proyecto, la contratación de personal administrativo y operativo y la entrega de incentivos a las empresas del sector privado que promuevan la contratación de jóvenes el cual demanda la mayor proporción de la inversión planificada.

Adicionalmente, el proyecto incluye actividades que tienden hacia el mejoramiento de servicios brindados a los usuarios gracias al fortalecimiento de la plataforma tecnológica institucional así como el mejoramiento de las capacidades profesionales de los jóvenes fomentando procesos de capacitación en habilidades blandas con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Costos de Operación y Mantenimiento

Dentro de los costos de mantenimiento se consideraron los rubros del ítem presupuestario 530104 que corresponde a energía eléctrica.

Para estimar los costos de mantenimiento de los equipos informáticos se realizaron cotizaciones entre proveedores del servicio en la ciudad de Quito considerando mantenimientos periódicos preventivos y correctivos que incluyen la limpieza física de partes internas, limpieza lógica (software, antivirus) y revisión de seguridades de red, los cuales se realizarían en el sitio con periodos trimestrales, finalmente se consideró la propuesta que se adecue a las necesidades del proyecto, características de los equipos y disponibilidad presupuestaria:

De igual manera, se estimó el consumo de energía eléctrica considerando parámetros de operación entre 8 a 12 horas día y utilizando tablas de conversión de energía en función de los dispositivos a utilizarse y el costo promedio del kwh para baja tensión en la ciudad de Quito:

Tabla47: Consumo eléctrico estimado

Marca	kwh por 240 días	Costo energía eléctrica USD por kwh	Costo anual en USD	Total Equipos informáticos	Costo total	Incremento de consumo eléctrico adicional (10%)	Costo total
Hewlett-Packard ¹	250	0,1285	32,07	90	2.919	0,1	3.211
Dell ²	242	0,1285	31,09	90	2.829	0,1	3.112
Laptop general ³	230	0,1285	29,61	90	2.694	0,1	2.964
promedio general	241	0	30,92	90	2.814	0,1	3.095

Fuentes:

- (1) http://h20331.www2.hp.com/Hpsub/downloads/HP_Workstation_PowerUsageEstimator.pdf
- (2) <https://blog.codinghorror.com/how-much-power-does-my-laptop-really-use/>
- (3) http://energyusecalculator.com/electricity_laptop.htm
- (4) Empresa eléctrica de Quito

Finalmente se aplica un incremento anual de tarifas en función de la inflación proyectada descrita anteriormente:

Tabla48: Consumo eléctrico estimado – dólares

Descripción	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Consumo de energía eléctrica	\$ 3.125,96	\$ 3.172,54	\$ 3.222,03	\$ 3.271,97	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 22.804,73

Beneficios Valorados:

El desempleo en los jóvenes fortalece los niveles de pobreza y tienen un costo alto para los gobiernos aumentando los costos de bienestar social:

“Algunos jóvenes que no pueden trabajar y ganarse la vida tienen que ser mantenidos por sus familias lo que disminuye la cantidad de dinero que queda para gastar e invertir en el hogar. La sociedad pierde la inversión que hizo en educación y el gobierno no recibe las contribuciones a su sistema de seguridad social y **se ven obligados a gastar más en servicios, como programas de prevención de uso de drogas y crimen**, todo esto amenaza el potencial de desarrollo económico país.”²³

Partiendo de estos antecedentes se ha estimado el ahorro para el estado en tratamientos de consumo de alcohol y drogas de los jóvenes desempleados que se beneficiarían del proyecto.

Ahorro en atención ambulatoria por consumo de alcohol y drogas

Para este beneficio se parte de la información contenida en el informe de costo del fenómeno de drogas en Ecuador publicado en el 2017 por la Secretaría Técnica de Drogas en la cual se estiman los costos de atención para el sector público y privado de una atención médica por día:

Tabla49: Costo de atención ambulatoria por consumo de alcohol y drogas

Sector	Costo por atención día USD	Costo por atención 6 meses
Público	17,37*	3.126

Fuente: Ministerio de salud pública

Se evidencia un costo promedio en el sector público de \$17,37 dólares diarios por persona, lo cual considerando que el tratamiento promedio tiene una duración de 6 meses²⁴ obtenemos un total de \$3.126 dólares por persona.

Tabla50: Ahorro en atención ambulatoria por consumo de alcohol y drogas

Detalle	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Total
Beneficiarios del proyecto	15.000	30.000	10.000	5.000	60.000
Ahorro atención ambulatoria en consumo de alcohol y drogas	46,890,000	93,780,000	31,260,000	15,630,000	187,560,000

*Estimación considera todos decimales

²³ Furche, Andrea. Paravic, Danitza. Juri Ricardo. Marco Jurídico y Teórico del Trabajo Juvenil en Chile. 2007

²⁴ Secretaría Técnica de Drogas. costo del fenómeno de drogas en Ecuador publicado en el 2017. Pág. 20

5.3.2 Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.

Inversión Total:

Toda inversión tanto en el sector público como privado representa un mecanismo de financiamiento que consiste en la asignación de recursos reales y financieros que permiten la puesta en marcha las distintas actividades del proyecto.

En esta línea las inversiones del proyecto “Empleo Joven” están compuestas por todos los gastos que se efectúan en unidad de tiempo para la adquisición de determinados factores y pago de incentivos para la contratación de jóvenes permitiendo que a través del tiempo se generen beneficios directos para la sociedad.

Tabla 51: Inversión total proyecto “Empleo Joven” por componente y actividad

Componentes y actividades	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
COMPONENTE 1	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 83.945.270,99	\$ 72.045.629,37	\$ 25.846.200,98	\$ 193.910.276,14
Actividad 1.1: Implementar técnica, operativa y logísticamente el proyecto	\$ 258.222,13	\$ 1.121.989,40	\$ 924.752,47	\$ 879.630,70	\$ 885.645,90	\$ 885.801,64	\$ 885.962,04	\$ 5.842.004,28
Contratación del equipo técnico encargado de velar por la ejecución y cumplimiento del Proyecto	\$ 223.721,65	\$ 1.081.036,08	\$ 875.870,70	\$ 874.954,70	\$ 874.954,70	\$ 874.954,70	\$ 874.954,70	\$ 5.680.447,23
Adquisición de equipos informáticos	\$ 32.816,00	\$ 11.135,04	\$ 41.581,77					\$ 85.532,81
Adquisición de Equipos y Maquinaria		\$ 5.880,00						\$ 5.880,00
Mantenimiento de equipos y maquinaria		\$ 627,20		\$ 4.676,00	\$ 5.191,20	\$ 5.346,94	\$ 5.507,34	\$ 21.348,68
Materiales de Oficina		\$ 11.361,14	\$ 5.900,00		\$ 5.500,00	\$ 5.500,00	\$ 5.500,00	\$ 33.761,14
Mobiliario	\$ 1.684,48	\$ 5.606,71	\$ 1.400,00					\$ 8.691,19
		\$ 6.343,23						\$ 6.343,23
Actividad 1.2: Generar alianzas públicas inter institucionales.	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Evento de lanzamiento del proyecto y presentación de alianzas público privadas								\$ 0,00
Actividad 1.3: Generar estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Estrategia comunicacional								\$ 0,00
Actividad 1.4: Generar estrategia de acercamiento con sectores económicos para la promoción de alianzas público privadas y del empleo joven	\$ 0,00	\$ 61.041,68	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 61.041,68



Mesas de articulación y socialización del proyecto al sector empleador		\$ 61.041,68						\$ 61.041,68
Feria para la promoción del contrato juvenil								\$ 0,00
Actividad 1.5: Realizar convocatoria y selección de participantes del proyecto	\$ 2.273,60	\$ 5.374,99	\$ 1.200,00	\$ 0,00	\$ 2.200,00	\$ 2.200,00	\$ 0,00	\$ 13.248,59
Material de difusión e información sobre el proyecto	\$ 2.273,60	\$ 5.374,99	\$ 1.200,00		\$ 2.200,00	\$ 2.200,00		\$ 13.248,59
Actividad 1.6: Realizar análisis y gestión de incentivos	\$ 5.956,06	\$ 2.591.179,47	\$ 2.072.047,53	\$ 4.120.369,30	\$ 83.057.425,09	\$ 71.157.627,73	\$ 24.960.238,94	\$ 187.964.844,12
Pago incentivo a empresas	\$ 5.956,06	\$ 2.591.179,47	\$ 2.072.047,53	\$ 4.120.369,30	\$ 83.057.425,09	\$ 71.157.627,73	\$ 24.960.238,94	\$ 187.964.844,12
Actividad 1.7: Repotenciar infraestructura tecnológica institucional	\$ 6.429,70	\$ 15.576,12	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 22.005,82
Fortalecimiento de infraestructura tecnológica institucional	\$ 6.429,70	\$ 15.576,12	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00		\$ 22.005,82
Actividad 1.8: Brindar acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias para el cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo	\$ 80,00	\$ 5.051,65	\$ 2.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 7.131,65
Movilización		\$ 1.388,11	\$ 2.000,00					\$ 3.388,11
Viáticos	\$ 80,00	\$ 3.663,54						\$ 3.743,54
COMPONENTE 2	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Actividad 2.1: Capacitar en habilidades blandas	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Programas de capacitación en habilidades blandas para ser implementada en la plataforma tecnológica e-learning					\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Actividad 2.2: Derivar a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Material de difusión e información sobre servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios								\$ 0,00
TOTAL	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 84.125.270,99	\$ 72.225.629,37	\$ 26.026.200,98	\$ 194.450.276,14

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaboración: Ministerio del Trabajo

Las políticas dirigidas a la generación de oportunidades de acceso al empleo en los jóvenes redundan en beneficio de todos, una adecuada inversión en nuestros jóvenes es una inversión para toda la sociedad en su conjunto.

Tabla 52: Beneficios valorados

Componentes y actividades	TOTAL 2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
BENEFICIOS VALORADOS (A)	\$ 112.884.649,50	\$ 225.889.829,56	\$ 75.339.300,97	\$ 37.691.190,07	\$ 18.918.515,80	\$ 13.298.415,80	\$ 0,00	\$ 484.021.901,68
Ahorro en atención de salud	\$ 56.775.000,00	\$ 113.550.000,00	\$ 37.850.000,00	\$ 18.925.000,00	\$ 9.462.500,00	\$ 6.362.500,00	\$ 0,00	\$ 242.925.000,00
Fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad	\$ 4.044.649,50	\$ 8.209.829,56	\$ 2.779.300,97	\$ 1.411.190,07	\$ 778.515,80	\$ 558.415,80	\$ 0,00	\$ 17.781.901,68
Ahorro en atención ambulatoria por consumo de alcohol y drogas	\$ 52.065.000,00	\$ 104.130.000,00	\$ 34.710.000,00	\$ 17.355.000,00	\$ 8.677.500,00	\$ 6.377.500,00	\$ 0,00	\$ 223.315.000,00

Fuente: Ministerio del Trabajo

5.3.3 Flujo Económico

A continuación se presenta el flujo económico con el detalle de beneficios y egresos proyectados hasta el año 2024.

Tabla 53: Flujo económico

FLUJO ECONÓMICO								
Componentes y actividades	TOTAL 2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
BENEFICIOS VALORADOS (A)	\$ 112.884.649,50	\$ 225.889.829,56	\$ 75.339.300,97	\$ 37.691.190,07	\$ 18.918.515,80	\$ 13.298.415,80	\$ 0,00	\$ 484.021.901,68
EGRESOS (B-C)	\$ 276.087,45	\$ 3.803.385,85	\$ 3.003.222,03	\$ 5.003.271,97	\$ 84.128.608,40	\$ 72.228.966,78	\$ 26.029.538,39	\$ 194.473.080,87
INVERSIÓN (B)	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 84.128.270,99	\$ 72.225.629,37	\$ 26.026.200,98	\$ 194.450.276,14
COMPONENTE 1	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 83.945.270,99	\$ 72.045.629,37	\$ 25.846.200,98	\$ 193.910.276,14
Actividad 1.1: Implementar técnica, operativa y logísticamente el proyecto	\$ 258.222,13	\$ 1.121.989,40	\$ 924.752,47	\$ 879.630,70	\$ 885.645,90	\$ 885.801,64	\$ 885.962,04	\$ 5.842.004,28
Actividad 1.2: Generar alianzas públicas inter institucionales.	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Actividad 1.3: Generar estrategia comunicacional para la difusión e información sobre el proyecto	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Actividad 1.4: Generar estrategia de acercamiento con sectores económicos para la promoción de alianzas público privadas y del empleo joven	\$ 0,00	\$ 61.041,68	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 61.041,68
Actividad 1.5: Realizar convocatoria y selección de participantes del proyecto	\$ 2.273,60	\$ 5.374,99	\$ 1.200,00	\$ 0,00	\$ 2.200,00	\$ 2.200,00	\$ 0,00	\$ 13.248,59
Actividad 1.6: Realizar análisis y gestión de incentivos	\$ 5.956,06	\$ 2.591.179,47	\$ 2.072.047,53	\$ 4.120.369,30	\$ 83.057.425,09	\$ 71.157.627,73	\$ 24.960.238,94	\$ 187.964.844,12
Actividad 1.7: Repotenciar infraestructura tecnológica institucional	\$ 6.429,70	\$ 15.576,12	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 22.005,82
Actividad 1.8: Brindar acompañamiento a jóvenes y empresas beneficiarias para el cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo	\$ 80,00	\$ 5.051,65	\$ 2.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 7.131,65
COMPONENTE 2	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Actividad 2.1: Capacitar en habilidades blandas	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Actividad 2.2: Derivar a servicios para el fortalecimiento de competencias laborales y culminación de estudios de jóvenes beneficiarios	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL	\$ 272.961,49	\$ 3.800.213,31	\$ 3.000.000,00	\$ 5.000.000,00	\$ 84.125.270,99	\$ 72.225.629,37	\$ 26.026.200,98	\$ 194.450.276,14
COSTOS DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO (C)	\$ 3.125,96	\$ 3.172,54	\$ 3.222,03	\$ 3.271,97	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 22.804,73
Costos de operación y mantenimiento de equipos informáticos (Costo de la Luz eléctrica cubierto con gasto corriente, por lo que no ingresa a los valores por cubrir por parte del PEJ)	\$ 3.125,96	\$ 3.172,54	\$ 3.222,03	\$ 3.271,97	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 3.337,41	\$ 22.804,73
FLUJO DE CAJA (INGRESOS -EGRESOS)	\$ 112.608.562,05	\$ 222.086.443,71	\$ 72.336.078,94	\$ 32.687.918,10	\$ (65.210.092,60)	\$ (58.930.550,98)	\$ (26.029.538,39)	\$ 289.548.820,81

Fuente: Ministerio del Trabajo

5.3.4 Indicadores Económicos (TIR, VAN y Otros)

Evaluar un proyecto de inversión es medir su valor económico, financiero o social a través de indicadores de evaluación que nos permitirán identificar si es viable la inversión en base a la comparación de los beneficios y costos proyectados en el horizonte del proyecto.

En esta línea la evaluación del Proyecto “Empleo Joven” parte de la verificación de presupuestos de costos por su respectivo tasa de descuento en el horizonte de planeamiento a base de los siguientes indicadores: el Valor Actual Neto (VAN), la Tasa Interna de Retorno (TIR), y el factor Beneficio Costo (B/C):

Tabla 54: Indicadores económicos del Proyecto “Empleo Joven”

Indicadores	Detalle
Tasa de descuento	12%
VAN	81.279
TIR	12%
B/C	1.04

Fuente: Ministerio del Trabajo

Generalmente en proyectos de inversión pública o privada los proyectos son viables cuando los indicadores de evaluación arrojan los siguientes resultados: VAN > 0, TIR > 1, B/C > 1:

Tabla 55: Análisis de indicadores económicos del Proyecto “Empleo Joven”

Análisis de indicadores	
Indicadores	Detalle
VAN	Los beneficios proyectados son superiores a los costos del proyecto.
TIR	La tasa interna de retorno es superior a la tasa de descuento, es decir que el rendimiento obtenido es mayor a la mejor inversión alternativa.
B/C	Los beneficios generados del proyecto son mayores a los costos incurridos en su implementación, el proyecto genera aportes económicos y sociales al país.

Fuente: Ministerio del Trabajo

El análisis de los indicadores del proyecto “Empleo Joven” permite evidenciar que el proyecto es viable en virtud de que presenta beneficios directos e indirectos para el país con efectos multiplicadores para la economía nacional.

5.4 Viabilidad ambiental y sostenibilidad social

5.4.1 Análisis De Impacto Ambiental y Riesgos

El presente proyecto no tiene impacto ambiental.

5.4.2 Sostenibilidad Social

En articulación con el artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador dentro de la cual se establece la garantía de derechos de las jóvenes y los jóvenes así como el fomento de su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento, en esta línea se plantea la institucionalización de políticas de estado en materia de juventud.

Para los jóvenes el empleo tiene un significado asociado a la formación en su identidad social, la organización de su vida cotidiana en sus hogares, la independencia, autoestima, el ingreso, acceso a protección social entre otros. Su inserción laboral por lo tanto, se constituye en un eje importante de la sociedad y la economía, en contraparte su exclusión genera frustración debido a la imposibilidad de constituirse en un elemento productivo para la sociedad

El desempleo juvenil genera varias afectaciones directas tanto sociales como económicas para el país, por un lado, la sociedad se priva del aporte que su productividad puede generar al crecimiento y desarrollo nacional, constituye una pérdida de retornos por las inversiones en educación y capacitación, impide contar con protección social básica y genera a futuro problemas de inestabilidad social, consumo de drogas y delincuencia.

Ante esta situación, las políticas de empleo juvenil que propenden hacia la generación de oportunidades suficientes para que todos puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de equidad que les permita el desarrollo de sus aptitudes y

talentos son necesarias y deben estar atadas a los objetivos nacionales asegurando su sostenibilidad.

Para cumplir con estos criterios de equidad se han planteado diferentes alternativas que permitan direccionar y enfocar la inversión en los grupos más vulnerables de jóvenes en el país permitiendo generar procesos de cambio y de acción social.



Gráfico 28: Criterios de vulnerabilidad



Fuente: Ministerio del Trabajo

De forma inicial el proyecto se sostendrá en base a la inversión del gobierno central con una partida presupuestaria designada desde el Ministerio de Economía y Finanzas para el tiempo requerido dentro de la planificación presupuestaria.

El sostenimiento a largo plazo del proyecto depende de la decisión política, los resultados obtenidos al final del mismo y de la gestión de recursos para posicionarlo como política de estado, en esta línea, es necesaria la articulación de las instituciones para la gestión de cofinanciamientos y cooperación internacional que permitan dar continuidad a la política de fomento del empleo juvenil.

6 FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

El presupuesto total del proyecto es de USD \$ 194.450.276,14, el 97% de este monto corresponde al pago de incentivos a los beneficiarios a ejecutar en 4 años, en tanto el 3% restante financiará la implementación técnica, operativa y logística del proyecto en un período de 7 años; mismos que han sido financiados en 2018 con recursos fiscales y los años subsiguientes con crédito externo.

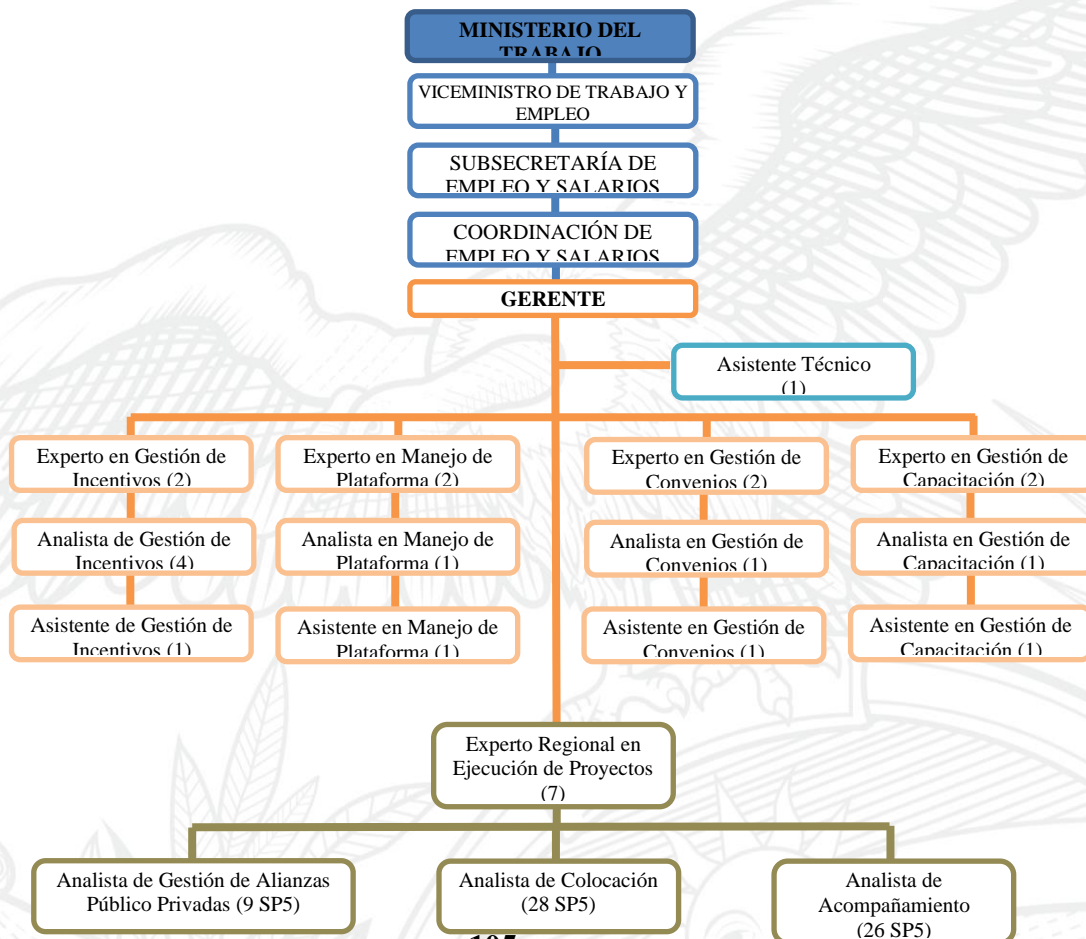
7 ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

En conformidad al Art. 104 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, así como su reglamento, una vez que se cuenta con el Dictamen de Prioridad que habilite la creación del proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven”, se requerirá la suscripción del Decreto Ejecutivo para iniciar la ejecución del proyecto, por lo que se ha planteado la siguiente estrategia de ejecución:

7.1 Estructura operativa

El equipo técnico del proyecto estará conformado por 90 profesionales de distintas disciplinas y serán liderados por la persona a cargo de la gerencia. Los lineamientos macro del proyecto (gestión de incentivos, manejo de plataforma, gestión de convenios y gestión de capacitación) estarán a cargo de un equipo técnico localizado en Quito-Planta Central. Así mismo, los procesos de gestión de alianza público privada, proceso de selección de jóvenes y acompañamiento serán ejecutados por un equipo técnico en territorio y liderado por la figura de un experto en gestión de proyectos de cada una de las siete regionales del Ministerio del Trabajo.

Gráfico 29: Estructura Operativa



Fuente: Ministerio del Trabajo

Conforme al gráfico expuesto, la Gerencia del proyecto se relacionará a nivel interno al menos con:

- Coordinación General de Empleo y Salarios, Subsecretaría de Empleo y Salarios, y Direcciones regionales para ejecutar lineamientos correspondientes al cumplimiento de meta de contratación de jóvenes.
- Coordinación General Administrativa y financiera principalmente para gestionar el reembolso de incentivos a empresas beneficiarias.
- Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica para un adecuado seguimiento de los indicadores y metas del proyecto, así como a la infraestructura tecnológica del MDT.
- Coordinación General de Asesoría Jurídica para la gestión de convenios entre Empresa y Gerencia del Proyecto que viabilicen la aplicación de esquema de incentivos a la contratación de jóvenes.
- Equipo técnico del proyecto, para el adecuado cumplimiento de componentes y actividades planificadas.
- En caso de existir delegaciones por parte de la máxima autoridad, se participará en mesas de trabajo inter institucional vinculadas a la temática de empleo juvenil.

A continuación se detallan las principales funciones a cargo de los perfiles profesionales necesarios en estructura operativa del proyecto:

Tabla 56: Funciones del equipo técnico

PERFIL	GRADO OCUPACIONAL	FUNCIONES
GERENTE	NJS 5	Represente Legal, encargado del cumplimiento de la planificación operativa
EXPERTO EN GESTIÓN DE INCENTIVOS	SP7	Responsable del proceso de análisis y gestión de incentivos a nivel nacional (50% de SBU, 100% aporte patronal, 100% vacaciones)
EXPERTO EN MANEJO DE PLATAFORMA	SP7	Responsable de proceso de análisis y canalización de alertas de plataformas : Red Socio Empleo, Sistema Único de Trabajadores - SUT, IEES; y generación de informes estadísticos
EXPERTO EN EJECUCIÓN DE CONVENIOS	SP7	Responsable de proceso de elaboración, firma y cierre de convenios de cooperación entre MDT y Empresa
EXPERTO REGIONAL DE GESTIÓN DE PROYECTO	SP7	Responsable del seguimiento al cumplimiento de actividades del equipo técnico a nivel regional
EXPERTO EN GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	SP7	Responsable de diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas, a través de plataforma E- LEARNING
ANALISTA DE GESTIÓN DE ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS	SP5	Responsable de generación de alianzas público privadas para la ejecución de convenios que impulsen el contrato juvenil mediante el proyecto.
ANALISTA DE GESTIÓN DE CONVENIOS	SP5	Análisis de proceso de elaboración, firma y cierre de convenios de cooperación entre MDT y Empresa
ANALISTA DE COLOCACIÓN	SP5	Responsable del análisis técnico para la convocatoria y selección de perfiles que conforman terna de candidatos que cumplan con los requerimientos del sector privado
ANALISTA EN GESTIÓN DE INCENTIVOS	SP5	Análisis del proceso de gestión de incentivos a nivel nacional (50% de SBU, 100% aporte patronal, 100% vacaciones)
ANALISTA DE ACOMPAÑAMIENTO	SP5	Responsable de procesos de acompañamiento a beneficiarios: En caso de empresa se dará el seguimiento al cumplimiento de óptimas condiciones de trabajo; para las y los jóvenes acompañamiento en desempeño laboral y derivación a servicios de fortalecimiento de competencias
ANALISTA DE GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	SP5	Análisis de diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas, a través de plataforma E- LEARNING
ANALISTA DE MANEJO DE PLATAFORMA	SP5	Análisis y canalización de alertas de plataformas : Red Socio Empleo, Sistema Único de Trabajadores - SUT, IEES; y generación de informes estadísticos

ASISTENTE EN GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	SP1	Asiste en el diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas, a través de plataforma E- LEARNING
ASISTENTE DE MANEJO DE PLATAFORMA	SP1	Asiste en canalización de alertas de plataformas : Red Socio Empleo, Sistema Único de Trabajadores - SUT, IESS; y generación de informes estadísticos
ASISTENTE DE GESTIÓN DE INCENTIVOS	SP1	Asiste el proceso de gestión de incentivos a nivel nacional (50% de SBU, 100% aporte patronal, 100% vacaciones)
ASISTENTE DE GESTIÓN DE CONVENIOS	SP1	Asistir en el proceso de elaboración, firma y cierre de convenios de cooperación entre MDT y Empresa
ASISTENTE TÉCNICO DE GESTIÓN DE PROYECTO	SP1	Asistencia técnica, operativa y logística para la ejecución y cumplimiento de actividades del proyecto

Fuente: Ministerio del Trabajo

7.2 Arreglos Institucionales y Modalidades de Ejecución

A partir de la ingeniería del proyecto se diseña la modalidad de ejecución mediante un flujo de procesos. Ver Anexo 2: “Flujo de proceso del proyecto”.

Tabla 57: Modelo de Gestión

ACTIVIDAD	ROL	DESCRIPCIÓN	DOCUMENTO
1. Gestionar alianzas público privadas que promuevan la contratación juvenil	Analista de gestión de alianzas público privadas	Generar alianzas público privadas para la ejecución de convenios que impulsen el contrato juvenil mediante el proyecto.	Convenio específico de cooperación entre Proyecto “Empleo Joven” y Empresa Privada
2. Realizar el registro de la empresa privada en Red Socio Empleo como empleador y postulante al proyecto	Empresa privada	Inicia con la necesidad de la empresa privada de beneficiarse del esquema de incentivos del proyecto. La empresa ingresa a la plataforma de Red Socio Empleo y accede al vínculo de empleador y luego al vínculo empleo joven. En este vínculo ingresa la información respecto los requisitos necesarios para participar en el proyecto: (1) Estar al día en obligaciones con instituciones del sector público. (2) Empresas privadas que oferten vacantes que se apeguen a los requisitos del proyecto	Reporte de registro de empresas privadas postulantes en Red Socio Empleo
3. Revisar el cumplimiento de requisitos para la postulación de empresas, mediante sistemas internos	Analista de Colocación	Se analiza la postulación de la empresa en función a los criterios de elegibilidad establecidos en el apartado 5.1.2 Especificaciones técnicas. La empresa recibirá una notificación del sistema: Si cumple se ejecuta actividad 3 No cumple se notifica a la empresa privada del incumplimiento de requisitos, y la empresa puede cargar nuevamente su postulación	N/A
4. Publicar vacante en plataforma Red Socio Empleo	Analista de Colocación	La empresa pública vacante y solicita servicio de terna	N/A

<p>5. Realizar el registro del joven en Red Socio Empleo como buscador de empleo y postulante al proyecto</p>	<p>Joven postulante</p>	<p>Esta actividad se puede realizar paralelamente a las actividades 1, 2 y 3. El joven ingresa a la plataforma de Red Socio Empleo y accede al vínculo de buscador de empleo y luego al vínculo empleo joven. En este vínculo ingresa la información respecto los requisitos necesarios para participar en el proyecto y se efectuará la validación en la plataforma la edad de acuerdo a los datos del Registro Civil.</p>	<p>Reporte de registro de jóvenes postulantes en Red Socio Empleo</p>
<p>6. Verificar requisitos de elegibilidad y criterios de priorización de jóvenes postulantes</p>	<p>Analista de Colocación</p>	<p>Verifica la información y criterios de elegibilidad además de criterios de priorización en sistemas internos Si cumple criterios de elegibilidad se ejecuta actividad 6 No cumple criterios de elegibilidad se notifica al usuario del incumplimiento de requisitos y se migra sus datos al registro de Red Socio Empleo</p>	<p>N/A</p>
<p>7. Analizar perfiles</p>	<p>Analista de Colocación</p>	<p>Al cumplir la actividad 3 se analizará el perfil de las y los jóvenes postulantes para seleccionar y conformar la terna que se presentará a la empresa. Capacitar sobre acceso y sostenibilidad del empleo a las y los jóvenes que conforman las ternas</p>	<p>Hoja de vida de joven postulante</p>
<p>8. Notificar al proyecto sobre el joven seleccionado de la terna por la empresa privada</p>	<p>Empresa privada</p>	<p>La empresa notifica a la Gerencia del Proyecto los datos de la persona seleccionada y solicita su vinculación al proyecto</p>	<p>Formato de notificación</p>
<p>9. Gestionar la vinculación al proyecto</p>	<p>Analista de Colocación Analista de</p>	<p>Registrar a jóvenes vinculados laboralmente y e iniciar proceso de firma de convenio específico de cooperación entre el Proyecto “Empleo Joven”</p>	<p>Convenio específico de cooperación entre Proyecto “Empleo Joven” y Empresa</p>

	Gestión de convenios	y la Empresa Privada	Privada firmado
10. Registrar contrato Juvenil en el (SUT) en MDT	Empresa privada	Todo empleador de empresa privada deberá registrarse en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y cargar el tipo de contrato firmado con el beneficiario del proyecto bajo la modalidad de contrato juvenil. El link es http://sut.trabajo.gob.ec/	Contrato
11. Registrar aviso de entrada IESS (Modalidad Contrato Juvenil Relación 102)	Empresa privada	El empleador deberá registrar obligatoriamente el aviso de entrada , afiliado del seguro general obligatorio desde el primer día de labor dentro de los primeros 15 días bajo la relación 102 (contrato juvenil)	N/A
12. Generar planilla de IESS y pago de salario y beneficios de ley	Empresa privada	El empleador genera planilla de IESS y realiza el pago del salario y beneficios de ley al joven beneficiario del proyecto	Planilla de IESS y Rol de pagos
13. Solicitar reembolso de incentivos	Empresa privada	El empleador deberá presentar los siguientes documentos a la Gerencia del Proyecto: Rol de pago firmado por joven beneficiario, planilla de IESS y registro de asistencia por mes de trabajo durante los 10 primeros días hábiles de cada mes.	Planilla de IESS , Rol de pagos y registro de asistencia

<p>14. Verificar cumplimiento de requisitos</p>	<p>Analista de acompañamiento Experto Regional de Gestión de proyecto Asistente de gestión de Incentivos Analista de gestión de Incentivos Experto de gestión de Incentivos Gerente de Proyecto</p>	<p>El analista de acompañamiento recibirá y validará los requisitos presentados por la empresa para el reembolso del pago de incentivos durante los 10 primeros días hábiles de cada mes y remitirá la información al Experto Regional en Gestión de proyectos. El Experto Regional en Gestión de proyectos solicitará el proceso de pago de reembolso de incentivos a la Gerencia del Proyecto. La Gerencia del proyecto genera y presenta el informe de solicitud de pago mensual de reembolso a la Dirección Financiera del MDT</p>	<p>Informe de solicitud de pago mensual de reembolso</p>
<p>15. Verificar informe de solicitud de Reembolso del incentivo</p>	<p>Dirección Financiera</p>	<p>Efectúa control previo al compromiso devengado de los documentos habilitantes para reembolso mensual del incentivo</p>	<p>Informe de solicitud de pago mensual de reembolso , Planilla de IESS , Rol de pagos y registro de asistencia</p>
<p>16. Elaborar CUR de Pago</p>	<p>Dirección Financiera</p>	<p>Registrar CUR de pago en sistema E-SIGEF y solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas el incentivo para las empresas</p>	<p>Informe de solicitud de pago mensual de reembolso , Planilla de IESS , Rol de pagos y registro de asistencia, CUR de pago y autorización de pago</p>
<p>17. Generar incentivo</p>	<p>Ministerio de Economía y Finanzas</p>	<p>Ejecutar reembolso de incentivo a empresas privadas.</p>	<p>Comprobante de reembolso de esquema de incentivos</p>



<p>18. Capacitar en habilidades blandas</p>	<p>Experto en gestión de capacitación Analista en gestión de capacitación Asistente en gestión de capacitación</p>	<p>Ejecutar la capacitación virtual en habilidades blandas a los jóvenes que son parte del proyecto</p>	<p>Documento metodológico para generar contenido en la plataforma E-Learning MDT Módulo de capacitación Ser y Hacer</p>
<p>19. Gestionar el acompañamiento y derivación</p>	<p>Analista de gestión de acompañamiento</p>	<p>Realizar procesos de acompañamiento a beneficiarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fase de acompañamiento a la empresa beneficiaria <p>Se definirá al equipo técnico encargado de realizar visitas in situ a las empresas al menos una vez cada bimestre, para reportar de ser el caso acciones de mejora respecto al desempeño de las y los jóvenes contratados, así como el proceso de reembolso de incentivos.</p> <p>Este acompañamiento se realizará durante los primeros 12 meses de contratación de jóvenes. A partir del mes 13 al mes 24 se efectuará el seguimiento de registros administrativos para verificar que el joven mantenga la relación laboral con el empleador y posterior realizar el cierre de convenios.</p>	<p>Protocolo para intervención de acompañamiento a beneficiarios y sobre derivación a servicios de fortalecimiento de competencias técnicas</p>



- Fase de acompañamiento a las y los jóvenes en su desempeño laboral.

Se definirá al equipo técnico encargado de realizar visitas in situ a las empresas al menos una vez cada bimestre, con el fin de acompañar a las y los jóvenes contratados durante su participación en el proyecto. Será la oportunidad para reportar de ser el caso acciones de mejora y orientación a jóvenes respecto a su desenvolvimiento en su espacio de trabajo y aplicación de habilidades blandas en el mundo laboral.

Además se realizará orientación respecto a servicios de fortalecimiento de competencias laborales.

Fuente: Ministerio del Trabajo



Se requiere articular acciones con otras instituciones públicas, para la elaboración de normativa que viabilice la implementación de Empleo Joven.

Tabla 58: Arreglos institucionales

Arreglos institucionales		
Tipo de Ejecución		Instituciones Involucradas
DIRECTA (D) O INDIRECTA (I)	TIPO DE ARREGLO	
Indirecto	Plan de Trabajo interinstitucional	Ministerio del Trabajo-MINEDUC Ministerio del Trabajo-SENESCYT Ministerio del Trabajo-SECAP Ministerio del Trabajo- MIES Ministerio del Trabajo-SENPLADES Ministerio del Trabajo- SETEJU
Directa	Reforma de Acuerdo Ministerial MDT- 2016-0158	Ministerio Del Trabajo
Directa	Acuerdo Ministerial-Norma Técnica Del Proyecto	Ministerio Del Trabajo Ministerio De Economía Y Finanzas
Directa	Convenio	Empresa Privada Proyecto

Fuente: Ministerio del Trabajo

Conforme a lo que detalla en la estrategia de ejecución del proyecto “Empleo Joven” se requiere:

- Publicar un Decreto Ejecutivo que faculte al proyecto de inversión aplicar el esquema de incentivos a empresas privadas mediante transferencias directas de recursos públicos a favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado, exclusivamente para la ejecución de Empleo Joven de acuerdo al artículo 104 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas que determina que: “las entidades y organismos del sector público tendrán prohibido realizar donaciones o asignaciones no reembolsables, por cualquier concepto, a personas naturales, organismos o personas jurídicas de derecho privado, con excepción de aquellas que correspondan a los casos regulados por el Presidente de la República, siempre que exista la partida presupuestaria correspondiente”.
- Concertar un plan de trabajo inter institucional entre el MDT y diferentes instituciones del sector público para la ejecución de componentes del proyecto:
- Ministerio del Trabajo y MINEDUC: para la derivación de jóvenes para que concluyan estudios de bachillerato.

- Ministerio del Trabajo y SENESCYT: para la derivación de jóvenes para que inicien o continúen estudios de educación superior y socialización del proyecto “Empleo Joven” para su inscripción.
- Ministerio del Trabajo y SECAP: para la derivación de jóvenes para que accedan a capacitación o formación en competencias laborales.
- Ministerio del Trabajo y SETEJU para la derivación de jóvenes como potenciales beneficiarios del proyecto
- Ministerio del Trabajo y MIES para la derivación de jóvenes como potenciales beneficiarios del proyecto
- Ministerio del Trabajo Y SENPLADES para acceso a información sobre personas jóvenes inscritas al registro social.

En virtud de que el proyecto busca beneficiar a un mayor número de jóvenes en empleos formales se identifica como necesario ampliar el requisito respecto al número de meses continuos en relación de dependencia a jornada completa a 12 meses (actualmente se considera 6 meses). Para ello se debe realizar una reforma al Art. 2 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0158 respecto al número de meses continuos en relación de dependencia a jornada completa.

Publicar Acuerdo Ministerial MDT sobre Norma Técnica del Proyecto, que detalla los lineamientos para su implementación, y el dictamen como acto de administración para regular el proceso de pago de esquema de incentivos a la empresa privada.

Firmar convenio específico de cooperación entre Proyecto “Empleo Joven” y Empresa privada para determinar las obligaciones y atribuciones de las partes al ser beneficiarios del proyecto.

7.4 Demanda pública nacional

7.4.1 Determinación de la demanda pública nacional plurianual

Tabla 60: Determinación de la demanda pública nacional plurianual

DEMANDA PUBLICA PLURIANUAL																
CODIGO CATEGORIA CPC	TIPO COMPRA (Bien,obra o servicio)	DETALLE DEL PRODUCTO (especificación técnica)	CANTIDAD ANUAL	UNIDAD (metro, litro, etc.)	COSTO UNITARIO(Dólares)	ORIGEN DE LOS INSUMOS (USD Y %)		Monto a contratar año 2018	Monto a contratar año 2019	Monto a contratar año 2020	Monto a contratar año 2021	Monto a contratar año 2022	Monto a contratar año 2023	Monto a contratar año 2024	TOTAL	
						NACIONAL	IMPORTADO									
COMPONENTE 1																
840107	Bien	Computador portátil	66	Anual	\$ 1.344,00	x		\$ 32.816,00	\$ 8.890,56	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 41.706,56
840107	Bien	Impresoras	6	Anual	\$ 2.240,00	x		\$ 32.816,00	\$ 8.880,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 41.696,00
840104	Bien	Proyector	7	Anual	\$ 2.240,00	x		\$ 32.816,00	\$ 5.880,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 38.696,00
730804	Bien	Suministro materiales de oficina para equipo a nivel nacional organizado en 7 regionales		Anual	\$ 16.800,00	x		\$ 32.816,00	\$ 11.282,74	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 44.098,74
840103	Bien	Escritorio con cajonera	55	Anual	\$ 616,00	x		\$ 32.816,00	\$ 4.168,07	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 36.984,07
840103	Bien	Sillas	60	Anual	\$ 392,00	x		\$ 32.816,00	\$ 2.175,16	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 34.991,16
730204	Bien	Diseño, elaboración y Reproducción de material informativo del proyecto	5000	Anual	\$ 1.120,00	x		\$ 32.816,00	\$ 5.374,99	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 38.190,99
840107	Bienes	Fortalecimiento de infraestructura tecnológica institucional	1	Anual	\$ 67.200,00	x		\$ 32.816,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 32.816,00
730206	Servicio	Evento de lanzamiento del proyecto y presentación de alianzas público privadas	1	Anual	\$ 56.000,00	x		\$ 32.816,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 32.816,00



730217	Servicio	Estrategia comunicacional		Anual	\$ 1.052.800,00	x		\$ 32.816,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 32.816,00
730249	Servicio	Eventos públicos promocionales	1	Anual		x		\$ 32.816,00	\$ 61.041,68	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 93.857,68
730206	Servicio	Evento de mesas de articulación y socialización del proyecto al sector empleador y ejecución de ferias de empleo para la promoción del contrato juvenil		Anual	\$ 17.696,00	x		\$ 32.816,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 32.816,00
730301	Servicio	Pasajes al Interior	13	Anual	\$ 120,00	x		\$ 32.816,00	\$ 1.388,11	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 34.204,11
COMPONENTE 2															
730204	Servicio	Diagramación y corrección de estilo de módulo virtual						\$ 0,00	\$ 0,00						
730204	Bien	Diseño, elaboración y Reproducción de protocolos de derivación a servicios				x		\$ 0,00	\$ 5.374,99						\$ 5.374,99
PRESUPUESTO TOTAL															\$ 541.064,30

Fuente: Ministerio del Trabajo



8 ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1 Seguimiento a la ejecución del programa y proyecto

Para dar seguimiento a los resultados y posibles nudos críticos respecto a la planificación del proyecto y tomar correctivos para el desarrollo de una adecuada ejecución se plantea seguir las siguientes estrategias sistemáticas utilizadas por la institución:

- Informes mensuales de avances
- Informes semestrales de seguimiento
- Gobierno por Resultados - GPR
- Seguimiento en territorio
- Video conferencias de monitoreo y seguimiento

El seguimiento de la ejecución del proyecto se lo realizará respecto de los 2 indicadores de resultado planteados en dos componentes del proyecto. De igual manera se reportará a la Secretaría Nacional de Planificación el avance de las metas de los indicadores del propósito de acuerdo a lo ejecutado.

Una vez, que finalice el proyecto, todos los registros administrativos e informes de ejecución y cierre se entregarán a la Coordinación de Empleo y Salarios, Coordinación de Planificación y Gestión Estratégica, y Subsecretaría de Empleo y Salarios.

Como se explica en la especificación técnica sobre el acompañamiento, a las empresas que se han firmado los convenios, se brindará el seguimiento por el proyecto “Empleo Joven”, durante los primeros 12 meses de haberse vinculado el joven laboralmente, en los 12 meses posteriores, se realizará el seguimiento y control de registros administrativos para verificar que las y los jóvenes permanecen contratados y realizar el cierre de convenios firmados.

Es por ello, que en el informe de cierre del proyecto se incluirá un detalle de las empresas privadas que se incorporaron al proyecto en el año 2021 para que desde el año 2023 se efectúe el seguimiento y control de registros administrativos que permitan identificar la permanencia del joven en la empresa y posterior realizar el cierre de convenios firmados.

8.2 Evaluación de Resultados e Impacto

La evaluación de los resultados se realizará una vez que se culmine la ejecución del proyecto de inversión. Para esta evaluación se utilizarán los procesos sistemáticos institucionales que permitan la medición de resultados del proyecto. Las herramientas por medio de las cuales se medirá los resultados del proyecto son:

- Reporte de información de Gobierno por Resultados – GPR

- Informe final del proyecto

Las metas a reportar son las siguientes:

- Número de jóvenes colocados mediante la modalidad de contrato juvenil.
- Número de beneficiarios capacitados en habilidades blandas y derechos laborales mediante plataforma tecnológica

La evaluación de impacto pretende acercarse a los efectos o consecuencias observables que un determinado proyecto transfiere a su población objetivo y mide o cuantifican los resultados obtenidos sobre un grupo social, en este caso las y los jóvenes. La evaluación de impacto, en el caso del proyecto se realizará conforme a los procesos que determine la coordinación general de planificación del MDT.

Asimismo, de acuerdo a los lineamientos determinados por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, se sugiere incorporar esta evaluación de resultados e impacto en el Plan Anual de Evaluaciones, que se aprueba en el Consejo Nacional de Planificación.

8.3 Actualización de Línea Base

La línea base debe ser construida previamente a la ejecución del proyecto considerando las temáticas que son de interés para la evaluación. La línea de comparación se realizará un año después de culminado el proyecto, tiempo en el cuál se puede cualificar los efectos que “Empleo Joven” ha tenido en la vida de las y los jóvenes beneficiarios, y deberá ser aplicada tomando una muestra representativa en las localidades donde se ejecutará el proyecto. Se realizará la actualización anual de la línea base.

9 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización Internacional del Trabajo (2005). El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente

Organización Internacional del Trabajo (2017). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil

Organización Internacional del Trabajo (2015). ¿Qué Sabemos Sobre Los Programas Y Políticas De Primer Empleo En América Latina?

Fawcett (2002). Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2018). La medición del bienestar, la pobreza, la equidad. Aspectos conceptuales.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2002). Vulnerabilidad Social.
Disponible en <http://www.scielo.org.ar/cgi-bin/wxis.exe/iah/>

10 ANEXOS

- 10.1 **Anexo 1: Documento borrador de convenio específico entre Gerencia del proyecto y Empresa Privada**
- 10.2 **Anexo 2: Flujo de proceso del proyecto**
- 10.3 **Anexo 3: Cálculos y metas del proyecto**
- 10.4 **Anexo 4: Cronograma de contratación**
- 10.5 **Anexo 5: Viabilidad económica**
- 10.6 **Anexo 6: Viabilidad financiera**
- 10.7 **Anexo 7: Ficha técnica de proyecto (Para aprobación Consejo Sectorial de lo Social).**
- 10.8 **Anexo 8: Aval de SECOM**
- 10.9 **Anexo 9: Aval de MINTEL**