



Proyecto:  
“Compromiso por  
el Empleo”

2023-2025

Ministerio del Trabajo



República  
del Ecuador



Juntos lo  
hacemos posible

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>DATOS GENERALES DEL PROYECTO</b> .....	6
1.1.	Tipo de solicitud de dictamen .....	6
1.2.	Nombre del Proyecto.....	6
1.3.	Entidad (UDAF).....	6
1.4.	Entidad operativa desconcentrada EOD.....	6
1.5.	Ministerio Coordinador / Gabinete Sectorial .....	6
1.6.	Sector, subsector y tipo de inversión .....	6
1.7.	Plazo de ejecución .....	7
1.8.	Monto total .....	7
<b>2.</b>	<b>DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA</b> .....	7
2.1.	Descripción de la situación actual del sector, área o zona de intervención y de influencia por el desarrollo del proyecto. ....	7
2.2.	Identificación, descripción y diagnóstico del problema .....	44
2.3.	Línea Base del Proyecto .....	55
2.4.	Análisis de oferta y demanda .....	66
2.5.	Identificación y caracterización de la población objetivo .....	69
2.6.	Ubicación geográfica e impacto territorial.....	70
<b>3.</b>	<b>ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN</b> .....	71
3.1.	Alineación objetivo estratégico institucional.....	71
3.2.	Contribución del proyecto a la meta del Plan Nacional para el Buen Vivir alineada al indicador del objetivo estratégico institucional .....	71
<b>4.</b>	<b>MATRIZ DE MARCO LÓGICO</b> .....	73
4.1.	Objetivo general y objetivos específicos.....	73
4.2.	Indicadores de resultado .....	74
4.3.	Marco Lógico.....	75
4.3.1.	Anualización de las metas de los indicadores del propósito .....	80
<b>5.</b>	<b>ANÁLISIS INTEGRAL</b> .....	80
5.1.	Viabilidad técnica .....	80
5.1.1.	Descripción de la Ingeniería del Proyecto .....	80
5.1.2.	Especificaciones técnicas.....	86
5.2.	Viabilidad financiera fiscal .....	92
5.2.1.	Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos. ....	92
5.2.2.	Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento e ingresos .....	93
5.2.3.	Flujo financiero fiscal.....	97

5.2.4.	Indicadores financieros fiscales.....	98
5.3.	Viabilidad económica .....	99
5.3.1.	Metodologías utilizadas para el cálculo de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.....	99
5.3.2.	Identificación y valoración de la inversión total, costos de operación y mantenimiento, ingresos y beneficios.....	101
5.3.3.	Flujo económico .....	105
5.3.4.	Indicadores económicos.....	106
5.4.	Viabilidad ambiental y sostenibilidad social .....	107
5.4.1.	Análisis de impacto ambiental y riesgos .....	107
5.4.2.	Sostenibilidad Social .....	107
<b>6.</b>	<b>FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO .....</b>	<b>109</b>
<b>7.</b>	<b>ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN.....</b>	<b>111</b>
7.1.	Estructura operativa .....	111
7.2.	Arreglos Institucionales y Modalidades de Ejecución .....	114
7.3.	Cronograma valorado por componentes y actividades .....	117
7.4.	Demanda pública nacional plurianual.....	121
<b>8.</b>	<b>ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>123</b>
8.1.	Seguimiento a la ejecución del proyecto .....	123
8.2.	Evaluación de Resultados e Impacto .....	123
8.3.	Actualización de Línea Base .....	123
<b>9.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>124</b>

## ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificación de Sector y Subsector .....	6
Tabla 2 Identificación del Tipo de inversión.....	6
Tabla 3 Monto total .....	7
Tabla 4 Indicadores Laborales de jóvenes de 18 a 26 años.....	12
Tabla 5 Tasa de Indicadores Laborales de jóvenes de 18 a 26 años.....	12
Tabla 6 Indicadores Laborales por área geográfica de jóvenes de 18 a 26 años .....	13
Tabla 7 Tasa de Indicadores Laborales por área geográfica de jóvenes de 18 a 26 años .....	13
Tabla 8 Empleo Adecuado por provincias de jóvenes de 18 a 26 años.....	13
Tabla 9 Subempleo por provincias de personas en edad de 18 a 26 años.....	14
Tabla 10 Desempleo por provincias de jóvenes de 18 a 26 años.....	15
Tabla 11 Indicadores Laborales por sexo de jóvenes de 18 a 26 años .....	16
Tabla 12 Tasa de Indicadores Laborales por sexo de personas en edad de 18 a 26 años .....	16
Tabla 13 Brecha de empleo adecuado y brecha salarial de personas en edad de 18 a 26 .....	16
Tabla 14 Empleo global de jóvenes por rama de actividad en número de personas y proporción.	17
Tabla 15 Subempleo de jóvenes por rama de actividad en número de personas y proporción .....	18
Tabla 16 Empleo global de jóvenes por grupo de ocupación en número de personas .....	19
Tabla 17 Subempleo de jóvenes por grupo de ocupación en número de personas y proporciones .. .....	20
Tabla 18 Empleo global, Subempleo y Desempleo de jóvenes por nivel de instrucción, número de personas y proporciones .....	21
Tabla 19 Número tasa de empleo adecuado de mujeres por provincias .....	22
Tabla 20 Número y tasa de subempleo de mujeres por provincias .....	23
Tabla 21 Número y tasa de mujeres en desempleo por provincias .....	24
Tabla 22 Empleo de mujeres por rama de actividad .....	24
Tabla 23 Subempleo de mujeres por rama de actividad.....	25
Tabla 24 Empleo de mujeres por grupo ocupacional .....	26
Tabla 25 Proporción de empleo de mujeres por grupo ocupacional.....	27
Tabla 26 Subempleo de mujeres por grupo ocupacional.....	27
Tabla 27 Proporción de Subempleo de mujeres por grupo ocupacional.....	28
Tabla 28 Indicadores laborales de mujeres por nivel de instrucción.....	28
Tabla 29 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años de edad a nivel nacional .....	30
Tabla 30 Tasas de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años de edad a nivel nacional.....	30
Tabla 31 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años de edad por área geográfica .....	31
Tabla 32 Tasas de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por área geográfica ..	31
Tabla 33 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por sexo .....	32

Tabla 34 Tasas de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por sexo .....	32
Tabla 35 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por nivel de instrucción .....	32
Tabla 36 Proporción de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por nivel de instrucción.....	33
Tabla 37 Número de personas y tasa de empleo adecuado de personas de 45 a 64 años por provincia.....	33
Tabla 38 Número de personas y tasa de subempleo de personas de 45 a 64 años por provincia	34
Tabla 39 Número de personas y tasa de desempleo de personas de 45 a 64 años por provincia	35
Tabla 40 Empleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional .....	35
Tabla 41 Proporción de empleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional.....	36
Tabla 42 Subempleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional .....	36
Tabla 43 Proporción de subempleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional .....	36
Tabla 44: Número de personas y tasa de empleo de personas de 45 a 64 años por rama de actividad.....	37
Tabla 45 Número de personas y tasa de subempleo de personas de 45 a 64 años de edad por rama de actividad .....	38
Tabla 46 Jóvenes de 18 a 26 años contratados por medio del Servicio Público de Empleo por Provincia .....	55
Tabla 47 Mujeres contratadas por medio del Servicio Público de Empleo por Provincia.....	56
Tabla 48 Adultos de 45 a 64 años contratados por medio del Servicio Público de Empleo por Provincia .....	57
Tabla 49 Jóvenes de 18 a 26 años capacitados a través de la gestión del Servicio Público de Empleo.....	58
Tabla 50 Mujeres capacitadas a través de la gestión del Servicio Público de Empleo .....	59
Tabla 51 Adultos de 45 a 64 años capacitadas a través de la gestión del Servicio Público de Empleo.....	60
Tabla 52 Jóvenes de 18 a 26 años registradas en la plataforma del SPE.....	61
Tabla 53 Mujeres registradas en la plataforma del SPE.....	62
Tabla 54 Adultos de 45 a 64 años registradas en la plataforma del SPE .....	63
Tabla 55 Certificación por competencias laborales de jóvenes de 18 a 26 años por año .....	64
Tabla 56 Certificación por competencias laborales de mujeres por año.....	64
Tabla 57 Certificación por competencias laborales de adultos de 45 a 64 años.....	64
Tabla 58 Certificación por competencias laborales de jóvenes de 18 a 26 años por año.....	65
Tabla 59 Certificación por competencias laborales de mujeres por año.....	65
Tabla 60 Certificación por competencias laborales de adultos de 45 a 64 años.....	65
Tabla 61 Población de referencia Censo 2010.....	66
Tabla 62 Población demandante potencial .....	66
Tabla 63 Población demandante efectiva .....	68
Tabla 64 Proyección de la demanda.....	68

Tabla 65 Ubicación geográfica – Cobertura .....	70
Tabla 66 Consecución a la meta 1.1.1 del Plan Nacional de Desarrollo.....	72
Tabla 67 Consecución a la meta 1.1.2 del Plan Nacional de Desarrollo.....	73
Tabla 68 Indicadores de resultado proyectado periodo 2023 - 2025 .....	74
Tabla 69 Matriz de Marco lógico .....	75
Tabla 70 Anualización de las metas de los indicadores del propósito .....	80
Tabla 71 Descripción de la ingeniería del proyecto .....	81
Tabla 72 Funcionalidad – Componente 1.....	86
Tabla 73 Funcionalidad – Componente 2.....	88
Tabla 74 Funcionalidad – Componente 3.....	90
Tabla 75 Inversión total del proyecto por componente y actividad .....	94
Tabla 76 Flujo financiero fiscal.....	97
Tabla 77 Indicadores financieros fiscales.....	99
Tabla 78 Inversión total del proyecto por componente y actividad .....	101
Tabla 79 Beneficios valorados .....	105
Tabla 80 Flujo económico .....	105
Tabla 81 Indicadores económicos del Proyecto .....	106
Tabla 82 Financiamiento y presupuesto.....	109
Tabla 83 Estructura operativa .....	111
Tabla 84 Estructura operativa .....	112
Tabla 85 Arreglos institucionales .....	114
Tabla 86 Modelo de gestión.....	115
Tabla 87 Cronograma valorado anual por componentes (Adjunto Excel).....	117
Tabla 88 Determinación de la demanda pública nacional plurianual .....	121

## ÌNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Principales indicadores laborales (abril 2022) .....	9
Ilustración 2: Árbol de problemas.....	54

## ÌNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Comparativo Regional sobre Desempleo Juvenil.....	11
Gráfico 2 Criterios de vulnerabilidad .....	108

## 1. DATOS GENERALES DEL PROYECTO

### 1.1. Tipo de solicitud de dictamen

Dictamen de Prioridad.

### 1.2. Nombre del Proyecto

Compromiso por el empleo.

CUP: 113150000.0000.387998

### 1.3. Entidad (UDAF)

Ministerio del Trabajo (MDT) – Planta Central – Viceministerio de Trabajo y Empleo – Subsecretaría de Empleo y Salarios – Coordinación de Empleo y Salarios.

### 1.4. Entidad operativa desconcentrada EOD

La Coordinación de Empleo y Salarios a través de la Gerencia del proyecto “Compromiso por el Empleo” y se coordinará con la Subsecretaría de Cualificaciones y la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.

### 1.5. Ministerio Coordinador / Gabinete Sectorial

No aplica.

Actualmente no existen Ministerios Coordinadores dentro de la Función Ejecutiva.

No obstante, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 262, de 20 de noviembre de 2021, se determinó la organización y funcionamiento del Gabinete Estratégico, Gabinetes Sectoriales y otros espacios de coordinación y seguimiento, mismo que en su literal c) del artículo 5, establece al Ministerio del Trabajo como miembro pleno del Gabinete Sectorial Productivo.

### 1.6. Sector, subsector y tipo de inversión

Considerando la naturaleza del proyecto, a continuación, se detalla el sector, subsector y tipo de inversión de acuerdo con la clasificación prevista en la normativa vigente:

**Tabla 1 Identificación de Sector y Subsector**

MACRO SECTOR	SECTOR	CÓDIGO	SUBSECTOR
Fomento a la producción	Fomento a la producción	C1601	Administración fomento a la producción
Multisectorial	Planificación y Regulación	D1801	Administración, Planificación y Regulación

**Fuente:** Guía para la presentación de programas y programas de inversión pública, Acuerdo Interministerial Nro. SNPDMF-0058-2014, del 05 de mayo de 2014; SENPLADES 2014.

**Elaboración:** Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2022.

**Tabla 2 Identificación del Tipo de inversión**

COD	TIPOLOGÍA	CONCEPTUALIZACIÓN	ACTIVIDADES RELACIONADAS
T03	Servicios	Son todas aquellas actividades realizadas para satisfacer necesidades de la población.	Capacitación, certificación, difusión, comunicación, etc.

COD	TIPOLOGÍA	CONCEPTUALIZACIÓN	ACTIVIDADES RELACIONADAS
T05	Infraestructura Institucional	Son todos aquellos procesos encaminados a la adquisición, construcción, ampliación, mantenimiento, reparación, reposición, restauración de acervo físico y material que permite llevar a cabo actividades institucionales de la institución ejecutora.	Adquisición, equipamiento, implementación, instalación, habilitación, y mejoramiento.

**Fuente:** Guía para la presentación de programas y programas de inversión pública, Acuerdo Interministerial Nro. SNPDMF-0058-2014, del 05 de mayo de 2014; SENPLADES 2014.

**Elaboración:** Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2022.

### 1.7. Plazo de ejecución

El proyecto “Compromiso por el Empleo” se ejecutará a partir del mes de enero de 2023 y tendrá un plazo de vigencia de 36 meses hasta el mes de diciembre de 2025.

### 1.8. Monto total

El monto total de inversión es de US\$27.863.365,77 (incluido IVA) mismos que serán financiados con recursos fiscales del Estado.

**Tabla 3 Monto total**

AÑO	RECURSOS FISCALES
2023	\$11.707.332,43
2024	\$8.082.266,67
2025	\$8.073.766,67
<b>TOTAL, INCLUIDO IVA</b>	<b>\$27.863.365,77</b>

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaboración:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022.

## 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.

En el panorama mundial, la Organización Internacional del Trabajo estima que la recuperación del mercado laboral será lenta e incierta dada la persistencia de la crisis del COVID-19 y calcula que el déficit de empleos en 2022 equivaldrá a 52 millones de puestos de trabajo de tiempo completo con respecto a 2019. Hasta mayo de 2021, la proyección era de 26 millones, es decir, la mitad del número proyectado ahora.

El número de desempleados en América Latina y el Caribe ascenderá hasta 28,8 millones de personas en 2022, lo que representa un descenso de 1,3 millones de desempleados en 2021, pero 4,5 millones más que en 2019, según un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De cumplirse las proyecciones del organismo, Latinoamérica y el Caribe proporcionaría el 13,9% de los desempleados registrados en todo el mundo, que ascenderían a 207 millones de personas.

En 2020, la subregión de América registró una pérdida neta de empleo de aproximadamente 25 millones de personas, de los cuales casi el 82% se tradujo en salidas de la fuerza laboral. Mientras

la crisis afectó a todos los sectores económicos, las medidas de contención del virus y las restricciones de movilidad protegieron la reubicación laboral en el empleo informal, los cuales habían sido en crisis previas un mecanismo "clave" de ajuste laboral en la región.

El cierre y la desaparición de millones de micro, pequeñas y medianas empresas sugiere que la recuperación laboral se retrasará en línea con el lento avance de la recuperación económica, lo que probablemente deteriore la calidad del empleo. De hecho, si bien los indicadores macroeconómicos de crecimiento observaron buenos desempeños en 2021, el crecimiento del empleo permanece limitado y ha estado ampliamente ligado al trabajo informal.

El informe de la OIT (2021), sostiene que a finales de 2021 la recuperación del empleo en Latinoamérica y el Caribe permanecía incompleta, con los niveles de formalidad e informalidad por debajo de los registros preandémicos en la mayoría de los países.

La OIT estima que el número total de empleados en 2022 rondará los 460 millones de personas, doce millones más que en 2021 y tres millones menos que en 2019, año previo al estallido de la pandemia.

Con estos datos, la fuerza laboral de la subregión se ubicará en 310 millones de personas para 2022, tres millones más que en 2019.

En lo que respecta a la tasa de desempleo, la previsión apunta a un 9,3% en 2022, por debajo de los dos dígitos observados en 2021 (10%) y 2020 (10,1%), pero todavía por encima del 7,9% registrado en 2019. Para 2023, el pronóstico de la OIT apunta a una tasa del 8,8%.

Por otro lado, el número de horas trabajadas en la región equivalentes a trabajos de jornada completa alcanzaría en 2022 los 374 millones, frente a los 359 millones de 2021 y los 324 millones de 2020. La estimación de 2022 supone dos millones más que la observada en 2019. Para 2023, la OIT proyecta que el número de horas trabajadas se sitúe en 380 millones.

## Reseña del desempleo en Ecuador

El desempleo en el Ecuador es uno de los más significativos inconvenientes que tienen que confrontar los gobiernos, pues frente a elevados índices de desempleo se puede asegurar que la economía de la nación es poco confidencial y obstaculiza la inversión extranjera, donde es esencial para el aumento y desarrollo económico de un país. La problemática céntrica se relaciona con la afectación que el desempleo produce en la sociedad incrementando la pobreza, por lo cual se propuso como fin general examinar las razones y secuelas del desempleo.

El desempleo, como término genérico, se refiere a un estatus de ocupación en el cual, personas deseadas de trabajar no encuentran un empleo correspondiente. En este sentido, Chen (1990) menciona que *"el desempleo no tiene connotaciones específicas de precios ni de condiciones de aceptación. El trabajo es el medio indispensable para obtener los medios, que asegure un determinado nivel de vida"*. El problema del desempleo dentro de la sociedad moderna se agrava por las continuas crisis económicas, políticas, sociales, ambientales y por los avances hacia una era en donde las nuevas tecnologías marcan el camino de la productividad y en consecuencia se ve modificado el factor trabajo, es decir este produce una reducción de la masa laboral. La sociedad ecuatoriana en los últimos años ha mantenido una relativa estabilidad comparado a índices del siglo pasado y respecto de otros países. (Chen, 1990, pág. 212).

En Ecuador uno de los problemas más controversiales es el desempleo, pues frente a elevados índices de desempleo se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región. La problemática central se relaciona con la afectación que el desempleo produce en la sociedad

incrementando la pobreza, la informalidad, falta de acceso a la protección social entre otras consecuencias.

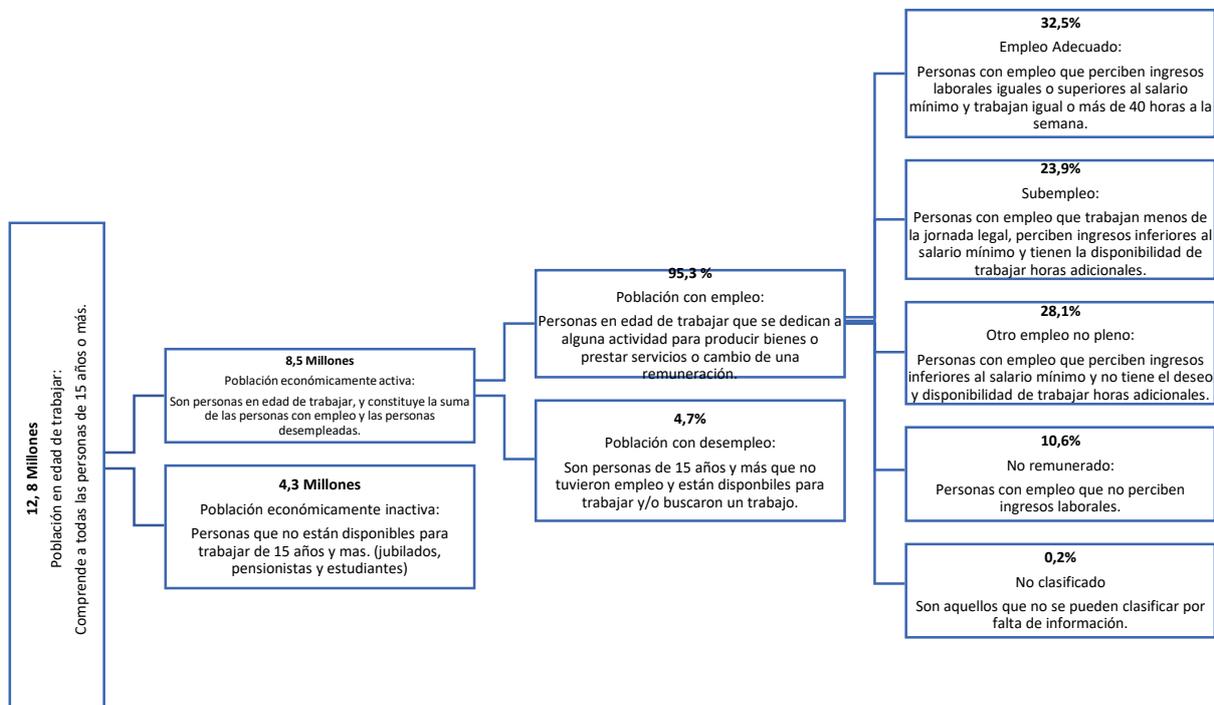
En el Ecuador el desempleo es un fenómeno estructural y un problema crónico que demuestra la carencia de fuerza dinámica que permiten generar plazas o fuentes de empleo en el país. Como causas se consideran a las políticas gubernamentales, la legislación sobre el salario mínimo, el poder de mercado de los sindicatos, el introducir nuevas tecnologías para remplazar los puestos de trabajo de los trabajadores, generalmente porque representan menores costos y ganancias de productividad, debido a la formación insuficiente o inadecuada de la población económicamente activa. En ocasiones, el mercado laboral requiere mano de obra en áreas donde las personas no están preparadas, por ejemplo, en una sociedad donde la tasa de deserción es demasiado alta o se necesitan personas con conocimientos científicos en la actualidad, computadoras como inteligencia artificial o redes neuronales, situaciones en la que todas las instituciones deben estar conscientes para colaborar en su disminución, incluso las instituciones de educación técnica superior para ajustar su oferta académica para este propósito.

Además, el alto crecimiento de la población económicamente activa y el bajo crecimiento económico han provocado una brecha entre el número de personas que buscan empleo y el número de puestos ocupados, lo que está directamente relacionado con el ciclo económico.

Hay más trabajadores con un empleo adecuado y también son más los subempleados en Ecuador, mientras que el desempleo reporta una baja en abril del 2022, de acuerdo con los datos oficiales difundidos.

Según la Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo del Ecuador ENEMDU, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) los principales indicadores laborales al mes de abril del 2022 son los siguientes:

**Ilustración 1: Principales indicadores laborales (abril 2022)**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos – ENEMDU – abril del 2022

- Al desagregar por área, la tasa de desempleo fue de 5,9 % para la urbana, mientras que para la rural fue de 2,4 %.
- Al analizar el desempleo por sexo, los resultados evidencian que las mujeres poseen una mayor tasa respecto de sus contrapartes hombres. A nivel nacional, el 5,8 % de las mujeres en la PEA (población económicamente activa) estuvo en situación de desempleo, mientras que la tasa de los hombres fue del 3,9 %. La diferencia es de 1,9 puntos porcentuales entre ambos grupos, y para el INEC se trata de una diferencia estadísticamente significativa.
- En cuanto a la gestión realizada para encontrar trabajo, se observa que el desempleo abierto fue mayor al oculto. De acuerdo con los resultados, el 4,2 % de la PEA a nivel nacional estuvo buscando activamente un trabajo (desempleo abierto) y el 0,5 % estuvo en condiciones de desempleo sin realizar ninguna acción de búsqueda (desempleo oculto), pero con disponibilidad para trabajar.
- El empleo adecuado estuvo en 32,5 % frente al 30,8 % del 2021. Sin embargo, el subempleo subió del 23,3 % en abril del 2021 al 23,9 % en abril del 2022.
- A nivel nacional, del total de personas que cuentan con empleo, el 42,7% corresponde al sector formal, mientras que el 51,7% está en el sector informal y un menor porcentaje (5,6%) se encuentra en el empleo doméstico y en la categoría de no clasificados.
- En total en Ecuador son 8'124.631 personas con un empleo, sea adecuado, no remunerado o de otro tipo, según las últimas estadísticas mostradas por el INEC.

Se concluye que 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.

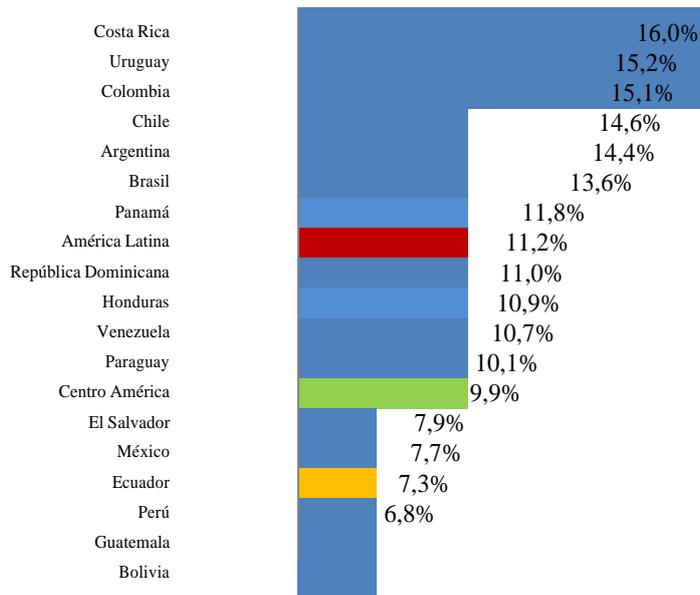
### Jóvenes y el desempleo

Los jóvenes de 18 a 26 años se enfrentan a barreras estructurales que dificultan su acceso al mercado laboral, a condiciones de trabajo decentes y a los servicios de protección social, problemática que incide con mayor fuerza en las mujeres, por lo que muchas veces las actividades informales son su única opción para buscar sustento.

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 promueven 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.

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.

En la tabla 4 y 5 se presenta los indicadores laborales en las personas de 18 a 26 años. La tasa más alta de empleo adecuado se dio en diciembre 2018 con una tasa de 32,5%, lo que representa que 464.027 personas tienen un empleo adecuado. Por otro lado, la tasa más baja se refleja en diciembre 2020 con una tasa de 21,2% lo que significa que 329.415 personas tuvieron un empleo adecuado. Además, para abril 2022, la tasa de empleo adecuado fue de 22,4% lo que representa un total de 36.032 personas con un empleo adecuado.

Por su parte, la tasa más alta de subempleo que se registra en este periodo fue de 28,7% en diciembre 2021 representando 470.744 habitantes en subempleo y la tasa más baja fue de 20,0% representando 286.153 habitantes en diciembre 2018. Para abril 2022, la tasa fue de 30,4% lo que significa que 510.716 personas se encuentran en subempleo.

**Tabla 4 Indicadores Laborales de jóvenes de 18 a 26 años**

Periodo	Empleo Adecuado/ Pleno	Subempleo	Desempleo	PEA
dic-18	464.027	286.153	137.225	1.428.642
dic-19	402.196	314.945	134.300	1.400.697
dic-20	329.415	409.424	171.550	1.550.462
dic-21	403.735	470.744	143.154	1.637.795
abr-22	376.032	510.716	172.985	1.680.337

**Fuente:** INEC-ENEMDU, varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 5 Tasa de Indicadores Laborales de jóvenes de 18 a 26 años**

Periodo	Empleo Adecuado/Pleno	Subempleo	Desempleo
dic-18	32,5%	20,0%	9,6%
dic-19	28,7%	22,5%	9,6%
dic-20	21,2%	26,4%	11,1%
dic-21	24,7%	28,7%	8,7%
abr-22	22,4%	30,4%	10,3%

**Fuente:** INEC-ENEMDU, varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

En la tabla 6 y 7 se presentan los indicadores laborales por área. En el área urbana la tasa más alta de empleo adecuado se registró en diciembre 2018 con 38,9% lo que representa 363.624 personas con un empleo adecuado. Así como, en el área rural que fue de 20,3% representando 100.403 personas en el mismo año. Por otro lado, la tasa más baja en el área urbana se registró en diciembre 2020 con 27,0% lo que representa 266.935 personas y en área rural la tasa registrada más baja fue de 11,1% lo que significa que 62.480 personas contaron con un empleo adecuado. Para abril 2022 la tasa registrada de empleo adecuado en el área urbana fue de 28,3% (317.258 personas) y en el área rural de 10,5% (58.774 personas).

Respecto a subempleo, en el área urbana la tasa más alta de subempleo se registró en diciembre 2020 con 26,9% lo que representa 265.948 personas. En el área rural fue de 32,8% representando 187.855 personas en diciembre 2021. Por otro lado, la tasa más baja en el área urbana de subempleo se registró en diciembre 2019 con 19,5% lo que representa 172.334 personas y en el área rural la tasa registrada más baja fue de 20,4% lo que significa que 100.732 personas se encontraron en subempleo en diciembre 2018. Para abril 2022 la tasa registrada de subempleo en el área urbana fue de 29,5% (330.253 personas) y en el área rural de 32,3% (180.463 personas).

**Tabla 6 Indicadores Laborales por área geográfica de jóvenes de 18 a 26 años**

Año	Área	Empleo Adecuado/ Pleno	Subempleo	Desempleo	PEA
dic-18	URBANA	363.624	185.421	115.065	933.959
dic-19		321.094	172.334	109.993	881.796
dic-20		266.935	265.948	137.456	989.340
dic-21		299.450	282.888	118.609	1.065.820
abr-22		317.258	330.253	141.593	1.121.125
dic-18	RURAL	100.403	100.732	22.160	494.683
dic-19		81.102	142.611	24.307	518.901
dic-20		62.480	143.476	34.094	561.122
dic-21		104.285	187.855	24.545	571.975
abr-22		58.774	180.463	31.392	559.212

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 7 Tasa de Indicadores Laborales por área geográfica de jóvenes de 18 a 26 años**

Año	Área	Empleo Adecuado/ Pleno	Subempleo	Desempleo
dic-18	URBANA	38,9%	19,9%	12,3%
dic-19		36,4%	19,5%	12,5%
dic-20		27,0%	26,9%	13,9%
dic-21		28,1%	26,5%	11,1%
abr-22		28,3%	29,5%	12,6%
dic-18	RURAL	20,3%	20,4%	4,5%
dic-19		15,6%	27,5%	4,7%
dic-20		11,1%	25,6%	6,1%
dic-21		18,2%	32,8%	4,3%
abr-22		10,5%	32,3%	5,6%

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 8 Empleo Adecuado por provincias de jóvenes de 18 a 26 años**

Provincia	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Azuay	33.547	29.337	20.300	18.113	18.358	38,1%	35,1%	36,7%	32,7%	30,0%
Bolívar	2.195	1.329	987	880	1.405	11,9%	7,5%	4,3%	7,5%	9,4%
Cañar	6.114	8.530	2.749	2.331	5.522	26,1%	30,5%	10,2%	9,0%	30,7%
Carchi	1.112	1.622	-	2.168	2.577	11,5%	16,3%	-	12,5%	19,3%
Cotopaxi	10.875	6.612	5.265	6.646	3.491	25,9%	10,3%	14,8%	20,8%	11,3%
Chimborazo	5.550	9.190	3.234	6.820	5.518	10,3%	19,7%	11,3%	16,5%	13,0%
El Oro	22.600	18.707	16.499	27.867	16.921	43,1%	39,9%	24,8%	38,9%	25,6%
Esmeraldas	10.507	10.372	3.907	9.621	5.635	19,0%	13,1%	6,9%	13,1%	9,7%
Guayas	139.306	121.386	109.967	159.667	132.392	37,6%	35,1%	28,7%	32,8%	27,2%
Imbabura	11.631	5.880	8.832	14.276	7.630	28,8%	18,9%	16,9%	26,4%	16,2%
Loja	8.921	6.201	4.728	8.606	6.593	23,3%	17,1%	13,0%	18,4%	14,4%
Los Ríos	15.244	9.043	22.184	16.285	11.488	24,4%	19,0%	32,4%	23,4%	17,4%
Manabí	31.929	22.800	11.968	18.655	26.038	28,5%	24,0%	10,8%	18,6%	23,6%

Provincia	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Morona Santiago	4.983	2.415	7.107	2.502	10.628	23,8%	13,6%	20,4%	6,9%	16,0%
Napo	3.385	1.764	2.895	1.701	1.873	22,2%	13,6%	4,8%	2,7%	16,6%
Pastaza	1.409	2.880	3.992	2.522	904	18,4%	18,8%	8,4%	14,1%	2,0%
Pichincha	104.355	834	50.143	70.669	79.768	46,6%	6,5%	27,5%	31,2%	36,2%
Tungurahua	13.771	98.156	7.847	6.559	7.517	25,9%	45,3%	15,0%	16,3%	15,4%
Zamora Chinchipe	2.823	8.231	1.911	2.089	2.123	25,3%	21,2%	15,2%	12,7%	16,9%
Galápagos	-	1.242	198	951	164	-	69,0%	7,2%	50,8%	20,8%
Sucumbíos	3.403	21.018	2.040	3.545	5.063	17,4%	30,2%	12,7%	10,0%	21,0%
Orellana	2.187	1.907	3.142	4.975	6.947	11,0%	9,8%	9,4%	13,7%	7,7%
Santo Domingo De Los Tsáchilas	20.511	10.696	13.458	8.710	10.656	37,1%	21,3%	21,3%	24,1%	26,2%
Santa Elena	7.180	1.596	26.060	7.578	6.822	22,0%	17,3%	29,4%	19,1%	11,3%
Zonas En Estudio	489	448	-	-	-	17,0%	13,8%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>464.027</b>	<b>402.196</b>	<b>329.415</b>	<b>403.735</b>	<b>376.032</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

En la tabla 9 se describe el subempleo por provincia, siendo Napo en el 2021 la provincia con el porcentaje más alto con un 60.1%. De igual manera para abril del 2022 Carchi, Los Ríos, Esmeraldas, Zamora Chinchipe cuentan con porcentajes significativos.

**Tabla 9 Subempleo por provincias de personas en edad de 18 a 26 años**

Provincia	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Azuay	11.962	13.593	7.599	14.784	17.666	13,6%	16,3%	13,7%	26,7%	28,8%
Bolívar	3.502	3.506	3.102	5.589	4.666	19,0%	19,8%	13,5%	47,4%	31,4%
Cañar	5.126	3.745	4.304	9.688	4.524	21,8%	13,4%	16,0%	37,3%	25,2%
Carchi	890	2.615	6.175	4.911	4.500	9,2%	26,3%	52,4%	28,4%	33,7%
Cotopaxi	5.977	17.288	5.372	8.066	9.852	14,2%	26,9%	15,1%	25,2%	31,9%
Chimborazo	12.665	11.079	9.790	18.030	6.413	23,5%	23,7%	34,3%	43,5%	15,1%
El Oro	7.422	7.493	13.566	19.570	17.997	14,2%	16,0%	20,4%	27,3%	27,2%
Esmeraldas	8.955	21.480	12.472	19.952	21.843	16,2%	27,2%	22,0%	27,2%	37,5%
Guayas	101.181	85.533	127.884	114.209	143.005	27,3%	24,7%	33,4%	23,4%	29,4%
Imbabura	7.137	5.171	20.303	14.121	11.381	17,7%	16,6%	38,9%	26,1%	24,1%
Loja	8.077	6.143	12.436	9.875	19.229	21,1%	16,9%	34,1%	21,1%	41,9%
Los Ríos	16.723	15.804	27.523	22.819	34.511	26,8%	33,1%	40,2%	32,7%	52,3%
Manabí	29.473	28.982	36.702	46.288	39.177	26,3%	30,5%	33,0%	46,1%	35,6%
Morona Santiago	1.057	4.624	4.330	6.505	29.894	5,0%	26,0%	12,4%	17,9%	45,1%
Napo	3.489	3.694	16.140	38.231	4.464	22,8%	28,4%	26,6%	60,1%	39,6%
Pastaza	1.454	1.492	3.020	4.012	3.901	19,0%	9,7%	6,4%	22,5%	8,7%
Pichincha	27.426	4.195	39.057	61.961	49.608	12,3%	32,8%	21,4%	27,3%	22,5%
Tungurahua	9.034	24.931	14.478	11.061	11.905	17,0%	11,5%	27,6%	27,5%	24,4%
Zamora Chinchipe	1.416	9.714	2.912	4.595	4.302	12,7%	25,0%	23,2%	28,0%	34,2%
Galápagos	-	184	1.510	544	151	-	10,2%	55,2%	29,1%	19,1%
Sucumbíos	388	26.117	2.175	3.025	4.973	2,0%	37,5%	13,5%	8,6%	20,6%
Orellana	4.294	2.717	7.473	12.109	22.854	21,6%	13,9%	22,5%	33,3%	25,3%

Provincia	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Santo Domingo Tsáchilas	5.637	10.911	15.163	6.020	15.745	10,2%	21,7%	23,9%	16,7%	38,7%
Santa Elena	12.345	2.962	15.940	14.780	28.156	37,8%	32,0%	18,0%	37,3%	46,7%
Zonas En Estudio	525	970	-	-	-	18,2%	29,8%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>286.153</b>	<b>314.945</b>	<b>409.424</b>	<b>470.744</b>	<b>510.715</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

En la tabla 10 se describe el desempleo por provincia, siendo Pichincha y Galápagos para abril 2022 con el porcentaje más alto de 22.1% y 22% respectivamente.

**Tabla 10 Desempleo por provincias de jóvenes de 18 a 26 años**

Provincia	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Azuay	5.191	6.105	7.823	5.662	5.056	5,9%	7,3%	14,1%	10,2%	8,3%
Bolívar	936	1.026	-	244	1.197	5,1%	5,8%	-	2,1%	8,0%
Cañar	2.523	1.981	2.571	1.317	2.302	10,7%	7,1%	9,5%	5,1%	12,8%
Carchi	1.745	2.070	1.832	2.880	1.864	18,0%	20,8%	15,5%	16,7%	14,0%
Cotopaxi	648	347	3.776	5.613	1.985	1,5%	0,5%	10,6%	17,6%	6,4%
Chimborazo	3.024	1.707	1.321	4.781	1.701	5,6%	3,7%	4,6%	11,5%	4,0%
El Oro	4.994	3.256	14.435	8.875	9.249	9,5%	6,9%	21,7%	12,4%	14,0%
Esmeraldas	7.746	19.427	9.055	14.522	7.351	14,0%	24,6%	16,0%	19,8%	12,6%
Guayas	33.415	32.422	32.595	32.169	59.996	9,0%	9,4%	8,5%	6,6%	12,3%
Imbabura	2.924	2.553	3.838	5.747	9.234	7,2%	8,2%	7,4%	10,6%	19,6%
Loja	3.674	2.959	8.573	3.724	3.979	9,6%	8,2%	23,5%	7,9%	8,7%
Los Ríos	5.520	4.440	601	3.142	3.990	8,8%	9,3%	0,9%	4,5%	6,0%
Manabí	6.003	6.495	5.124	2.827	4.351	5,4%	6,8%	4,6%	2,8%	4,0%
Morona Santiago	152	715	2.080	-	-	0,7%	4,0%	6,0%	-	-
Napo	1.795	313	1.160	1.552	-	11,7%	2,4%	1,9%	2,4%	-
Pastaza	268	741	1.269	767	548	3,5%	4,8%	2,7%	4,3%	1,2%
Pichincha	36.575	76	43.849	39.000	48.570	16,3%	0,6%	24,0%	17,2%	22,1%
Tungurahua	2.415	34.321	2.779	1.752	2.198	4,5%	15,8%	5,3%	4,4%	4,5%
Zamora Chinchipe	1.927	3.513	2.152	526	1.639	17,3%	9,0%	17,1%	3,2%	13,0%
Galápagos	-	-	507	258	174	-	-	18,5%	13,8%	22,0%
Sucumbios	3.268	6.112	2.790	3.312	3.427	16,7%	8,8%	17,4%	9,4%	14,2%
Orellana	2.317	1.222	1.202	1.485	1.836	11,7%	6,3%	3,6%	4,1%	2,0%
Santo Domingo Tsáchilas	7.130	1.846	6.555	1.407	995	12,9%	3,7%	10,4%	3,9%	2,4%
Santa Elena	3.015	619	15.666	1.594	1.343	9,2%	6,7%	17,7%	4,0%	2,2%
Zonas En Estudio	22	35	-	-	-	0,8%	1,1%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>137.225</b>	<b>134.300</b>	<b>171.550</b>	<b>143.154</b>	<b>172.985</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 11 Indicadores Laborales por sexo de jóvenes de 18 a 26 años**

Año	Sexo	Empleo Adecuado/Pleno	Subempleo	Desempleo	PEA
dic-18	Hombre	316.893	197.518	73.457	907.200
dic-19		281.366	213.882	62.537	870.507
dic-20		222.257	280.708	75.641	965.264
dic-21		284.463	327.311	70.941	1.079.552
abr-22		266.135	343.457	80.209	1.047.038
dic-18	Mujer	147.135	88.635	63.767	521.442
dic-19		120.829	101.063	71.762	530.191
dic-20		107.158	128.716	95.909	585.198
dic-21		119.272	143.433	72.212	558.243
abr-22		109.897	167.259	92.777	633.299

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 12 Tasa de Indicadores Laborales por sexo de personas en edad de 18 a 26 años**

Año	Sexo	Empleo Adecuado/Pleno	Subempleo	Desempleo
dic-18	Hombre	34,9%	21,8%	8,1%
dic-19		32,3%	24,6%	7,2%
dic-20		23,0%	29,1%	7,8%
dic-21		26,4%	30,3%	6,6%
abr-22		25,4%	32,8%	7,7%
dic-18	Mujer	28,2%	17,0%	12,2%
dic-19		22,8%	19,1%	13,5%
dic-20		18,3%	22,0%	16,4%
dic-21		21,4%	25,7%	12,9%
abr-22		17,4%	26,4%	14,6%

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 13 Brecha de empleo adecuado y brecha salarial de personas en edad de 18 a 26**

Año	Brecha	
	Empleo Adecuado	Salarial
dic-18	19,2%	17,9%
dic-19	29,5%	15,3%
dic-20	20,5%	15,3%
dic-21	18,9%	19,1%
abr-22	31,7%	17,9%

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 14 Empleo global de jóvenes por rama de actividad en número de personas y proporción**

Rama de actividad	Número de personas					Proporción				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	338.932	397.018	499.278	507.701	469.678	26,2%	31,4%	36,2%	34,0%	31,2%
B. Explotación de minas y canteras	9.511	6.204	12.727	11.326	6.960	0,7%	0,5%	0,9%	0,8%	0,5%
C. Industrias manufactureras	152.340	144.717	104.570	173.334	178.892	11,8%	11,4%	7,6%	11,6%	11,9%
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	2.529	671		2.807	272	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%
E. Distribución de agua, alcantarillado	2.551	3.120	840	5.417	6.015	0,2%	0,2%	0,1%	0,4%	0,4%
F. Construcción	110.579	74.082	91.291	93.495	103.223	8,6%	5,8%	6,6%	6,3%	6,8%
G. Comercio, reparación vehículos	266.953	263.068	320.082	292.797	292.242	20,7%	20,8%	23,2%	19,6%	19,4%
H. Transporte y almacenamiento	60.425	61.248	46.617	82.952	88.075	4,7%	4,8%	3,4%	5,5%	5,8%
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	96.113	91.607	105.250	106.309	126.317	7,4%	7,2%	7,6%	7,1%	8,4%
J. Información y comunicación	15.165	10.744	10.496	8.928	21.451	1,2%	0,8%	0,8%	0,6%	1,4%
K. Actividades financieras y de seguros	14.565	13.613	6.252	9.048	11.219	1,1%	1,1%	0,5%	0,6%	0,7%
L. Actividades inmobiliarias	3.115	666	2.951	4.690	622	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,0%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.590	20.717	19.357	15.920	23.705	1,7%	1,6%	1,4%	1,1%	1,6%
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	40.051	30.398	42.817	46.413	42.679	3,1%	2,4%	3,1%	3,1%	2,8%
O. Administración pública, defensa y seguridad social	30.010	34.677	20.322	19.737	15.388	2,3%	2,7%	1,5%	1,3%	1,0%
P. Enseñanza	25.011	25.704	20.811	28.286	17.213	1,9%	2,0%	1,5%	1,9%	1,1%
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	31.701	28.964	32.496	23.302	21.098	2,5%	2,3%	2,4%	1,6%	1,4%
R. Artes, entretenimiento y recreación	12.005	7.898	3.579	14.209	15.843	0,9%	0,6%	0,3%	1,0%	1,1%
S. Otras actividades de servicios	31.091	30.540	27.110	34.847	47.636	2,4%	2,4%	2,0%	2,3%	3,2%
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	27.183	20.743	12.068	13.123	18.824	2,1%	1,6%	0,9%	0,9%	1,2%
<b>Total general</b>	<b>1.291.417</b>	<b>1.266.397</b>	<b>1.378.912</b>	<b>1.494.641</b>	<b>1.507.352</b>					

Fuente: ENEMDU, 2018-2021/abril 2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo.

Tabla 15 Subempleo de jóvenes por rama de actividad en número de personas y proporción

Rama de actividad	Número de personas					Proporción				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	85.216	125.433	172.349	178.271	177.448	29,8%	39,8%	42,1%	37,9%	34,7%
B. Explotación de minas y canteras	148	739	1.304	1.677	403	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%	0,1%
C. Industrias manufactureras	28.887	26.842	34.374	40.825	28.202	10,1%	8,5%	8,4%	8,7%	5,5%
E. Distribución de agua, alcantarillado	88				1.261	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
F. Construcción	31.926	23.358	33.243	43.129	46.399	11,2%	7,4%	8,1%	9,2%	9,1%
G. Comercio, reparación vehículos	57.809	53.046	64.584	69.585	92.908	20,2%	16,8%	15,8%	14,8%	18,2%
H. Transporte y almacenamiento	19.810	15.093	13.185	34.485	32.229	6,9%	4,8%	3,2%	7,3%	6,3%
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	20.374	23.390	43.192	35.472	46.633	7,1%	7,4%	10,5%	7,5%	9,1%
J. Información y comunicación	1.856	450	1.011	3.048	3.991	0,6%	0,1%	0,2%	0,6%	0,8%
K. Actividades financieras y de seguros		642		305	592	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
L. Actividades inmobiliarias			418	324		0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.770	3.329	6.811	6.361	11.726	1,0%	1,1%	1,7%	1,4%	2,3%
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	7.355	4.812	8.318	10.051	19.198	2,6%	1,5%	2,0%	2,1%	3,8%
O. Administración pública, defensa y seguridad social	13	4.987		673	284	0,0%	1,6%	0,0%	0,1%	0,1%
P. Enseñanza	4.018	6.985	10.760	13.945	6.993	1,4%	2,2%	2,6%	3,0%	1,4%
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	5.036	5.464	4.265	1.906	10.094	1,8%	1,7%	1,0%	0,4%	2,0%
R. Artes, entretenimiento y recreación	5.511	4.570	1.263	5.390	6.179	1,9%	1,5%	0,3%	1,1%	1,2%
S. Otras actividades de servicios	10.434	9.696	9.675	21.254	21.474	3,6%	3,1%	2,4%	4,5%	4,2%
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	4.905	6.109	4.673	4.045	4.701	1,7%	1,9%	1,1%	0,9%	0,9%
<b>Total general</b>	<b>286.153</b>	<b>314.945</b>	<b>409.424</b>	<b>470.744</b>	<b>510.716</b>					

Fuente: ENEMDU, 2018-2021/abril 2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo.

Tabla 16 Empleo global de jóvenes por grupo de ocupación en número de personas

Grupo de ocupación	Empleo									
	Número de personas					Proporción				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Empleados de oficina	73.881	61.698	40.832	65.867	47.759	5,7%	4,9%	3,0%	4,4%	3,2%
Fuerzas Armadas	1.342	1.133	3.153	2.591	3.152	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Oficiales operarios y artesanos	137.283	123.663	112.184	129.766	159.772	10,6%	9,8%	8,1%	8,7%	10,6%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	70.916	64.190	61.252	100.209	91.674	5,5%	5,1%	4,4%	6,7%	6,1%
Personal direct./admin. pública y empresas	1.642	2.374	1.510	1.038	316	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%
Profesionales científicos e intelectuales	51.043	48.435	42.622	55.230	42.522	4,0%	3,8%	3,1%	3,7%	2,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	59.187	60.901	52.320	61.438	54.456	4,6%	4,8%	3,8%	4,1%	3,6%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	147.164	168.903	198.051	228.842	179.442	11,4%	13,3%	14,4%	15,3%	11,9%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	330.906	291.537	328.413	311.649	327.424	25,6%	23,0%	23,8%	20,9%	21,7%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	418.053	443.564	538.577	538.011	600.835	32,4%	35,0%	39,1%	36,0%	39,9%
<b>Total general</b>	<b>1.291.418</b>	<b>1.266.397</b>	<b>1.378.912</b>	<b>1.494.641</b>	<b>1.507.352</b>					

Fuente: ENEMDU, 2018-2021/abril 2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo.

Tabla 17 Subempleo de jóvenes por grupo de ocupación en número de personas y proporciones

Grupo de ocupación	Subempleo									
	Número de personas					Proporción				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Empleados de oficina	4.764	9.157	2.118	4.689	8.938	1,7%	2,9%	0,5%	1,0%	1,8%
Oficiales operarios y artesanos	34.791	27.716	45.058	41.744	41.713	12,2%	8,8%	11,0%	8,9%	8,2%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	16.374	10.009	8.819	25.198	11.198	5,7%	3,2%	2,2%	5,4%	2,2%
Personal direct. /admin. pública y empresas	140					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Profesionales científicos e intelectuales	7.398	8.731	11.611	18.575	15.201	2,6%	2,8%	2,8%	3,9%	3,0%
Técnicos y profesionales de nivel medio	5.550	6.710	5.852	13.697	13.018	1,9%	2,1%	1,4%	2,9%	2,5%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	42.795	68.597	109.981	75.537	73.270	15,0%	21,8%	26,9%	16,0%	14,3%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	69.286	56.304	87.007	76.911	106.607	24,2%	17,9%	21,3%	16,3%	20,9%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	105.056	127.720	138.978	214.393	240.771	36,7%	40,6%	33,9%	45,5%	47,1%
<b>Total general</b>	<b>286.153</b>	<b>314.945</b>	<b>409.424</b>	<b>470.744</b>	<b>510.716</b>					

Fuente: ENEMDU, 2018-2021/abril 2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo.

Tabla 18 Empleo global, Subempleo y Desempleo de jóvenes por nivel de instrucción, número de personas y proporciones

Periodo	Indicador	Ninguno	Centro de Alfabetización	Educación Básica	Educación Media/Bachillerato	Superior	Total general	Ninguno	Centro de Alfabetización	Educación Básica	Educación Media/Bachillerato	Superior
dic-18	EMPLEO	2.728	312	288.916	773.831	225.631	1.291.418	0,2%	0,0%	22,4%	59,9%	17,5%
dic-19		10.779	81	267.646	773.012	214.880	1.266.397	0,9%	0,0%	21,1%	61,0%	17,0%
dic-20		1.115	480	262.779	886.903	227.636	1.378.912	0,1%	0,0%	19,1%	64,3%	16,5%
dic-21		916		251.616	953.596	288.513	1.494.641	0,1%	0,0%	16,8%	63,8%	19,3%
abr-22		586	106	270.276	959.837	276.547	1.507.352	0,0%	0,0%	17,9%	63,7%	18,3%
dic-18	SUBEMPLEO	264	312	77.905	174.320	33.352	286.153	0,1%	0,1%	27,2%	60,9%	11,7%
dic-19		2.988	-	76.999	207.902	27.056	314.945	0,9%	0,0%	24,4%	66,0%	8,6%
dic-20		-	-	94.888	266.471	48.065	409.424	0,0%	0,0%	23,2%	65,1%	11,7%
dic-21		-	-	84.649	319.690	66.404	470.744	0,0%	0,0%	18,0%	67,9%	14,1%
abr-22		586	-	108.336	333.145	68.648	510.716	0,1%	0,0%	21,2%	65,2%	13,4%
dic-18	DESEMPLEO	436	-	19.682	87.523	29.584	137.225	0,3%	0,0%	14,3%	63,8%	21,6%
dic-19		-	-	16.863	81.836	35.601	134.300	0,0%	0,0%	12,6%	60,9%	26,5%
dic-20		1.521	-	6.467	118.055	45.507	171.550	0,9%	0,0%	3,8%	68,8%	26,5%
dic-21		-	-	14.497	93.986	34.670	143.154	0,0%	0,0%	10,1%	65,7%	24,2%
abr-22		-	-	8.285	129.418	35.282	172.985	0,0%	0,0%	4,8%	74,8%	20,4%

Fuente: ENEMDU, 2018-2021/abril 2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

En base a 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.

## Mujeres y el desempleo

Durante los últimos años se han evidenciado cambios profundos en las dinámicas del mercado laboral. Desde la perspectiva demográfica, se observan nuevos roles de género asignados socialmente a las mujeres, con su inclusión exponencial en el empleo remunerado. Las estructuras familiares se han modificado de manera considerable y, por ende, las demandas de cuidado de la población. La dificultad de armonización del trabajo remunerado y no remunerado ha conllevado al incremento del subempleo femenino, lo cual implica que el trabajo productivo y reproductivo que realizan las mujeres se ha incrementado.

La sociedad utiliza la división de criterio sexual para repartir las tareas productivas, reproductivas y de subsistencia, adjudicando las tareas productivas y de la esfera pública a los hombres, y las reproductivas y de cuidado a las mujeres, que así quedan relegadas a la esfera doméstica o privada.

En las economías de subsistencia, la mujer realiza el trabajo más pesado, empeñándose durante más tiempo y contribuyendo más a los ingresos familiares que los hombres de la familia.

Esta desigualdad de condición entre los sexos es una de las causas básicas de la pobreza, ya que en sus diferentes formas impide el acceso de cientos de mujeres a la educación, la formación, los servicios de salud, los servicios de parvulario y una condición jurídica que le permitiría conocer sus derechos en la sociedad.

**Tabla 19 Número tasa de empleo adecuado de mujeres por provincias**

Provincia	Número de personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Azuay	70.362	66.060	46376,4	55.464	50.143	29,8%	30,9%	30,7%	34,3%	26,3%
Bolívar	9.375	10.991	1754,9	6.294	5.534	19,5%	19,6%	3,1%	18,0%	19,4%
Cañar	11.751	12.199	10673	12.616	11.167	20,3%	18,3%	15,8%	20,4%	24,4%
Carchi	5.219	4.490	4040,9	8.669	4.141	21,8%	12,9%	12,4%	22,8%	11,4%
Cotopaxi	26.978	23.372	19880,7	14.533	21.159	20,4%	17,8%	20,0%	14,2%	20,3%
Chimborazo	21.109	16.332	17121,9	24.595	12.598	11,6%	7,5%	15,0%	20,1%	10,3%
El Oro	43.347	44.915	34707,9	31.846	36.502	34,0%	35,1%	23,1%	22,2%	23,5%
Esmeraldas	30.289	26.297	11004,6	30.433	21.141	28,1%	19,2%	10,7%	20,7%	18,9%
Guayas	304.266	269.413	246915,8	286.513	230.677	39,6%	37,3%	32,4%	32,1%	27,7%
Imbabura	21.215	20.199	9235,2	30.457	17.155	22,3%	26,3%	8,2%	27,3%	20,8%
Loja	32.382	34.539	20955,7	40.132	24.472	25,8%	25,8%	18,6%	28,0%	19,2%
Los Ríos	28.223	35.126	38390,4	43.077	28.946	23,6%	33,7%	28,2%	32,1%	25,9%
Manabí	53.507	52.805	37651,1	43.947	48.314	25,1%	28,9%	20,1%	19,0%	23,6%
Morona Santiago	10.035	9.396	14391,6	10.409	16.737	21,7%	18,7%	18,5%	12,7%	14,1%
Napo	7.616	6.471	5578,2	15.344	7.986	24,1%	22,2%	6,4%	9,6%	19,4%
Pastaza	4.801	4.809	6490,4	10.564	10.048	24,5%	20,5%	9,0%	23,0%	10,0%

Pichincha	307.854	308.902	184673,4	235.448	250.905	49,9%	46,1%	33,1%	40,3%	42,4%
Tungurahua	41.803	35.312	20134,9	25.476	34.368	28,3%	25,4%	14,1%	20,3%	20,6%
Zamora Chinchipe	2.627	2.983	4394,2	7.793	7.614	11,9%	16,3%	16,9%	21,5%	27,9%
Galápagos	7.480	4.355	1627	4.338	2.182	26,5%	68,8%	24,4%	71,5%	50,8%
Sucumbíos	4.673	7.585	11417,1	15.220	10.343	13,2%	21,8%	25,2%	22,6%	18,3%
Orellana	24.090	5.697	10829,7	7.514	11.948	26,5%	16,2%	15,6%	8,3%	7,0%
Santo Domingo T.	13.928	19.049	13588,1	22.593	33.048	24,4%	18,1%	12,4%	27,6%	33,3%
Santa Elena	935	13.072	14219,2	14.153	24.115	19,2%	21,0%	20,5%	23,1%	29,2%
Zonas En Estudio	0	592	0	0	0	-	9,6%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1.083.863</b>	<b>1.034.958</b>	<b>786.052</b>	<b>997.425</b>	<b>921.242</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

Revisando los indicadores de empleo de mujeres un total de 3.4054.54 pertenecen a la población económicamente activa, se identifica que 3 de cada 10 mujeres tienen un empleo adecuado dentro de las ramas más representativas son la agricultura, el comercio, la industria manufacturera, los servicios de comida, el servicio doméstico, tomando en cuenta que dentro este primer cuatrimestre del año 2022 se ha incrementado el empleo en mujeres debido a la reactivación económica del país.

**Tabla 20 Número y tasa de subempleo de mujeres por provincias**

Provincia	Número de personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Azuay	22.738	20.870	22.837	32.837	40.053	9,6%	9,7%	15,1%	20,3%	21,0%
Bolívar	5.356	11.438	9.530	6.881	1.784	11,1%	20,4%	16,9%	19,7%	6,3%
Cañar	7.020	15.245	17.724	14.877	10.526	12,1%	22,8%	26,2%	24,1%	23,0%
Carchi	2.511	16.182	8.487	6.877	9.693	10,5%	46,5%	26,1%	18,1%	26,6%
Cotopaxi	11.419	32.695	12.763	30.151	21.785	8,6%	24,9%	12,8%	29,5%	20,9%
Chimborazo	30.294	5.378	15.162	29.524	19.013	16,6%	2,5%	13,3%	24,1%	15,6%
El Oro	21.577	3.622	44.723	45.947	40.523	16,9%	2,8%	29,8%	32,1%	26,1%
Esmeraldas	12.904	4.337	15.820	35.684	26.824	12,0%	3,2%	15,4%	24,3%	24,0%
Guayas	163.450	108.919	169.687	178.398	169.540	21,3%	15,1%	22,3%	20,0%	20,3%
Imbabura	14.100	19.543	33.361	20.905	14.712	14,8%	25,4%	29,8%	18,7%	17,8%
Loja	20.919	3.300	26.710	20.986	34.520	16,7%	2,5%	23,8%	14,6%	27,0%
Los Ríos	29.710	8.448	40.895	13.857	18.255	24,8%	8,1%	30,0%	10,3%	16,3%
Manabí	35.478	629	30.586	50.334	45.225	16,7%	0,3%	16,3%	21,7%	22,1%
Morona Santiago	3.602	4.594	12.982	14.155	32.780	7,8%	9,2%	16,7%	17,2%	27,7%
Napo	5.161	3.096	14.285	42.292	11.245	16,3%	10,6%	16,3%	26,3%	27,4%
Pastaza	2.278	35.893	4.027	9.505	6.525	11,6%	153,2%	5,6%	20,7%	6,5%
Pichincha	73.691	15.201	113.897	132.119	133.119	11,9%	2,3%	20,4%	22,6%	22,5%
Tungurahua	18.890	6.419	32.000	21.447	31.460	12,8%	4,6%	22,3%	17,1%	18,8%
Zamora Chinchipe	2.860	7.628	3.561	6.908	6.351	12,9%	41,7%	13,7%	19,0%	23,2%
Galápagos	1.828	20.851	2.107	531	132	6,5%	329,6%	31,6%	8,8%	3,1%
Sucumbíos	5.268	27.110	4.640	7.007	7.193	14,9%	77,8%	10,2%	10,4%	12,7%
Orellana	14.449	24.776	14.359	24.573	22.978	15,9%	70,3%	20,7%	27,3%	13,4%
Santo Domingo T.	11.854	22.419	21.456	14.337	18.453	20,8%	21,3%	19,6%	17,5%	18,6%
Santa Elena	448	127.637	10.862	14.789	17.336	9,2%	204,9%	15,6%	24,1%	21,0%
Zonas En Estudio	-	975	-	-	-	-	15,8%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>517.805</b>	<b>547.204</b>	<b>682.457</b>	<b>774.922</b>	<b>740.025</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 21 Número y tasa de mujeres en desempleo por provincias**

Provincia	Número de personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Azuay	6.703	3.054	8.641	7.236	6.575	2,8%	1,4%	5,7%	4,5%	3,4%
Bolívar	1.403	2.258	0	606	1.197	2,9%	4,0%	0,0%	1,7%	4,2%
Cañar	1.545	2.658	1.931	2.591	1.879	2,7%	4,0%	2,9%	4,2%	4,1%
Carchi	2.176	4.981	2.820	3.464	2.872	9,1%	14,3%	8,7%	9,1%	7,9%
Cotopaxi	1.690	2.052	3.696	7.349	2.741	1,3%	1,6%	3,7%	7,2%	2,6%
Chimborazo	5.567	942	5.170	4.077	1.046	3,1%	0,4%	4,5%	3,3%	0,9%
El Oro	9.435	4.088	15.905	7.413	6.583	7,4%	3,2%	10,6%	5,2%	4,2%
Esmeraldas	9.006	21.975	23.988	18.385	7.757	8,4%	16,0%	23,3%	12,5%	6,9%
Guayas	28.054	33.860	27.549	43.174	73.308	3,6%	4,7%	3,6%	4,8%	8,8%
Imbabura	3.485	3.080	8.223	6.514	9.762	3,7%	4,0%	7,3%	5,8%	11,8%
Loja	3.235	5.057	11.392	6.189	3.208	2,6%	3,8%	10,1%	4,3%	2,5%
Los Ríos	7.213	4.826	0	5.764	1.483	6,0%	4,6%	0,0%	4,3%	1,3%
Manabí	6.682	6.301	5.987	3.262	5.133	3,1%	3,4%	3,2%	1,4%	2,5%
Morona Santiago	235	652	3.476	0	6.453	0,5%	1,3%	4,5%	0,0%	5,5%
Napo	1.598	705	905	2.936	725	5,1%	2,4%	1,0%	1,8%	1,8%
Pastaza	591	805	2.008	1.264	1.593	3,0%	3,4%	2,8%	2,7%	1,6%
Pichincha	44.642	45.730	69.114	50.351	61.307	7,2%	6,8%	12,4%	8,6%	10,4%
Tungurahua	2.796	3.364	6.238	2.786	3.802	1,9%	2,4%	4,4%	2,2%	2,3%
Zamora Chinchipe	1.588	639	3.660	373	1.300	7,2%	3,5%	14,1%	1,0%	4,8%
Galápagos	3.593	63	1.470	529	200	12,7%	1,0%	22,1%	8,7%	4,7%
Sucumbíos	1.545	1.423	2.005	2.342	5.140	4,4%	4,1%	4,4%	3,5%	9,1%
Orellana	3.730	793	4.638	1.247	1.765	4,1%	2,3%	6,7%	1,4%	1,0%
Santo Domingo T.	2.206	5.740	5.035	1.951	2.135	3,9%	5,5%	4,6%	2,4%	2,2%
Santa Elena	119	1.994	12.474	2.373	2.412	2,4%	3,2%	18,0%	3,9%	2,9%
Zonas en Estudio	-	73	-	-	-	-	1,2%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>148.837</b>	<b>157.111</b>	<b>226.324</b>	<b>182.172</b>	<b>210.375</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 22 Empleo de mujeres por rama de actividad**

Rama de actividad	Número de personas					Proporciones				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	817.007	866.341	924.234	982.178	987.686	25,6%	26,8%	29,6%	28,2%	29,0%
B. Explotación de minas y canteras	4.356	5.339	4.543	5.034	5.306	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%
C. Industrias manufactureras	302.534	297.055	248.767	290.715	308.260	9,5%	9,2%	8,0%	8,3%	9,1%
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	3.315	6.629	2.993	5.499	6.429	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%
E. Distribución de agua, alcantarillado	7.102	4.214	3.664	1.480	1.173	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
F. Construcción	24.966	15.990	8.314	18.126	9.431	0,8%	0,5%	0,3%	0,5%	0,3%
G. Comercio, reparación vehículos	711.570	678.291	729.686	809.413	776.851	22,3%	21,0%	23,4%	23,2%	22,8%
H. Transporte y almacenamiento	40.971	37.237	30.363	39.072	35.770	1,3%	1,2%	1,0%	1,1%	1,1%

Rama de actividad	Número de personas					Proporciones				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	291.441	310.588	298.180	378.090	341.070	9,1%	9,6%	9,6%	10,9%	10,0%
J. Información y comunicación	29.215	24.101	21.690	15.111	26.155	0,9%	0,7%	0,7%	0,4%	0,8%
K. Actividades financieras y de seguros	30.657	27.251	30.207	32.566	35.092	1,0%	0,8%	1,0%	0,9%	1,0%
L. Actividades inmobiliarias	6.137	5.234	4.287	11.357	8.160	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	69.505	70.774	58.957	43.684	80.185	2,2%	2,2%	1,9%	1,3%	2,4%
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	89.029	89.298	103.137	99.577	103.402	2,8%	2,8%	3,3%	2,9%	3,0%
O. Administración pública, defensa y seguridad social	70.671	73.454	67.639	84.921	76.839	2,2%	2,3%	2,2%	2,4%	2,3%
P. Enseñanza	191.737	203.123	174.472	199.922	186.365	6,0%	6,3%	5,6%	5,7%	5,5%
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	144.756	150.345	122.931	115.978	124.363	4,5%	4,7%	3,9%	3,3%	3,7%
R. Artes, entretenimiento y recreación	14.032	13.409	6.972	8.225	19.842	0,4%	0,4%	0,2%	0,2%	0,6%
S. Otras actividades de servicios	130.239	124.589	115.133	165.598	120.588	4,1%	3,9%	3,7%	4,8%	3,5%
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	210.471	226.057	165.049	177.890	151.437	6,6%	7,0%	5,3%	5,1%	4,4%
U. Actividades de organizaciones extraterritoriales	-	653	-	193	1.052	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>3.189.713</b>	<b>3.229.972</b>	<b>3.121.217</b>	<b>3.484.627</b>	<b>3.405.454</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

Durante los últimos cinco años los indicadores del mercado laboral han mostrado una evolución positiva ya que han aumentado los ingresos laborales en la mayoría de las regiones y el desempleo ha disminuido. Sin embargo, la tasa de participación femenina se ha estancado y tomando en cuenta los últimos dos años debido a la pandemia del COVID-19 estos indicadores siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita a la inserción laboral de las mujeres.

Estos factores estructurales representan un obstáculo para la superación de la pobreza y la desigualdad, así como para la consecución de la autonomía económica de las mujeres, más aún si se considera el contexto actual de contracción del crecimiento en mujeres.

**Tabla 23 Subempleo de mujeres por rama de actividad**

Rama de actividad	Número de personas					Proporciones				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	110.843	106.357	136.331	197.899	169.834	21,4%	19,4%	20,0%	25,5%	22,9%
B. Explotación de minas y canteras	77	422	-	853	-	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
C. Industrias manufactureras	57.832	53.353	55.342	60.040	64.219	11,2%	9,8%	8,1%	7,7%	8,7%
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	956	2.086	-	-	593	0,2%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%

Rama de actividad	Número de personas					Proporciones				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
E. Distribución de agua, alcantarillado	-	476	41	-	59	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Construcción	3.367	5.103	664	4.624	1.564	0,7%	0,9%	0,1%	0,6%	0,2%
G. Comercio, reparación vehículos	115.614	114.186	166.455	160.516	167.388	22,3%	20,9%	24,4%	20,7%	22,6%
H. Transporte y almacenamiento	4.727	4.625	3.129	10.324	6.897	0,9%	0,8%	0,5%	1,3%	0,9%
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	61.873	67.373	99.301	100.075	91.477	11,9%	12,3%	14,6%	12,9%	12,4%
J. Información y comunicación	2.955	1.687	1.641	383	4.915	0,6%	0,3%	0,2%	0,0%	0,7%
K. Actividades financieras y de seguros	166	543	2.446	889	-	0,0%	0,1%	0,4%	0,1%	0,0%
L. Actividades inmobiliarias	514	1.175	418	2.808	83	0,1%	0,2%	0,1%	0,4%	0,0%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	13.548	14.060	16.001	11.797	30.355	2,6%	2,6%	2,3%	1,5%	4,1%
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	27.578	34.361	58.092	46.281	49.294	5,3%	6,3%	8,5%	6,0%	6,7%
O. Administración pública, defensa y seguridad social	463	2.603	1.805	-	2.462	0,1%	0,5%	0,3%	0,0%	0,3%
P. Enseñanza	8.900	18.142	17.496	18.047	17.527	1,7%	3,3%	2,6%	2,3%	2,4%
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	16.065	15.356	11.768	17.740	22.502	3,1%	2,8%	1,7%	2,3%	3,0%
R. Artes, entretenimiento y recreación	3.039	4.367	1.120	157	7.962	0,6%	0,8%	0,2%	0,0%	1,1%
S. Otras actividades de servicios	51.190	44.957	52.571	81.878	49.835	9,9%	8,2%	7,7%	10,6%	6,7%
T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	38.098	55.975	57.837	60.419	53.061	7,4%	10,2%	8,5%	7,8%	7,2%
U. Actividades de organizaciones extraterritoriales	-	-	-	193	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>517.805</b>	<b>547.204</b>	<b>682.457</b>	<b>774.922</b>	<b>740.025</b>					

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 24 Empleo de mujeres por grupo ocupacional**

Grupo de ocupación	Número de personas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Empleados de oficina	151.609	140.800	113.029	121.204	117.567
Fuerzas Armadas			3.027		993
Oficiales operarios y artesanos	179.344	192.427	138.066	193.418	237.632
Operadores de instalac. máquinas y montad.	37.475	41.986	34.154	30.909	23.637
Personal direct. /admin. pública y empresas	30.339	31.122	26.774	27.752	25.165
Profesionales científicos e intelectuales	335.558	348.188	310.436	332.252	333.500
Técnicos y profesionales de nivel medio	143.482	149.303	129.102	150.912	168.624
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	390.358	369.197	403.899	466.390	449.899
Trabajad. de los servicios y comerciantes	962.735	933.872	895.707	1.037.220	1.006.087
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	958.813	1.023.076	1.067.024	1.124.570	1.042.351

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 25 Proporción de empleo de mujeres por grupo ocupacional**

Grupo de ocupación	Proporciones				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Empleados de oficina	4,8%	4,4%	3,6%	3,5%	3,5%
Fuerzas Armadas	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Oficiales operarios y artesanos	5,6%	6,0%	4,4%	5,6%	7,0%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	1,2%	1,3%	1,1%	0,9%	0,7%
Personal direct./admin. pública y empresas	1,0%	1,0%	0,9%	0,8%	0,7%
Profesionales científicos e intelectuales	10,5%	10,8%	9,9%	9,5%	9,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	4,5%	4,6%	4,1%	4,3%	5,0%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	12,2%	11,4%	12,9%	13,4%	13,2%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	30,2%	28,9%	28,7%	29,8%	29,5%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	30,1%	31,7%	34,2%	32,3%	30,6%

**Fuente:** INEC-ENEMDU, varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

El deterioro del mercado laboral en Ecuador, consecuencia de la crisis derivada por la pandemia COVID 19, impacta con más fuerza en las mujeres. De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que recoge datos de diciembre de 2020, se observa que tan solo 2 de cada 10 mujeres, que fueron parte de la fuerza laboral, tuvieron un empleo adecuado; por lo que la brecha de género en cuanto a acceso a empleos de calidad aún se mantuvo.

Los indicadores ponen en evidencia la desventaja de las mujeres en distintos aspectos. La brecha de género en el desempleo sigue siendo marcada, con una tasa de 6,7% para las mujeres, casi el doble del 3,7% en los hombres.

**Tabla 26 Subempleo de mujeres por grupo ocupacional**

Grupo de ocupación	Número de personas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Empleados de oficina	10.327	17.001	8.102	11.093	12.894
Oficiales operarios y artesanos	48.677	45.382	43.039	56.310	59.650
Operadores de instalac. máquinas y montad.	7.021	4.454	4.325	9.340	5.512
Personal direct./admin. pública y empresas	64	972	40	41	891
Profesionales científicos e intelectuales	18.785	30.887	34.035	27.996	44.488
Técnicos y profesionales de nivel medio	10.976	9.750	12.139	15.633	19.923
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	63.149	57.310	82.506	121.237	100.748
Trabajad. de los servicios y comerciantes	180.152	177.077	206.264	232.466	237.460
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	178.654	204.371	292.008	300.807	258.458
<b>Total general</b>	<b>517.805</b>	<b>547.204</b>	<b>682.457</b>	<b>774.922</b>	<b>740.025</b>

**Fuente:** INEC-ENEMDU, varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 27 Proporción de Subempleo de mujeres por grupo ocupacional**

Grupo de ocupación	Proporciones				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abr-22
Empleados de oficina	0,3%	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%
Oficiales operarios y artesanos	1,5%	1,4%	1,4%	1,6%	1,8%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	0,2%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%
Personal direct./admin. pública y empresas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Profesionales científicos e intelectuales	0,6%	1,0%	1,1%	0,8%	1,3%
Técnicos y profesionales de nivel medio	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,6%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	2,0%	1,8%	2,6%	3,5%	3,0%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	5,6%	5,5%	6,6%	6,7%	7,0%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	5,6%	6,3%	9,4%	8,6%	7,6%

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 28 Indicadores laborales de mujeres por nivel de instrucción**

Periodo	Indicador	Ninguno	Centro de Alfabetización	Educación Básica	Educación Media/Bachillerato	Superior	Total
2018	Empleo	152.935	20.765	1.335.220	904.729	776.064	3.189.713
2019		155.871	25.743	1.298.577	965.062	784.719	3.229.972
2020		160.593	14.313	1.245.656	962.086	738.569	3.121.217
2021		106.001	13.868	1.360.130	1.131.041	873.586	3.484.627
2022		135.731	15.398	1.318.893	1.083.432	852.000	3.405.454
2018	Subempleo	16.247	2.898	239.720	183.963	74.976	517.805
2019		14.590	2.212	233.921	214.833	81.648	547.204
2020		16.448	2.461	307.658	246.336	109.554	682.457
2021		11.501	582	319.959	311.169	131.711	774.922
2022		15.228	325	284.445	281.744	158.284	740.025
2018	Desempleo	1.382	-	31.278	61.566	54.611	148.837
2019		919	81	36.183	67.300	52.630	157.111
2020		1.471	-	37.656	104.020	83.178	226.324
2021		472	-	41.232	90.700	49.768	182.172
2022		2.504	-	28.458	110.728	68.684	210.375

Fuente: INEC-ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

Las consecuencias económicas golpean con fuerza a las mujeres que están sufriendo con dureza las afectaciones de la pandemia. Como las mujeres suelen ganar salarios más bajos, tener menos ahorros y empleos menos seguros que los hombres, también son particularmente susceptibles a los impactos económicos en general. La pandemia ha devastado sectores feminizados como el de la hospitalidad, el turismo y el comercio, lo que provocó que muchas mujeres perdieran sus medios de vida. En todas las regiones, las mujeres han sido más propensas a abandonar el mercado laboral durante la pandemia. La mayoría de las mujeres empleadas trabajan en el sector informal con pocas o nulas protecciones laborales como licencias médicas o seguro de desempleo. En el caso de las mujeres con empleos en la primera línea, como quienes trabajan en atención sanitaria y tareas domésticas, la pandemia las ha forzado a elegir entre su salud y la seguridad económica.

## Adultos de 45 a 64 años y el desempleo

Cada una de las generaciones de personas han tenido vivencias particulares muy marcadas por las características de la sociedad en la que crecieron y se educaron, circunstancias que las diferencian de las demás y determinan en cierta manera su forma de ver la vida, de afrontar el trabajo, o de comportarse y relacionarse en el ámbito profesional.

El desafío actual es lograr que generaciones tan diferentes cuando se insertan laboralmente no sólo convivan, sino que además se entiendan y aprendan a ser empáticos con lo que cada uno desconoce.

El trabajo es un factor fundamental en la sociedad, ya que genera crecimiento, productividad y sustento para las familias, es tan importante que es la condición básica y fundamental de la vida humana, es la fuente de los bienes y servicios que satisfacen nuestras necesidades.

Desde el ámbito de la justicia social, todas las personas, además de tener los mismos derechos políticos y civiles, deberían tener las mismas posibilidades de acceder al bienestar social, y, en este sentido, el mismo derecho y las mismas oportunidades a la educación, a la salud y al trabajo; en el sector empleador la oferta laboral es la oportunidad, a través de una contratación equitativa.

Si hablamos de los retos de la inserción laboral, actualmente las personas que se encuentran en edades de 45 a 64 años, mismos que se han denominado adultos medios, atraviesan una crisis laboral importante, debido a la falta de oportunidades, ya que muchas empresas consideran a la edad, como un factor determinante para el desempeño y desarrollo de funciones; esto ha generado que cada vez sean menos las oportunidades de conseguir un empleo adecuado.

Es así que a través del presente proyecto se ha determinado la necesidad de promover y fortalecer el perfil profesional de este grupo de personas, con la finalidad de transformarles en candidatos potenciales y competitivos en cualquier proceso de selección.

A través de varios estudios realizados por el INEC – ENEMDU (varios periodos), se ha determinado la situación laboral por la que ha atravesado la población económicamente activa de los adultos de 45 a 64 años en nuestro país, es así que, en cifras generales durante el periodo de enero 2018 a abril 2022, la tasa de empleo adecuado ha decrecido de 41.9% a 34.4%. En el caso del subempleo se observa un crecimiento importante del 16.1% al 23.6% en el periodo enero 2018 – abril 2022.

El desempleo es una cifra que en este grupo de personas también se ha incrementado durante el periodo enero 2018 – abril 2022 del 1.8% al 2.5% respectivamente.

Es así que en los últimos años las empresas tienen una tendencia a la contratación de jóvenes, ya que consideran que son personas con las que se pueden obtener beneficios como disponibilidad total para los diferentes horarios de trabajo, mejores conocimientos tecnológicos, incluso en muchas ocasiones ven en los jóvenes menos posibilidades de problemas laborales, y un factor determinante es el sueldo que se oferta por un puesto de trabajo y que ellos están dispuestos a tomar.

El sexo también es una causa que interfiere el momento de la contratación ya que en el caso de las mujeres que se encuentran en este rango de edad (45 – 64 años), el mayor obstáculo para que la mujer tenga un trabajo remunerado es el esfuerzo que supone conciliarlo con las responsabilidades familiares.

En este sentido, es fundamental capacitar a los ciudadanos que conforman el grupo de adultos medios, convirtiéndose en postulantes activos y potenciales acorde a las nuevas realidades y exigencias del mercado laboral.

El empleador juega un rol fundamental, por eso la importancia de sensibilizar a las empresas públicas y privadas en una contratación equitativa, aportando grandemente en la transformación social y económica de las familias ecuatorianas.

**Tabla 29 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años a nivel nacional**

Periodo	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo	PEA
dic-18	1.017.661	391.577	44.490	2.427.840
dic-19	1.049.228	424.495	48.879	2.529.957
dic-20	830.785	577.650	60.027	2.490.693
dic-21	906.749	610.172	71.499	2.651.889
abril-22	892.430	612.484	65.365	2.594.124

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 30 Tasas de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años a nivel nacional**

Periodo	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo
dic-18	41,9%	16,1%	1,8%
dic-19	41,5%	16,8%	1,9%
dic-20	33,4%	23,2%	2,4%
dic-21	34,2%	23,0%	2,7%
abril-22	34,4%	23,6%	2,5%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

En cuanto a los indicadores laborales de las personas de 45 a 64 años por área geográfica, se puede observar que la tasa de empleo adecuado en el área urbana son aproximadamente el doble de las tasas de empleo adecuado en el área rural. En abril de 2022, la tasa de empleo adecuado de las personas de 45 a 64 años en el área urbana fue de 42,4%, mientras que en el área rural fue de 17,3%. Además, en ambas áreas geográficas la tasa de empleo adecuado ha presentado una tendencia decreciente desde diciembre de 2018 a diciembre de 2021.

En cuanto a la tasa de subempleo de las personas de 45 a 64 años por área geográfica, se puede observar que son muy parecidas entre las tasas del área urbana y el área rural, además, ambas tasas tienen una tendencia creciente. Para abril de 2022, esta tasa en el área urbana llegó a 24,6% y para el área rural fue de 21,2%.

La tasa de desempleo de las personas de 45 a 64 años por áreas geográficas, tienen una tendencia creciente entre diciembre de 2018 y diciembre de 2021. Para abril de 2022, la tasa de desempleo en el área urbana fue de 2,9% y para el área rural fue de 1,6%.

**Tabla 31 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por área geográfica**

Periodo	Área Geográfica	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo
dic-18	Urbano	830.459	276.566	40.644
dic-19		874.292	289.111	42.549
dic-20		669.224	427.661	48.759
dic-21		727.560	407.081	65.063
abril-22		749.319	434.331	51.757
dic-18	Rural	187.202	115.011	3.847
dic-19		174.936	135.384	6.330
dic-20		161.560	149.989	11.268
dic-21		179.189	203.091	6.436
abril-22		143.110	178.153	13.608

**Fuente:** INEC-ENEMDU. Varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 32 Tasas de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por área geográfica**

Periodo	Área Geográfica	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo
dic-18	Urbano	49,9%	16,6%	2,4%
dic-19		49,7%	16,4%	2,4%
dic-20		39,6%	25,3%	2,9%
dic-21		40,2%	22,5%	3,6%
abril-22		42,4%	24,6%	2,9%
dic-18	Rural	24,5%	15,1%	0,5%
dic-19		22,7%	17,6%	0,8%
dic-20		20,2%	18,7%	1,4%
dic-21		21,2%	24,1%	0,8%
abril-22		17,3%	21,6%	1,6%

**Fuente:** INEC-ENEMDU. Varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

La tasa de empleo adecuado de las personas de 45 a 64 años por sexo, se observa que, en el periodo analizado, la tasa de empleo adecuado de los hombres es más alta que la de las mujeres. Esta diferencia, en promedio, fue de 16,1 puntos porcentuales entre diciembre de 2018 y diciembre de 2021. Además, ambas tasas presentan su dato más bajo en diciembre de 2020. Para abril de 2022, la tasa de empleo adecuado de los hombres fue de 40,1% y de las mujeres fue de 26,5%.

En cuanto a la tasa de subempleo, se observa que la diferencia entre la tasa de subempleo de los hombres y la tasa de subempleo las mujeres son, en promedio, de 3,6 puntos porcentuales entre diciembre de 2018 y diciembre de 2021. Para abril de 2022, la tasa de subempleo de los hombres fue de 26,3% y de las mujeres fue de 19,8%.

Sobre la tasa de desempleo se observa que en diciembre de 2020, la tasa de desempleo de mujeres presenta su valor más alto en el periodo analizado, llegando a 2,7%, mientras que el valor más alto de la tasa de desempleo de los hombres se presentó en diciembre de 2021, llegando a 3,3%. Para abril de 2022, la tasa de desempleo de los hombres llegó a 2,7% y de las mujeres llegó a 2,3%.

**Tabla 33 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por sexo**

Periodo	Sexo	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo	PEA
dic-18	Hombre	689.251	228.574	25.614	1.395.045
dic-19		707.071	263.519	25.933	1.449.644
dic-20		575.400	378.718	32.010	1.451.403
dic-21		609.069	369.835	49.134	1.502.476
abril-22		606.371	398.225	40.448	1.513.291
dic-18	Mujer	328.410	163.003	18.877	1.032.795
dic-19		342.157	160.977	22.946	1.080.314
dic-20		255.385	198.932	28.017	1.039.290
dic-21		297.680	240.337	22.365	1.149.413
abril-22		286.059	214.259	24.917	1.080.833

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 34 Tasas de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por sexo**

Periodo	Sexo	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo
dic-18	Hombre	49,4%	16,4%	1,8%
dic-19		48,8%	18,2%	1,8%
dic-20		39,6%	26,1%	2,2%
dic-21		40,5%	24,6%	3,3%
abril-22		40,1%	26,3%	2,7%
dic-18	Mujer	31,8%	15,8%	1,8%
dic-19		31,7%	14,9%	2,1%
dic-20		24,6%	19,1%	2,7%
dic-21		25,9%	20,9%	1,9%
abril-22		26,5%	19,8%	2,3%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

La demanda laboral de las personas de 45 a 64 años por nivel de instrucción, rama de actividad, grupos ocupacionales y provincia, con su respectiva evolución entre diciembre de 2018 y diciembre de 2021, y se presenta el último dato de abril de 2022.

**Tabla 35 Indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por nivel de instrucción**

Periodo	Indicador	Ninguno	Centro de Alfabetización	Educación Básica	Educación Media/ Bachillerato	Superior	Total
dic-18	Empleo	135.753	15.606	1.245.625	527.922	458.444	2.383.350
dic-19		115.781	21.758	1.272.440	580.328	490.770	2.481.077
dic-20		123.782	12.197	1.355.208	518.332	421.148	2.430.667
dic-21		86.114	7.284	1.383.313	614.353	489.325	2.580.389
abril-22		110.153	5.039	1.394.908	578.861	439.799	2.528.759
dic-18	Subempleo	25.367	2.301	236.827	88.781	38.301	391.577
dic-19		22.766	2.961	256.677	90.326	51.766	424.496
dic-20		22.086	3.431	371.349	131.160	49.624	577.650
dic-21		15.419	810	392.160	145.246	56.537	610.171
abril-22		14.668	287	390.293	149.244	57.991	612.484

Periodo	Indicador	Ninguno	Centro de Alfabetización	Educación Básica	Educación Media/Bachillerato	Superior	Total
dic-18	Desempleo	-	-	16.357	14.392	13.742	44.491
dic-19		340	163	23.839	14.246	10.291	48.879
dic-20		1.857	-	28.172	15.576	14.422	60.027
dic-21		3.026	-	31.455	20.403	16.616	71.499
abril-22		1.782	0	28.958	17.022	17.603	65.365

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 36 Proporción de los indicadores laborales de personas de 45 a 64 años por nivel de instrucción**

Periodo	Indicador	Ninguno	Centro de Alfabetización	Educación Básica	Educación Media/Bachillerato	Superior
dic-18	Empleo	5,7%	0,7%	52,3%	22,2%	19,2%
dic-19		4,7%	0,9%	51,3%	23,4%	19,8%
dic-20		5,1%	0,5%	55,8%	21,3%	17,3%
dic-21		3,3%	0,3%	53,6%	23,8%	19,0%
abril-22		4,4%	0,2%	55,2%	22,9%	17,4%
dic-18	Subempleo	6,5%	0,6%	60,5%	22,7%	9,8%
dic-19		5,4%	0,7%	60,5%	21,3%	12,2%
dic-20		3,8%	0,6%	64,3%	22,7%	8,6%
dic-21		2,5%	0,1%	64,3%	23,8%	9,3%
abril-22		2,4%	0,0%	63,7%	24,4%	9,5%
dic-18	Desempleo	-	-	36,8%	32,3%	30,9%
dic-19		0,7%	-	48,8%	29,1%	21,1%
dic-20		3,1%	-	46,9%	25,9%	24,0%
dic-21		4,2%	-	44,0%	28,5%	23,2%
abril-22		2,7%	-	44,3%	26,0%	26,9%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 37 Número de personas y tasa de empleo adecuado de personas de 45 a 64 años por provincia**

Provincia	Número de Personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Azuay	64.208	50.067	41.250	41.662	38.980	48,5%	43,5%	40,1%	41,1%	37,6%
Bolívar	8.670	12.566	7.882	8.146	4.419	27,1%	34,9%	24,9%	32,9%	21,9%
Cañar	9.425	10.251	12.264	12.992	16.439	29,9%	32,3%	37,0%	32,7%	43,3%
Carchi	8.136	6.813	5.775	11.200	10.259	39,0%	28,1%	26,9%	37,0%	32,3%
Cotopaxi	22.742	22.545	20.742	19.506	16.090	26,9%	27,6%	29,6%	34,1%	27,2%
Chimborazo	23.674	12.411	16.432	19.797	14.794	24,4%	13,2%	22,5%	28,2%	21,6%
El Oro	48.374	50.762	40.932	43.994	41.671	49,5%	49,9%	35,9%	39,1%	40,4%
Esmeraldas	38.087	43.214	21.330	33.527	25.699	33,6%	33,5%	33,1%	29,0%	24,4%
Guayas	291.683	308.275	246.427	249.173	268.495	46,9%	48,5%	39,1%	33,4%	37,5%
Imbabura	20.231	17.803	14.910	21.550	22.852	31,2%	31,1%	22,8%	33,6%	37,0%
Loja	26.394	27.180	15.377	29.272	26.659	33,8%	33,6%	22,0%	35,1%	31,0%
Los Ríos	42.147	50.423	43.202	49.636	35.659	37,9%	44,4%	30,8%	39,9%	29,2%
Manabí	55.737	57.273	39.103	39.287	37.464	30,7%	34,1%	22,4%	23,0%	26,1%

Provincia	Número de Personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Morona Santiago	9.123	6.304	18.838	14.731	9.500	33,8%	24,6%	35,7%	33,1%	17,4%
Napo	4.892	5.230	3.164	20.678	5.596	32,6%	28,2%	6,4%	23,1%	25,4%
Pastaza	3.333	4.014	9.077	7.116	13.507	33,5%	32,3%	22,8%	22,4%	25,8%
Pichincha	244.832	265.559	168.423	194.687	189.403	55,8%	53,2%	41,5%	46,2%	45,9%
Tungurahua	34.264	28.824	19.858	21.005	27.184	39,6%	34,6%	24,1%	28,5%	32,7%
Zamora Chinchipe	4.049	2.320	3.623	8.722	5.114	28,0%	19,2%	23,7%	41,5%	33,2%
Galápagos		3.874	1.534	4.801	1.852	-	76,6%	31,4%	84,5%	56,3%
Sucumbíos	5.968	7.070	10.061	15.490	12.065	28,5%	23,9%	29,3%	30,7%	24,3%
Orellana	5.386	6.621	15.191	6.262	10.867	26,7%	31,4%	34,1%	11,8%	13,1%
Santo Domingo de los Tsáchilas	24.668	29.205	44.669	18.282	25.807	36,6%	34,1%	39,8%	29,2%	31,9%
Santa Elena	20.389	19.619	10.721	15.235	32.055	36,3%	31,5%	18,7%	26,3%	40,5%
Zonas en Estudio	1.251	1.006				31,0%	17,9%	-	-	-

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 38 Número de personas y tasa de subempleo de personas de 45 a 64 años por provincia**

Provincia	Número de personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Azuay	11.271	11.781	19.241	20.562	26.551	8,5%	10,2%	18,7%	20,3%	25,6%
Bolívar	2.737	5.787	2.426	4.686	3.934	8,6%	16,1%	7,7%	18,9%	19,5%
Cañar	1.898	2.356	6.522	11.973	8.147	6,0%	7,4%	19,7%	30,2%	21,5%
Carchi	2.192	5.135	2.116	4.194	7.861	10,5%	21,2%	9,9%	13,8%	24,7%
Cotopaxi	6.247	9.829	9.498	11.047	11.282	7,4%	12,0%	13,6%	19,3%	19,1%
Chimborazo	17.606	12.786	5.383	18.700	11.078	18,2%	13,6%	7,4%	26,6%	16,2%
El Oro	17.857	16.186	26.572	33.322	26.562	18,3%	15,9%	23,3%	29,6%	25,8%
Esmeraldas	12.952	13.796	15.300	30.801	29.458	11,4%	10,7%	23,7%	26,6%	28,0%
Guayas	131.344	124.042	174.498	196.538	183.303	21,1%	19,5%	27,7%	26,3%	25,6%
Imbabura	11.706	6.258	18.374	11.107	7.683	18,0%	10,9%	28,1%	17,3%	12,4%
Loja	13.016	12.268	23.953	12.138	27.278	16,7%	15,2%	34,2%	14,5%	31,7%
Los Ríos	31.553	20.691	44.603	17.742	40.049	28,4%	18,2%	31,8%	14,3%	32,7%
Manabí	37.686	37.222	43.445	32.228	33.588	20,8%	22,2%	24,9%	18,8%	23,4%
Morona Santiago	1.822	6.923	4.803	1.339	14.193	6,7%	27,0%	9,1%	3,0%	26,0%
Napo	1.963	1.808	4.824	35.014	5.075	13,1%	9,8%	9,7%	39,1%	23,0%
Pastaza	1.628	2.053	4.888	6.132	4.822	16,4%	16,5%	12,3%	19,3%	9,2%
Pichincha	54.802	72.657	99.796	82.508	103.471	12,5%	14,6%	24,6%	19,6%	25,1%
Tungurahua	7.353	13.214	20.091	14.549	12.719	8,5%	15,9%	24,4%	19,8%	15,3%
Zamora Chinchipe	1.057	1.401	2.221	3.825	3.733	7,3%	11,6%	14,5%	18,2%	24,2%
Galápagos		508	1.513	271	59	-	10,0%	31,0%	4,8%	1,8%
Sucumbíos	535	2.204	5.604	5.604	6.262	2,6%	7,4%	16,3%	11,1%	12,6%
Orellana	3.032	775	7.445	27.755	10.200	15,0%	3,7%	16,7%	52,2%	12,3%
Santo Domingo de los Tsáchilas	9.631	27.365	11.661	10.902	16.333	14,3%	31,9%	10,4%	17,4%	20,2%

Provincia	Número de personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Santa Elena	10.979	14.976	22.874	17.237	18.843	19,5%	24,0%	39,9%	29,8%	23,8%
Zonas en Estudio	710	2.475				8,5%	10,2%	18,7%	20,3%	25,6%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 39 Número de personas y tasa de desempleo de personas de 45 a 64 años por provincia**

Provincia	Número de personas					Tasas				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Azuay	1.809	1.226	1.851	1.800	1.058	1,4%	1,1%	1,8%	1,8%	1,0%
Bolívar	233	231			0	0,7%	0,6%	-	-	-
Cañar	62	1.062	1.926	424	898	0,2%	3,3%	5,8%	1,1%	2,4%
Carchi	658	340	1.775	327	206	3,2%	1,4%	8,3%	1,1%	0,6%
Cotopaxi	405	877	1.379	1.449	921	0,5%	1,1%	2,0%	2,5%	1,6%
Chimborazo	887	254	650	333	1.286	0,9%	0,3%	0,9%	0,5%	1,9%
El Oro	1.470	3.131	7.775	4.587	3.963	1,5%	3,1%	6,8%	4,1%	3,8%
Esmeraldas	1.427	7.678	5.412	4.194	6.388	1,3%	6,0%	8,4%	3,6%	6,1%
Guayas	5.836	5.464	6.133	17.781	13.349	0,9%	0,9%	1,0%	2,4%	1,9%
Imbabura	967	2.882	366	597	1.982	1,5%	5,0%	0,6%	0,9%	3,2%
Loja	1.715	1.920	2.846	1.219	528	2,2%	2,4%	4,1%	1,5%	0,6%
Los Ríos	2.305	279		5.063	0	2,1%	0,2%	-	4,1%	-
Manabí	940	1.046	821	886	0	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	-
Morona Santiago	233				0	0,9%	0,0%	-	0,0%	-
Napo		579			627	-	3,1%	-	0,0%	2,8%
Pastaza			308	860	181	0,0%	0,0%	0,8%	2,7%	0,3%
Pichincha	23.176	18.826	22.977	29.084	30.815	5,3%	3,8%	5,7%	6,9%	7,5%
Tungurahua	1.263	841	1.858	1.407	979	1,5%	1,0%	2,3%	1,9%	1,2%
Zamora Chinchipe	120	174	1.258		161	0,8%	1,4%	8,2%	-	1,0%
Galápagos		64	683	231	131	-	1,3%	14,0%	4,1%	4,0%
Sucumbíos	158	343	717	586	651	0,8%	1,2%	2,1%	1,2%	1,3%
Orellana	48		323	495	260	0,2%	0,0%	0,7%	0,9%	0,3%
Santo Domingo de los Tsáchilas		1.079	967		0	0,0%	1,3%	0,9%	-	-
Santa Elena	702	540		176	981	1,2%	0,9%	0,0%	0,3%	1,2%
Zonas en Estudio	76	42				1,9%	0,7%	-	-	-

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 40 Empleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional**

Grupo Ocupacional	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Personal direct. /admin. pública y empresas	35.119	35.173	23.858	33.267	30.882
Profesionales científicos e intelectuales	202.978	216.246	183.799	214.427	175.202
Técnicos y profesionales de nivel medio	101.170	96.572	83.071	96.061	97.301
Empleados de oficina	56.402	59.747	40.030	45.536	36.826
Trabajad. de los servicios y comerciantes	467.545	499.737	453.503	488.278	509.167

Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	524.032	511.688	619.767	618.086	600.908
Oficiales operarios y artesanos	317.058	347.714	316.341	332.619	343.588
Operadores de instalac. máquinas y montad.	190.878	206.390	180.385	187.442	194.133
Trabajadores no calificados. ocupaciones elementales	485.302	504.829	526.143	557.976	535.541
Fuerzas Armadas	2.866	2.983	3.770	6.698	5.210

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 41 Proporción de empleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional**

Grupo ocupacional	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Personal direct. /admin. pública y empresas	1,5%	1,4%	1,0%	1,3%	1,2%
Profesionales científicos e intelectuales	8,5%	8,7%	7,6%	8,3%	6,9%
Técnicos y profesionales de nivel medio	4,2%	3,9%	3,4%	3,7%	3,8%
Empleados de oficina	2,4%	2,4%	1,6%	1,8%	1,5%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	19,6%	20,1%	18,7%	18,9%	20,1%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	22,0%	20,6%	25,5%	24,0%	23,8%
Oficiales operarios y artesanos	13,3%	14,0%	13,0%	12,9%	13,6%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	8,0%	8,3%	7,4%	7,3%	7,7%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	20,4%	20,3%	21,6%	21,6%	21,2%
Fuerzas Armadas	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 42 Subempleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional**

Grupo ocupacional	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Personal direct./admin. pública y empresas	64	760	112	41	1.464
Profesionales científicos e intelectuales	10.006	18.256	14.760	13.297	14.967
Técnicos y profesionales de nivel medio	7.967	7.547	8.095	12.352	15.109
Empleados de oficina	3.538	5.246	1.945	3.277	1.741
Trabajad. de los servicios y comerciantes	70.257	78.317	80.825	92.943	93.763
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	100.139	115.423	160.296	189.607	176.488
Oficiales operarios y artesanos	72.011	74.360	130.321	104.973	108.780
Operadores de instalac. máquinas y montad.	24.848	20.506	35.566	36.060	35.221
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	102.747	104.083	145.730	157.622	164.951

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 43 Proporción de subempleo de personas de 45 a 64 años por grupo ocupacional**

Grupo ocupacional	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Personal direct. /admin. pública y empresas	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
Profesionales científicos e intelectuales	2,6%	4,3%	2,6%	2,2%	2,4%
Técnicos y profesionales de nivel medio	2,0%	1,8%	1,4%	2,0%	2,5%
Empleados de oficina	0,9%	1,2%	0,3%	0,5%	0,3%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	17,9%	18,4%	14,0%	15,2%	15,3%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	25,6%	27,2%	27,7%	31,1%	28,8%
Oficiales operarios y artesanos	18,4%	17,5%	22,6%	17,2%	17,8%

Grupo ocupacional	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Operadores de instalac. máquinas y montad.	6,3%	4,8%	6,2%	5,9%	5,8%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	26,2%	24,5%	25,2%	25,8%	26,9%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo.

**Tabla 44: Número de personas y tasa de empleo de personas de 45 a 64 años por rama de actividad**

Rama de Actividad	Número de personas					Proporción del empleo				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	673.349	686.387	790.987	800.021	793.166	28.3%	27.7%	32.5%	31.0%	31.4%
Explotación de minas y canteras.	11.314	8.842	6.856	9.517	11.370	0.5%	0.4%	0.3%	0.4%	0.4%
Industrias manufactureras.	247.657	257.277	239.784	259.081	229.263	10.4%	10.4%	9.9%	10.0%	9.1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	7.794	8.505	2.489	9.445	6.832	0.3%	0.3%	0.1%	0.4%	0.3%
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	10.466	8.403	7.717	9.232	9.211	0.4%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%
Construcción.	140.472	151.538	123.683	129.096	164.486	5.9%	6.1%	5.1%	5.0%	6.5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	420.615	444.255	450.153	465.731	452.320	17.6%	17.9%	18.5%	18.0%	17.9%
Transporte y almacenamiento.	155.182	164.073	144.325	194.930	151.504	6.5%	6.6%	5.9%	7.6%	6.0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	143.781	151.553	141.515	174.765	165.779	6.0%	6.1%	5.8%	6.8%	6.6%
Información y comunicación.	14.582	20.795	10.326	9.090	12.477	0.6%	0.8%	0.4%	0.4%	0.5%
Actividades financieras y de seguros.	11.284	7.336	14.692	7.192	11.508	0.5%	0.3%	0.6%	0.3%	0.5%
Actividades inmobiliarias.	6.544	8.303	10.667	9.483	7.605	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	41.932	45.764	27.799	27.100	33.992	1.8%	1.8%	1.1%	1.1%	1.3%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	56.143	54.749	61.517	56.648	74.957	2.4%	2.2%	2.5%	2.2%	3.0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	84.020	77.727	77.676	72.261	76.001	3.5%	3.1%	3.2%	2.8%	3.0%
Enseñanza.	117.672	130.139	118.552	140.357	115.298	4.9%	5.2%	4.9%	5.4%	4.6%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	68.091	70.312	51.782	55.859	52.571	2.9%	2.8%	2.1%	2.2%	2.1%
Artes, entretenimiento y recreación.	12.878	11.618	8.329	9.841	7.775	0.5%	0.5%	0.3%	0.4%	0.3%
Otras actividades de servicios.	71.927	75.718	59.041	68.509	64.528	3.0%	3.1%	2.4%	2.7%	2.6%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	87.080	96.691	82.241	72.233	87.635	3.7%	3.9%	3.4%	2.8%	3.5%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	566	1.094	535		483	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	2.383.349	2.481.078	2.430.665	2.580.391	2.528.759	28.3%	27.7%	32.5%	31.0%	31.4%

Fuente: INEC-ENEMDU. Varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

**Tabla 45 Número de personas y tasa de subempleo de personas de 45 a 64 años por rama de actividad**

Rama de Actividad	Número de personas					Proporción del subempleo				
	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22	dic-18	dic-19	dic-20	dic-21	abril-22
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	115.835	130.465	184.189	222.264	205.359	29.6%	30.7%	31.9%	36.4%	33.5%
Explotación de minas y canteras.	1.237	123	112	1.892	1.546	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Industrias manufactureras.	44.271	40.406	76.396	59.686	57.035	11.3%	9.5%	13.2%	9.8%	9.3%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	1.374	267	-	-	-	0.4%	0.1%	-	-	-
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	-	-	2.009	-	202	-	-	0.3%	-	-
Construcción.	34.711	41.778	42.062	39.641	68.622	8.9%	9.8%	7.3%	6.5%	11.2%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	68.519	70.008	108.928	94.947	100.985	17.5%	16.5%	18.9%	15.6%	16.5%
Transporte y almacenamiento.	23.457	29.109	39.377	42.486	45.524	6.0%	6.9%	6.8%	7.0%	7.4%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	27.592	30.561	37.180	43.907	35.121	7.0%	7.2%	6.4%	7.2%	5.7%
Información y comunicación.	825	1.278	1.839	822	644	0.2%	0.3%	0.3%	0.1%	0.1%
Actividades financieras y de seguros.	603		2.233	952	1.549	0.2%	0.0%	0.4%	0.2%	0.3%
Actividades inmobiliarias.	808	1.660	845	2.653	435	0.2%	0.4%	0.1%	0.4%	0.1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	8.427	10.585	8.291	7.479	8.602	2.2%	2.5%	1.4%	1.2%	1.4%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	11.703	10.730	21.795	23.435	21.379	3.0%	2.5%	3.8%	3.8%	3.5%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	953		72		2.059	0.2%		0.0%		0.3%
Enseñanza.	2.590	8.498	3.515	6.412	7.523	0.7%	2.0%	0.6%	1.1%	1.2%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	5.947	6.792	3.566	7.819	6.567	1.5%	1.6%	0.6%	1.3%	1.1%
Artes, entretenimiento y recreación.	1.495	1.617	3.547	3.560	774	0.4%	0.4%	0.6%	0.6%	0.1%
Otras actividades de servicios.	25.018	21.812	23.366	22.432	18.233	6.4%	5.1%	4.0%	3.7%	3.0%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	16.212	18.448	18.326	29.784	30.326	4.1%	4.3%	3.2%	4.9%	5.0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.		358					0.1%			
Total	391.577	424.495	577.649	610.172	612.484	29.6%	30.7%	31.9%	36.4%	33.5%

**Fuente:** INEC-ENEMDU. Varios periodos

**Elaboración:** Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

## Legislación internacional

La Organización Internacional de Trabajo ha expedido varios instrumentos relativos al trabajo, en tal sentido es importante enunciar el Convenio (Núm. 029), 1930 relacionado al trabajo forzoso. En este contexto, es importante resaltar que la legislación ecuatoriana es concordante con el mismo debido a que la Constitución regula las relaciones laborales en condiciones justas y en tal sentido el Código del Trabajo regula las relaciones libremente escogido en condiciones justas y dignas y es así que explícitamente en el artículo 138 prohíbe toda forma de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud y el trabajo forzoso.

El Convenio de la OIT (Núm. 081), 1947, relativas a las inspecciones, sobre las inspecciones al trabajo establece que *“El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.”*, esto con el fin de garantizar el efectivo goce de los derechos laborales.

Así mismo el Convenio Internacional (Núm. 100), 1951 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, instrumento en el cual se refiere que el trabajador debe recibir una remuneración justa que sea acorde al trabajo que realiza, de igual manera el numeral 4 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece que *“A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”*, concordante con esto el artículo 3 del Código del Trabajo establece que *“Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga./ Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.”*

A través del Convenio Internacional de la OIT (Núm. 138), 1973, se regula los aspectos relacionados a la edad mínima para realizar actividades de trabajo, estableciendo que se considera los 15 años como edad mínima para que los adolescentes puedan laborar en espacios que no afecten su salud, seguridad e integridad.

Así mismo el Convenio de la OIT sobre la política de empleo, establece como objeto que los estados miembros deben *“estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.”*

El Convenio (Núm. 190), 2019, sobre la violencia y el acoso, establece que los países miembros tiende a proteger *“a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”*.

## Legislación nacional

El ordenamiento normativo nacional en relación con el trabajo regula preceptos tales como:

El segundo inciso del número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades y que *“El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”*.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador señala *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*.

El número 2 del artículo 66, de la misma norma reconoce como libertades que atañen a las personas *“El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”*

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone que *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”*

Los números 6 y 7 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador respecto de la política pública establece que el Estado debe: *“6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. 7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.”*

El artículo 325 de la Constitución determina que *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”*

El número 1 del artículo 326 de la Norma Constitucional señala respecto del derecho al trabajo *“El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”*.

El artículo 341 establece que *“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad”*

El artículo 2 del Código del Trabajo refiere que *“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”*

El artículo 3 del Código del Trabajo establece que: *“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.”*

El artículo 35 del Código del Trabajo refiere que *“Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.”*

El artículo 79 del Código del Trabajo establece que *“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”*

### Jóvenes

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.”*

El artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: *“Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán 59 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”*

Mediante la Ley de Juventudes se reconoce las particularidades de las y los jóvenes ecuatorianos y la necesidad de establecer mecanismos complementarios a los ya existentes en el sistema jurídico, que promuevan el goce y ejercicio efectivo de sus derechos y garanticen el cumplimiento de los deberes y obligaciones. Para los efectos de la presente ley se considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años.

La Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, publicada en el Registro Oficial 720 de 28 de marzo de 2016 se expide 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:

El artículo 34.1 del Código del Trabajo establece que *“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. El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.”*

El artículo 34.2. del Código del Trabajo se establece que *“La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.”*

El Acuerdo Ministerial MDT-2016-0158, publicado en el Registro Oficial 347 de 15 de octubre de 2016, se expidió 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, mediante el cual se establece como objeto *“regular la implementación y ejecución del Proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven” a cargo del Ministerio del Trabajo”*

Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-223, suscrito el 30 de octubre de 2020, expidió el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación, norma que tiene como objeto *“Regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los trabajadores de hasta veintiséis (26) años de edad”*

## Mujeres

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expedida el 2 de mayo de 2018, refiere que las mujeres deben contar con espacios de trabajo libre de todo acto de discriminación y violencia.

El literal c) del artículo 8 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que *“empoderamiento como el conjunto de acciones y herramientas que se otorgan a las mujeres para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos”*.

El artículo 152 de la Ley en mención, dentro de sus garantías establece que *“Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido (...)”*

De igual manera, el artículo 153 en referencia a las mujeres embarazadas determina *“No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.”*

### **Adultos de 45 a 64 años**

El artículo 341 establece que *“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad”.*

El artículo 79 del Código del Trabajo establece que *“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.*

### **Rol del Ministerio del Trabajo**

En virtud de los mandatos establecidos en la norma legal, al Ministerio del Trabajo le corresponde realizar acciones encaminadas a la promoción y protección de los derechos al trabajo, para ello es primordial generar una mayor capacidad instalada en los servicios que promuevan la contratación de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

En este contexto, a través de la Coordinación de Empleo y Salarios se realizan visitas a instituciones públicas y empresas del sector privado con el fin de socializar los servicios que se brindan en relación a la gestión y colocación de empleos; para el efecto, se publican ofertas laborales en la plataforma del Servicio Público de Empleo, lo cual permite el registro de hoja de vida en la página web, aportando de esta manera a la preselección de acuerdo al perfil solicitado; adicionalmente, se cuenta con puntos de atención, los cuales tienen como fin otorgar información sobre las opciones de empleo, asesoramiento a empleadores sobre los tipos de servicio que se oferta, así como, el proporcionar el seguimiento a la preselección de candidatos para lograr una colocación efectiva en el sector laboral.

Por otro lado, con el objetivo de mejorar los perfiles laborales de los usuarios del Servicio Público de Empleo y crear mayor oportunidad de contratación, se ejecutan actividades que fortalezcan el perfil profesional de la ciudadanía, por lo cual mensualmente se gestionan cursos de capacitación gratuitos con empresas privadas e instituciones públicas, lo que ha permitido capacitar a usuarios que se encuentran registrados en la plataforma.

De modo complementario, en el marco de las articulaciones interinstitucionales mediante Organismos no Gubernamentales, se desarrollan talleres virtuales que tienen por objetivo sensibilizar a los actores involucrados en la contratación de trabajadores y trabajadoras, con el fin promover una contratación ética y justa.

La Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales, como una alternativa para desarrollar las competencias del capital humano de las empresas públicas y privadas promueve la capacitación y certificación por competencias laborales; para tal efecto, desarrolla y actualiza el Catálogo Nacional de Cualificaciones y sus componentes, ejerce los procesos de calificación de Operadores de Capacitación y efectúa el Reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad.

## **2.2. Identificación, descripción y diagnóstico del problema**

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, la Constitución de la República como se había mencionado reconoce y garantiza los derechos al trabajo. Por lo cual, la atención a problemáticas relacionadas con los grupos vulnerables detallados constituye parte del accionar nacional frente a un adecuado ejercicio de derechos.

Pero no es menos cierto que el ejercicio de estos derechos no se ha concretizado plenamente en la vida cotidiana de las personas en Ecuador, dado que no ha sido posible implementar la tan necesaria transversalidad de este tema en todo el aparato estatal, por lo que las acciones se han visto como iniciativas aisladas y sin mayor impacto social.

Ante este panorama, entre otros aspectos, es necesario poner en perspectiva la importancia de la gobernanza de inclusión de estos grupos a la luz de los permanentes cambios en el mundo del trabajo, las disparidades económicas, demográficas cada vez mayores y la necesidad de competencias y empleos que respondan a los requisitos del mercado de trabajo.

Como se ha detallado, la inclusión laboral de los jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años 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 cuanto a los servicios con los que cuenta el Ministerio del Trabajo se detallan:

### **Servicio Público de Empleo**

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) son uno de los principales medios para implementar las políticas gubernamentales en materia de empleo y del mercado de trabajo. Hoy, más que nunca, unos servicios de empleo fortalecidos desempeñan un papel importante en la puesta en relación de trabajadores y buscadores de empleo, la mejora de la empleabilidad, el abordaje de los desajustes entre la oferta y demanda de cualificaciones y la vinculación directa de apoyo a los trabajadores y a los empleadores a través de la operación de programas activos del mercado de trabajo.

El SPE de Ecuador se creó en 2009 sobre la base de políticas de activación inclusivas, destinadas a lograr una prestación de información sobre empleo y servicios de puesta en relación de la oferta y la demanda laboral más efectivos, acceso a formación y readaptación profesional, apoyo en la adquisición de experiencia laboral, derivación a servicios sociales relacionados y otras medidas de empleabilidad. Encuentra Empleo, cuenta con una estructura descentralizada, formada por centros de empleo distribuidos en casi todas las provincias del país.

Es un servicio permanente del Ministerio del Trabajo de Ecuador y es administrado por parte de la Coordinación de Empleo y Salarios que en conformidad con al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo, expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052, de 28 de marzo de 2017 y sus reformas, señala en el numeral 1.2.1.2.2.1, la misión de la Coordinación:

*“Contribuir al desarrollo e implementación de las políticas de mejoramiento de los perfiles ocupacionales de los ciudadanos, mediante la ejecución de planes, programas y acciones que fomenten los niveles de empleabilidad, con mecanismos efectivos para la inserción, reinserción, reconversión laboral y la mejora continua del talento humano.”*

Entre los servicios que ofrece el SPE están:

Para buscadores de Talento Humano (Empresas)

- Publicación de una oferta en la página web de la plataforma.
- Preselección de hojas de vida de acuerdo con el perfil solicitado.
- Servicio integral de selección (Entrevistas, pruebas psicométricas y de competencias on-line).

Para buscadores de Empleo (Usuarios/Candidatos)

- Registro de hoja de vida en la página web de la plataforma.
- Vinculación a ofertas laborales y coordinación de entrevistas.
- Capacitación gratuita para el fortalecimiento de las hojas de vida.
- Ferias Laborales.

Actividades principales realizadas por parte de los Asesores de Empleo:

Visitas a empresas

Una de las actividades esenciales del Servicio Público de empleo es la captación de nuevas instituciones públicas o empresas, especialmente del sector privado al ser los dinamizadores de la economía con el fin de socializar los servicios que brindamos.

Gestión y colocación de empleo

El Ministerio del Trabajo, a través de los puntos de atención de Encuentra Empleo tiene como fin otorgar información sobre las opciones de empleo, asesoramiento a empleadores de los tipos de servicio que se oferta, así como el dar seguimiento a la preselección de candidatos para lograr una colocación efectiva en el sector laboral.

A todas las vacantes ofertadas se realiza el seguimiento en el cual se verifica el estricto cumplimiento del perfil solicitado y el tiempo en el cual debe ser atendido el requerimiento.

Capacitaciones

Con el objetivo de mejorar los perfiles laborales de los usuarios de Encuentra Empleo y crear mayor oportunidad de contratación, se ejecutan actividades que fortalezcan el perfil profesional de la ciudadanía, por lo cual mensualmente se gestionan cursos de capacitación

gratuitos con empresas privadas e instituciones públicas, lo que ha permitido capacitar a usuarios que se encuentran registrados en la plataforma.

Es importante mencionar que el SPE presta el mismo servicio tanto para ciudadanos migrantes como nacionales.

Junto con los servicios antes detallados se identifican también los limitantes del acceso al servicio público de empleo, esto debido a que la plataforma supuso en su momento un avance importante, se creó con una arquitectura y tecnología determinada para unos usuarios específicos, actualmente se ha quedado desfasada tecnológicamente y desbordada tanto por la cantidad de usuarios como por las características de estos, requiriendo una actualización, que tiene que ser integral.

Tanto la plataforma como las infraestructuras informáticas requieren un cambio ya que no es viable una plataforma nueva alojada en un hardware declarado como End Of Service (no se fabrican: partes, piezas ni se brinda soporte y mantenimiento por parte del fabricante).

### Talleres de reinserción y reconversión laboral

La Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, pone a disposición de las personas en búsqueda de empleo, herramientas que les permitan reinsertarse en el ámbito laboral; realizar un proceso de reconversión laboral; o, generar un emprendimiento, a través de talleres disponibles en la plataforma e-learning del MDT, estos talleres son:

- **Estrategia Fortalece Empleo**

El objetivo del taller es proponer alternativas de reincorporación al mercado de trabajo para ciudadanos que estén en búsqueda de empleo, personas que no estén vinculadas de manera formal al sector público o privado; consta de 2 talleres:

- **Taller Orientación Laboral y Búsqueda de Empleo (OLBE)**., sirve para facilitar la reinserción laboral en el mercado de trabajo a la ciudadanía, indicándoles las herramientas necesarias de cómo elaborar una hoja de vida adecuada, así como presentarse a una entrevista laboral.
- **Taller Relaciones Humanas, La Clave de la Empleabilidad (RH)**., sirve para potenciar el manejo de las habilidades blandas, así como sus Relaciones Humanas.

- **Estrategia Emprende EC**

El objetivo del taller es proponer alternativas de reincorporación al mercado de trabajo para ciudadanos que tienen alguna idea o un emprendimiento, personas que no estén vinculadas de manera formal al sector público o privado; consta de 4 talleres:

- **Taller de Generación de Ideas de Negocio (GIN)**, sirve para cualquier emprendedor potencial que quiera empezar un negocio, pero no está seguro de cuál idea de negocio implementar.
- **Taller Introducción al Marketing Digital (MKD)**, sirve para aprender a utilizar recursos tecnológicos y medios digitales para desarrollar comunicaciones directas entre emprendedores y clientes.

- **Taller Inicie su Negocio**, sirve para emprendedores potenciales que tienen una idea de negocio viable e iniciar con su propia pequeña empresa, generando su Plan de Negocio.
- **Taller Legislación Laboral para Emprendedores**, sirve para promover, coadyuvar y fortalecer el conocimiento de los derechos y de las obligaciones en el ámbito laboral.

De los talleres antes detallados se identifican que la plataforma tecnológica e-learning presenta limitantes para el número de personas que acceden, para la emisión estadísticas y las modificaciones de los contenidos.

### **Sensibilizaciones en temas laborales**

En el marco de las articulaciones interinstitucionales con Organismos no gubernamentales se han desarrollado talleres virtuales que tienen por objetivo sensibilizar a los respectivos actores involucrados en la contratación de trabajadores y trabajadoras y mejorar la futura formulación de políticas para promover una contratación ética y justa.

Los talleres desarrollados son:

- Introducción a la Movilidad Humana: desarrollado con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- Migración orientada al desarrollo con enfoque en la contratación ética y justa: desarrollado con la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional en alemán: GIZ.

De los talleres antes detallados se identifican que la plataforma tecnológica e-learning presenta limitantes para el número de personas que acceden, para la emisión estadísticas y las modificaciones de los contenidos.

### **Capacitación y certificación por competencias laborales**

El Ecuador ha construido el Sistema Nacional de Cualificaciones en un contexto histórico, institucional y normativo único, si bien varios países de la región han incursionado en el ámbito de certificación de competencias laborales, los avances individuales han sido notables y distintos, en gran parte por las características propias y la realidad política, económica y social de cada uno.

A través del Sistema Nacional de Cualificaciones es posible cumplir los principios constitucionales que buscan la generación de una educación holística e integral para las personas, reconociendo el derecho de tener formación y capacitación durante toda la vida como herramientas para incrementar la empleabilidad y el emprendimiento a través de la educación formal y no formal.

El Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación determina los principales componentes de este sistema y establece la necesidad de que la autoridad competente designada por la Función Ejecutiva regule el funcionamiento de este sistema; en el artículo 34 define. - *“Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. - Es el conjunto articulado de planes, programas, instrumentos, instituciones y actores cuyo fin es planificar, diseñar, instrumentar y evaluar los procesos de cualificación y de certificación profesional. La autoridad nacional competente determinada por la Función Ejecutiva, a*

*través del reglamento correspondiente, regulará, la institucionalidad, mecanismos y condiciones de este Sistema”.*

*El artículo 35, establece “Plan Nacional de Capacitación. - Contendrá los lineamientos y directrices para la capacitación de cualificaciones profesionales, articulándose para el efecto con la planificación y desarrollo nacional, las políticas productivas, de talento humano, sociales y territoriales; estará a cargo del órgano competente”.*

*El artículo 36, señala “Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. - Es el instrumento técnico en el cual constan las familias y perfiles profesionales identificados dentro del marco de cualificación profesional, en función de las competencias de una profesión, arte u oficio. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales será referencial para la oferta de capacitación y formación profesional, se diseñará a partir de la metodología de análisis funcional y se organizará por niveles de cualificación y estándares de competencia”.*

*El artículo “Certificación de cualificaciones profesionales. - La certificación de cualificaciones profesionales es el reconocimiento público de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por las personas de manera formal o no formal, luego del correspondiente proceso de evaluación. La obligatoriedad de la certificación de cualificaciones profesionales será establecida por la autoridad rectora del ámbito laboral y los efectos académicos serán definidos en coordinación con los entes rectores de cada nivel de formación (...).”*

El Decreto Ejecutivo No. 1821 de 10 de septiembre del 2001 creó el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, (CNCF), como órgano regulador, coordinador, impulsor y facilitador de las actividades de capacitación y formación profesional del país.

En el año 2009 se estableció la Secretaría Técnica del CNCF siendo el ente encargado de administrar el Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, de conformidad con las políticas y directrices emitidas por el CNCF.

El Decreto Ejecutivo No. 680 de 28 de febrero de 2011, creó la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional como entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad con el fin de ejecutar los recursos del Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, sobre la base de los lineamientos y directrices emitidas por el Comité Interinstitucional.

En este contexto, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0160, de 21 de agosto de 2020, reformó el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional del Ministerio del Trabajo y creó la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales, cuya misión es: *“Dirigir y proponer políticas al sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, promoviendo la capacitación y certificación, para fortalecer y reconocer las competencias del talento humano del país”.*

Junto con los servicios antes detallados se identifican también las siguientes limitantes:

El Ecuador aún no ha desarrollado su marco nacional de cualificaciones. El marco de cualificaciones permite articular la educación formal y la educación no formal, generando alternativas de reconocimiento de la experiencia dentro de la formación académica.

Es importante para el país determinar una metodología que permita verificar el impacto de la capacitación y certificación por competencias laborales con el fin de establecer políticas públicas que favorezcan a la población que cuenta con capacidades, conocimientos y experiencia en determinadas actividades. A la vez, estos estudios permitirían conocer el desempeño de estas personas cuando han logrado insertarse laboralmente en procesos productivos generando mejoras en la productividad de las empresas y por lo tanto de un sector económico determinado.

Los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales se suelen estructurar entorno a dos componentes principales:

- Un proceso formal destinado para identificar y normalizar/estandarizar cuáles son las competencias que demanda el mercado laboral en materia de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes asociadas a determinadas funciones laborales;
- Un proceso sistematizado que permite evaluar el desempeño laboral de una persona según estas mismas competencias y entregarle un certificado oficial.

### **Emisión de normativa laboral**

Considerando que el Ecuador es un Estado de derecho y en sustento de lo establecido por nuestro ordenamiento constitucional, conforme lo establece claramente el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que sustenta que *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*, es necesario determinar que el estado en los diferentes ejes debe implementar política y normativa que ejecute los preceptos del ordenamiento jurídico.

Para tal efecto es imprescindible tomar en consideración lo establecido en el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone que *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”*

Así mismo el Código del Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo y que en aquellos casos serán aplicables a leyes especiales o convenios internacionales que nuestro país haya ratificado, el cual debe ser desarrollado para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades.

En concordancia con lo manifestado, el Ministerio del Trabajo en su calidad de ente rector en materia laboral, en apego a sus atribuciones y con la finalidad de promover la productividad del país expidió entre otros:

- Acuerdos Ministerial Nro. MDT-2020-136, de 30 de julio de 2020, mediante el cual se generó Directrices que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del Giro del Negocio;

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, de 30 de octubre de 2020, mediante el cual se expide la Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos;
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, de 30 de octubre de 2020, con el cual se emite la Norma que Regula las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores: Turísticos y/o Cultural y Creativo;
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, de 30 de octubre de 2020, a través del que se expide las Directrices que Regulen el Contrato de Emprendimiento;

Cabe resaltar que se ha expedido el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, mediante el cual se estableció las Directrices para Regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación con la finalidad de incentivar espacios laborales para los jóvenes.

Así también el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-069, de 10 de mayo de 2022, expide el Reglamento de titulación artesanal en las modalidades por práctica profesional, por propios derechos, y por convalidación profesional, mediante el cual se puede establecer la profesionalización de los artesanos de acuerdo con sus ramas artesanales, permitiendo de esta manera que tengan mayores oportunidades a un trabajo digno.

Cabe resaltar que la dinámica laboral que el mundo ha enfrentado en los últimos tres años de manera particular a causa de pandemia a nivel mundial y que generó impacto negativamente en la ocupación de la población general de manera especial en condiciones contractuales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso significativo en los avances logrados en materia de participación laboral.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo en cumplimiento a su misión institucional y el compromiso de fortalecer la rectoría de políticas públicas del trabajo considera que la normativa laboral vigente no cubre la necesidad de vinculación laboral en los grupos de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años, es por ello que se determina indispensable emitir política y normativa que genere plazas de empleo orientado a estos grupos determinados conforme al ordenamiento jurídico y constitucional.

En este contexto podemos referir que es necesario como país generar un ordenamiento jurídico que tienda a fortalecer mecanismos que viabilicen y fomenten el nivel de inclusión laboral, el cual debe ser enfatizado en espacios de trabajo para las mujeres, jóvenes y personas adultas de 45 a 64 años, en este sentido se busca generar e incentivar plazas de trabajo que recojan los elementos esenciales para que gocen de todas sus garantías.

El diagnóstico institucional antes descrito, sobre los servicios que se ofertan desde el Ministerio del Trabajo, encuentran una limitante transversal que es la infraestructura y desarrollo de plataformas tecnológicas.

La Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación establece un diagnóstico de la situación en la que actualmente se encuentra la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo, a partir de sus atribuciones y responsabilidades, así se encuentra a cargo de:

### **Gestión Interna de Proyectos TIC**

El Ministerio del Trabajo cuenta con un portafolio de servicios sistematizados de 32 sistemas/aplicaciones/módulos en ambientes producción, desarrollados para apoyar a la ciudadanía en el desenvolvimiento de sus necesidades y requerimientos. La combinación de toda su plataforma tecnológica en hardware y software ayuda a mantenerlos los servicios disponibles y operativos al alcance de la ciudadanía. Actualmente dispone de una arquitectura por capas de aplicaciones JAVA, que le facilita lograr el desacoplamiento entre las partes que componen los sistemas de software haciendo que las capas cumplan una misión simple y abstracta, es decir la separación de la lógica del negocio de la lógica del diseño (MVC).

El equipo encargado del mantenimiento de los sistemas/aplicaciones/módulos que forman parte del portafolio de servicios automatizados del MDT está conformado por 7 recursos, quienes tienen en promedio 9 aplicaciones a su cargo; en este sentido se han generado tiempos largos de espera en la atención de solicitudes de cambio y requerimientos funcionales que hasta el momento suman 6 con un tiempo estimado para su atención de 70 semanas.

### **Gestión Interna de Soporte a Usuarios**

No existen mejores prácticas en el área de soporte por lo que es imperante la implementación e implantación de ITIL, para gestionar mejor los recursos, medir la capacidad de atención y de satisfacción al usuario.

Los componentes de la unidad de soporte técnico comprenden:

- Licencias de Comunicación (ZOOM): Al ser una licencia demo, está por culminar la fecha de caducidad, la misma que caducó el 7 de diciembre del 2021
- Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos tecnológicos de usuarios finales: Equipos que presentan daño de partes y piezas, los mismos que no pueden ser reparados por falta de asignación de presupuesto.
- Antivirus Kaspersky Security 10.0: Al contar con una licencia caducada no permite la actualización de las bases de datos de antivirus y antispam, por lo que los equipos que se encuentran conectados a nivel nacional corren el riesgo de pérdida de información y saturación en la red, ataques, phishing etc.

### **Gestión Interna de Seguridad Informática, Interoperabilidad y Riesgos**

Esta gestión interna tiene la función de emitir normativa para procesos de TIC con el fin de lograr niveles de madurez en la ejecución y mecanización de los procesos internos de la Dirección.

Al momento presenta los siguientes problemas:

- Existe un nivel de riesgo crítico en lo que respecta a vulnerabilidades en sitios web institucionales, servidores, endpoint y equipos wifis.
- No se cuenta con herramientas para el análisis de vulnerabilidades licenciadas para sitios web, red interna.

- No se cuenta con un equipo de alta gama para la implementación de las herramientas de alto nivel para análisis de vulnerabilidades.
- No se cuenta con la implementación de un SIEM (Gestor de eventos de seguridad)
- No se dispone de presupuesto para realizar un ethical hacking con profesionales externos y con esto visualizar el nivel de riesgo existente (línea base) en la que se encuentra la Institución.

### **Gestión Interna de Infraestructura de TI**

El Data Center y el ecosistema de componentes requeridos para brindar seguridad, comunicaciones y alojamiento de sistemas/aplicaciones/módulos fue implementado a mediados del 2011; la vigencia tecnológica recomendada de 5 años ya caducó en el año 2016 motivo por el cual todo su equipamiento se encuentra declarado como End Of Service (no se fabrican: partes, piezas ni se brinda soporte y mantenimiento por parte del fabricante).

De igual forma el equipo de networking (comunicaciones), de acuerdo con los certificados de las empresas fabricantes es obsoleto. La información reposa, se almacena y respalda en bases de datos que no cuentan la característica de Enterprise o Empresarial, no se tienen contratos de suscripciones de soporte o mantenimiento vigentes, por lo que la información contenida en los mismos se encuentra en un riesgo crítico de pérdida irreversible.

Si bien es cierto, existe el Acuerdo Nro. 1014 que obliga a las entidades de la administración pública central a utilizar software “open source”, el Ministerio del Trabajo cuenta con sistemas con arquitectura web monolítica de misión crítica como son: la Bolsa Pública de Empleo - Encuentra Empleo (sector público/privado), el Sistema Único de Trabajo – SUT (sector privado), el Sistema Informático Integrado de Talento Humano – SIITH (sector público) y demás sistemas que orquestan o se vinculan con el registro de empleabilidad y su control, se encuentran sobre bases de datos open source las mismas que deben contar con mejores características como redundancia, “build farm”, características avanzadas de respaldos y restauración de información, auditoría de logs, entre otras.

Se debe considerar la necesidad de la renovación total de la actual infraestructura física instalada en el Data Center del Edificio Torrezul, esto por la prestación y cumplimiento de vida útil, conceptos de obsolescencia tecnológica - EndOfService y la no disponibilidad de contratos de soporte y mantenimiento que de alguna manera puedan asegurar la prestación y continuidad de los servicios institucionales de TI, acompañado de una estrategia de mejora arquitectónica o cambio generacional de los aplicativos existentes, evaluando conceptos de adaptabilidad a los requerimientos de la institución con un alto grado de cambio y evolución.

Los componentes de la infraestructura tecnológica comprometidos por su obsolescencia tecnológica y EndOfService a modo general comprenden:

- Procesamiento y almacenamiento
- Seguridades, Redes y Comunicaciones

## Identificación de necesidades

En virtud de la protección de derechos laborales el Ministerio del Trabajo ha identificado tres necesidades específicas que buscan mejorar el proceso de construcción de política pública para jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años; así se busca identificar una metodología que permita conocer las necesidades entre oferta y demanda laboral, el fortalecimiento del perfil profesional de los grupos objetivos a través de la capacitación y certificación por competencias y generar mecanismos y herramientas que permitan su inclusión laboral.

Todo eso con el fin de reducir el desempleo de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años

## Árbol de problemas

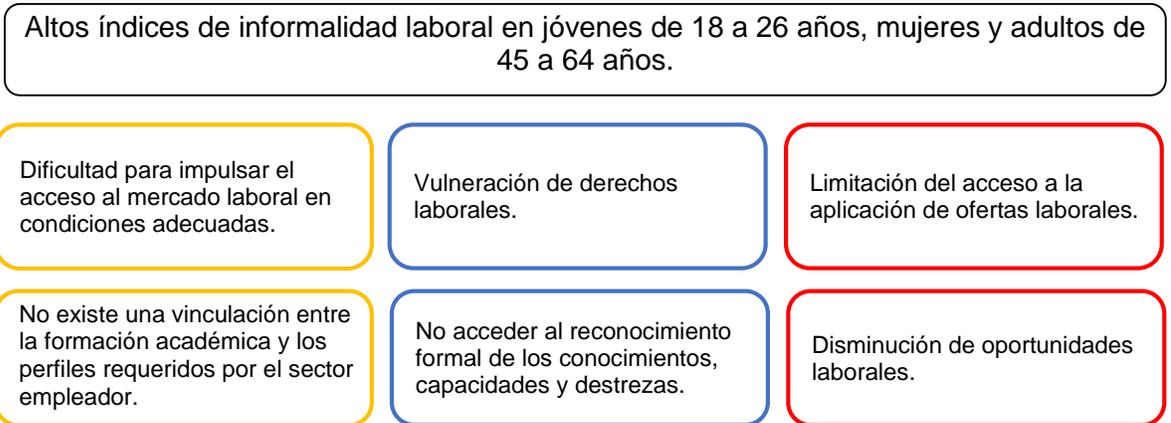
Del análisis realizado, se plantea como problema central a las barreras de ingreso y reinserción al mercado laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, mismo que tiene las siguientes causas:

- Inexistencia de metodología para identificar la oferta y demanda laboral. - La carencia de información sobre las necesidades y requerimientos del sector productivo ahondan y mantiene, aún más, las brechas existentes entre ambos componentes del mercado laboral.
- Capacitación y certificación por competencias laborales desactualizada por parte de los operadores de calificación y organismos evaluadores. - Es uno de los factores que incide en la imposibilidad de emplear a personas jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años por no contar con un certificado de competencias laborales.
- Herramientas y normativas insuficientes que faciliten acercar la oferta y la demanda de empleo en territorio. - La desinformación, normativa secundaria actual y las limitaciones de infraestructura y desarrollo tecnológico del servicio público de empleo dificultan el acceso a solicitar una vinculación laboral en el sector público y privado, en especial en las provincias que no son polos de desarrollo.

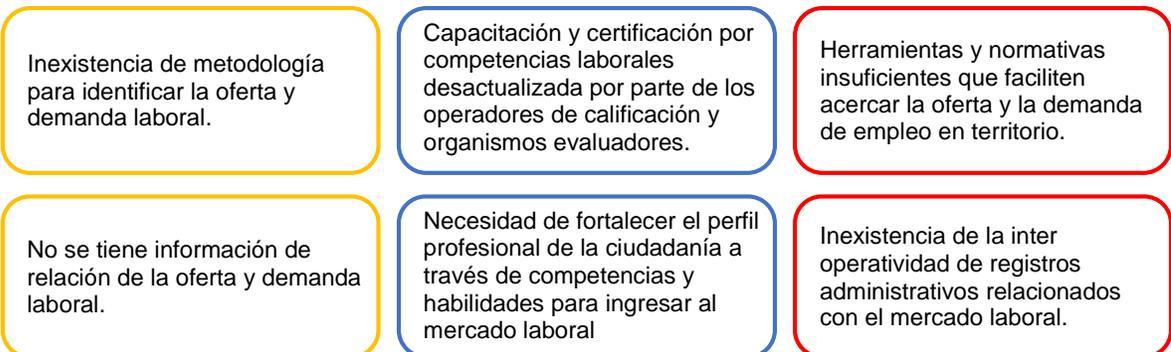
Del problema central, se han identificado los siguientes efectos:

- Dificultad para impulsar el acceso al mercado laboral en condiciones adecuadas.- El incumplimiento de requisitos normativos laborales para la aplicación de ofertas, disminuye la capacidad de empleabilidad.
- Vulneración de derechos laborales. - El desconocimiento de la normativa laboral nacional fomenta el ingreso y reinserción al mercado laboral inadecuado de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.
- Limitación del acceso a la aplicación de ofertas laborales. - La plataforma obsoleta del Servicio Público de Empleo, dificulta la aplicación a ofertas laborales para la población.

## Ilustración 2: Árbol de problemas



### Barreras de ingreso y reinserción al mercado laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años



**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaboración:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

### 2.3. Línea Base del Proyecto

#### Línea base de variables - promoción del empleo

A través del Servicio Público de Empleo se ha contratado desde el 2018 a mayo 2022 las siguientes personas:

**Tabla 46 Jóvenes de 18 a 26 años contratados por medio del Servicio Público de Empleo por Provincia**

PROVINCIA	2018		2019		2020		2021		2022*		TOTAL	
	Femenino	Masculino										
Azuay	322	364	174	156	303	233	267	209	16	33	1.082	995
Bolívar	53	26	10	8	2	2	3	2	0	0	68	38
Cañar	86	53	68	99	60	31	45	64	15	10	274	257
Carchi	55	36	23	14	29	10	13	7	5	6	125	73
Chimborazo	119	44	152	103	50	30	68	54	57	32	446	263
Cotopaxi	111	39	125	63	52	24	79	41	13	27	380	194
El Oro	361	488	359	700	182	787	127	662	39	159	1.068	2.796
Esmeraldas	59	27	87	53	28	52	28	92	4	16	206	240
Galápagos	2	0	4	4	1	0	2	1	1	0	10	5
Guayas	975	1.008	1.130	1.517	1.081	1.047	1.186	962	299	200	4.671	4.734
Imbabura	95	72	236	182	69	42	97	50	45	29	542	375
Loja	282	131	382	282	173	151	167	226	29	64	1.033	854
Los Ríos	92	104	57	74	82	43	33	49	5	4	269	274
Manabí	344	221	369	273	229	211	193	190	28	27	1.163	922
Morona Santiago	77	32	132	125	239	367	357	677	119	215	924	1.416
Napo	118	238	166	223	327	436	352	583	153	327	1.116	1.807
Orellana	266	689	390	682	712	1.464	721	1.599	396	871	2.485	5.305
Pastaza	70	80	182	91	262	296	278	389	124	148	916	1.004
Pichincha	2.732	2.277	3.235	2.617	1.503	1.075	1.876	1.268	229	191	9.575	7.428
Santa Elena	73	81	39	47	26	43	36	17	14	9	188	197
Santo Domingo	86	112	104	116	63	102	32	125	10	25	295	480
Sucumbíos	156	532	250	825	717	1.564	722	2.300	473	1.043	2.318	6.264
Tungurahua	281	201	318	137	109	66	58	57	16	11	782	472
Zamora Chinchipe	73	46	177	193	467	976	587	1.316	248	449	1.552	2.980
Total	6.888	6.901	8.169	8.584	6.766	9.052	7.327	10.940	2.338	3.896	31.488	39.373
	13.789		16.753		15.818		18.267		6.234		70.861	

Fuente: Plataforma tecnológica "Encuentra Empleo"

Elaboración: Coordinación de Empleo y Salarios.

2022\*: abril del 2022



**Tabla 47 Mujeres contratadas por medio del Servicio Público de Empleo por Provincia**

Provincia	2018	2019	2020	2021	2022*	Total
Azuay	1.046	532	826	667	64	3.135
Bolívar	131	54	11	16	2	214
Cañar	266	227	207	137	50	887
Carchi	214	77	121	58	15	485
Chimborazo	382	380	193	241	200	1.396
Cotopaxi	390	377	139	164	64	1.134
El Oro	1.041	879	640	425	183	3.168
Esmeraldas	252	231	63	103	20	669
Galápagos	2	12	2	3	3	22
Guayas	2.938	2.214	2.390	2.435	581	10.558
Imbabura	420	623	450	324	136	1.953
Loja	1.044	1.117	675	545	132	3.513
Los Ríos	348	210	173	199	25	955
Manabí	1.083	1.076	712	802	121	3.794
Morona Santiago	262	369	858	1.078	406	2.973
Napo	752	1.099	1.318	1.351	571	5.091
Orellana	708	1.015	2.057	2.009	1.021	6.810
Pastaza	248	532	1.134	1.121	444	3.479
Pichincha	6.119	7.951	5.168	5.492	669	25.399
Santa Elena	230	181	98	175	42	726
Santo Domingo De Los Tsáchilas	230	287	181	93	36	827
Sucumbíos	409	764	2.074	2.154	1.300	6.701
Tungurahua	871	895	475	295	81	2.617
Zamora Chinchipe	193	539	1.620	1.809	749	4.910
<b>Total</b>	<b>19.579</b>	<b>21.641</b>	<b>21.585</b>	<b>21.696</b>	<b>6.915</b>	<b>91.416</b>

**Fuente:** Plataforma tecnológica “Encuentra Empleo”

**Elaboración:** Coordinación de Empleo y Salarios.

**2022\*:** abril del 2022



Tabla 48 Adultos de 45 a 64 años contratados por medio del Servicio Público de Empleo por Provincia

Provincia	2018		2019		2020		2021		2022*		TOTAL	
	Femenino	Masculino										
Azuay	66	136	45	29	27	27	29	30	4	0	171	222
Bolívar	7	3	6	7	0	0	3	1	1	0	17	11
Cañar	22	13	18	33	6	11	17	18	4	2	67	77
Carchi	27	22	7	7	19	16	5	4	0	4	58	53
Chimborazo	14	25	22	26	6	8	12	40	8	25	62	124
Cotopaxi	28	20	22	47	6	13	2	13	6	11	64	104
El Oro	101	228	55	146	48	212	57	238	33	41	294	865
Esmeraldas	21	12	14	33	2	19	4	52	3	6	44	122
Galápagos	0	0	3	3	0	0	0	3	0	0	3	6
Guayas	326	593	110	242	67	205	103	167	22	39	628	1.246
Imbabura	45	47	49	51	76	35	18	27	11	18	199	178
Loja	123	83	139	99	83	89	76	109	22	43	443	423
Los Ríos	45	81	22	48	3	7	50	56	1	12	121	204
Manabí	101	118	79	127	37	55	126	69	18	12	361	381
Morona Santiago	12	26	16	51	78	164	80	270	41	112	227	623
Napo	149	270	325	393	240	361	201	440	73	188	988	1.652
Orellana	79	385	109	365	253	839	222	821	116	459	779	2.869
Pastaza	25	56	64	57	155	163	159	250	58	88	461	614
Pichincha	323	470	677	989	524	350	558	565	53	59	2.135	2.433
Santa Elena	23	31	25	40	9	26	32	27	4	6	93	130
Santo Domingo	11	20	27	48	14	44	7	110	2	24	61	246
Sucumbíos	47	217	80	373	221	635	217	936	163	488	728	2.649
Tungurahua	49	61	60	55	70	53	23	31	7	5	209	205
Zamora Chinchipe	20	38	51	98	203	573	193	676	80	298	547	1.683
Total	1.664	2.955	2.025	3.367	2.147	3.905	2.194	4.953	730	1.940	8.760	17.120
	4.619		5.392		6.052		7.147		2.670		25.880	

Fuente: Plataforma tecnológica "Encuentra Empleo"

Elaboración: Coordinación de Empleo y Salarios.

2022\*: abril del 2022

Además, gracias a la articulación con el sector público y privado se ha gestionado capacitaciones en las cuales han participado personas jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, obteniendo en 2021 los siguientes resultados:

**Tabla 49 Jóvenes de 18 a 26 años capacitados a través de la gestión del Servicio Público de Empleo**

Provincia	2021		2022*		Total	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Azuay	818	465	400	177	1.218	642
Bolívar	188	90	60	34	248	124
Cañar	258	194	70	46	328	240
Carchi	131	63	28	24	159	87
Chimborazo	699	363	205	108	904	471
Cotopaxi	494	382	132	83	626	465
El Oro	979	514	320	196	1.299	710
Esmeraldas	513	250	111	89	624	339
Galápagos	82	29	3	11	85	40
Guayas	4.797	2.911	1.491	778	6.288	3.689
Imbabura	347	193	102	134	449	327
Loja	611	300	198	92	809	392
Los Ríos	497	395	173	153	670	548
Manabí	1.370	608	473	238	1.843	846
Morona Santiago	95	67	53	37	148	104
Napo	246	206	57	30	303	236
Orellana	302	213	136	58	438	271
Pastaza	531	169	34	9	565	178
Pichincha	3.672	2.117	988	511	4.660	2.628
Santa Elena	403	240	111	71	514	311
Santo Domingo De Los Tsáchilas	491	343	146	72	637	415
Sucumbíos	761	360	215	102	976	462
Tungurahua	710	419	201	115	911	534
Zamora Chinchipe	141	71	30	9	171	80
<b>Total General</b>	<b>19.136</b>	<b>10.962</b>	<b>5.737</b>	<b>3.177</b>	<b>24.873</b>	<b>14.139</b>

**Fuente:** Plataforma tecnológica “Encuentra Empleo”

**Elaboración:** Coordinación de Empleo y Salarios.

**2022\*:** mayo del 2022



Tabla 50 Mujeres capacitadas a través de la gestión del Servicio Público de Empleo

Provincia	2021	2022*	Total
Azuay	4.137	1.484	5.621
Bolívar	624	154	778
Cañar	1.202	239	1.441
Carchi	526	115	641
Chimborazo	2.925	708	3.633
Cotopaxi	1.746	416	2.162
El Oro	3.869	1.220	5.089
Esmeraldas	1.825	522	2.347
Galápagos	195	26	221
Guayas	21.016	4.848	25.864
Imbabura	1.361	380	1.741
Loja	2.422	730	3.152
Los Ríos	1.621	568	2.189
Manabí	4.339	1.211	5.550
Morona Santiago	688	385	1.073
Napo	832	156	988
Orellana	1.070	401	1.471
Pastaza	2.580	104	2.684
Pichincha	17.263	4.315	21.578
Santa Elena	1.450	320	1.770
Santo Domingo De Los Tsáchilas	1.502	433	1.935
Sucumbíos	2.826	772	3.598
Tungurahua	2.736	747	3.483
Zamora Chinchipe	755	144	899
<b>Total General</b>	<b>79.510</b>	<b>20.398</b>	<b>99.908</b>

**Fuente:** Plataforma tecnológica “Encuentra Empleo”

**Elaboración:** Coordinación de Empleo y Salarios.

**2022\*:** mayo del 2022



Tabla 51 Adultos de 45 a 64 años capacitadas a través de la gestión del Servicio Público de Empleo

Provincia	2021		2022*		Total	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Azuay	504	400	232	287	736	687
Bolívar	73	64	17	8	90	72
Cañar	124	119	19	22	143	141
Carchi	28	34	8	2	36	36
Chimborazo	485	231	134	84	619	315
Cotopaxi	136	118	31	16	167	134
El Oro	436	235	123	45	559	280
Esmeraldas	129	155	35	30	164	185
Galápagos	10	24	2	4	12	28
Guayas	3.769	2.496	570	394	4.339	2.890
Imbabura	77	48	28	15	105	63
Loja	260	128	105	35	365	163
Los Ríos	78	86	49	11	127	97
Manabí	476	192	121	35	597	227
Morona Santiago	34	58	41	19	75	77
Napo	54	224	12	8	66	232
Orellana	62	44	16	11	78	55
Pastaza	406	183	14	8	420	191
Pichincha	2.481	1.402	466	290	2.947	1.692
Santa Elena	140	63	40	20	180	83
Santo Domingo De Los Tsáchilas	101	55	25	33	126	88
Sucumbíos	264	160	65	93	329	253
Tungurahua	198	194	61	50	259	244
Zamora Chinchipe	57	48	11	6	68	54
<b>Total General</b>	<b>10.382</b>	<b>6.761</b>	<b>2.225</b>	<b>1.526</b>	<b>12.607</b>	<b>8.287</b>

Fuente: Plataforma tecnológica "Encuentra Empleo"

Elaboración: Coordinación de Empleo y Salarios.

2022\*: mayo del 202

Tabla 52 Jóvenes de 18 a 26 años registradas en la plataforma del SPE

Año	2018			2019			2020			2021			2022*	
Provincia / Sexo	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino
Azuay	2.792	1.777	1.260	1.617	1.126	288	1.773	1.582	22	2.269	1.884		849	669
Bolívar	388	187	157	273	106	30	264	155	3	605	423		223	175
Cañar	662	476	341	394	317	69	394	295	4	535	458		217	169
Carchi	446	284	188	253	157	43	283	180	3	481	337		197	162
Chimborazo	1.391	753	557	947	628	154	691	485	15	1.090	907		552	447
Cotopaxi	1.070	688	510	691	432	132	695	546	11	1.148	969		499	432
El Oro	2.047	1.387	1.181	1.362	1.126	234	1.282	1.544	8	1.667	1.832		764	689
Esmeraldas	2.096	1.221	1.165	786	561	112	589	616	7	1.024	1.219		429	335
Galápagos	68	73	30	53	23	4	31	51		87	94		28	22
Guayas	14.085	8.597	7.689	6.480	4.279	1.339	6.978	6.276	120	8.816	7.689		3.522	2.850
Imbabura	1.288	796	621	779	568	140	905	703	8	1.159	946	1	512	429
Indistinto	15	14	23	1	4	1	21	13		15	18		2	5
Loja	1.321	805	588	1.019	598	115	815	823	8	1.377	1.320		718	708
Los Ríos	1.709	925	865	1.061	657	208	1.033	845	15	1.402	1.226		733	789
Manabí	3.910	2.361	1.721	2.124	1.423	350	2.489	2.222	27	3.645	3.094		1.517	1.264
Morona Santiago	573	331	242	283	163	39	425	456	6	568	733		249	289
Napo	445	368	213	173	171	26	315	369	2	505	588		201	268
Orellana	1.010	849	397	333	296	98	477	737	7	826	1.313		392	599
Pastaza	421	244	175	196	163	37	285	319	1	402	465		152	164
Pichincha	11.803	7.482	5.557	6.417	4.518	1.266	7.231	6.298	132	9.197	8.550		3.460	3.053
Santa Elena	643	437	342	491	332	52	535	459	7	799	657		325	239
Santo Domingo	1.439	921	898	850	609	212	762	816	8	1.211	1.235		473	455
Sucumbíos	912	861	343	442	413	71	665	880	7	853	1.245		380	457
Tungurahua	1.642	1.089	695	964	608	178	1.275	1.590	14	1.586	1.460		646	557
Zamora Chinchipe	457	274	115	290	161	25	397	701	6	490	796		195	244
(en blanco)	21	22	71	6	8	2	1	1	2				56	34
<b>Total general</b>	<b>52.654</b>	<b>33.222</b>	<b>25.944</b>	<b>28.285</b>	<b>19.447</b>	<b>5.225</b>	<b>30.611</b>	<b>28.962</b>	<b>443</b>	<b>41.757</b>	<b>39.458</b>	<b>1</b>	<b>17.291</b>	<b>15.504</b>

Fuente: Plataforma tecnológica del Servicio Público de Empleo

Elaboración: Coordinación de Empleo y Salarios.

2022\*: abril del 2022

Tabla 53 Mujeres registradas en la plataforma del SPE

Año	2018		2019		2020		2021		2022*	
Provincia	En blanco	Femenino	En blanco	Femenino	En blanco	Femenino	En blanco	Femenino	En blanco	Femenino
Azuay	19	5.590	109	2.714	934	4.965	582	4.012	23	1.490
Bolívar	2	908	21	853	69	827	109	1.071	3	356
Cañar	1	1.410	88	806	166	947	80	986	1	349
Carchi	4	911	29	439	117	1.046	70	719	5	375
Chimborazo	9	3.276	108	2.679	323	1.708	220	2.048	21	1.340
Cotopaxi	5	2.429	60	1.268	269	1.571	212	3.073	17	1.279
El Oro	13	4.291	113	2.617	685	2.631	451	2.559	15	1.274
Esmeraldas	18	4.726	182	1.637	414	1.512	367	1.847	15	935
Galápagos	1	188	4	92	16	114	24	154	-	44
Guayas	79	27.348	574	12.145	3.998	15.960	2.716	14.582	69	5.908
Imbabura	8	2.748	57	1.515	438	1.822	271	1.912	10	821
Indistinto	4	56	1	10	8	45	2	23	-	5
Loja	3	2.772	136	2.260	331	1.655	211	2.225	10	1.027
Los Ríos	10	3.459	105	2.174	495	2.263	310	2.814	11	1.228
Manabí	26	8.511	281	4.202	1.102	5.094	736	6.809	29	2.484
Morona Santiago	2	1.486	25	548	302	910	143	1.184	7	481
Napo	-	991	35	373	164	694	107	928	2	353
Orellana	6	2.132	93	643	244	910	204	1.292	4	739
Pastaza	3	907	27	406	159	661	90	729	5	247
Pichincha	155	26.316	508	12.240	4.219	16.540	2.390	16.544	82	6.028
Santa Elena	5	1.292	41	1.541	200	1.083	199	1.316	9	539
Santo Domingo De Los Tsáchilas	8	2.790	94	1.604	422	1.486	284	1.809	7	722
Sucumbios	9	1.788	92	902	407	1.344	233	1.358	8	573
Tungurahua	11	3.589	66	1.733	514	2.394	354	2.519	16	1.083
Zamora Chinchipe	1	1.020	42	600	161	969	123	912	3	349
(En Blanco)	-	41	1	13	-	1	-	-	88	146
<b>Total General</b>	<b>402</b>	<b>110.975</b>	<b>2.892</b>	<b>56.014</b>	<b>16.157</b>	<b>69.152</b>	<b>10.488</b>	<b>73.425</b>	<b>460</b>	<b>30.175</b>

Fuente: Plataforma tecnológica del Servicio Público de Empleo

Elaboración: Coordinación de Empleo y Salarios.

2022\*: abril del 2022

Tabla 54 Adultos de 45 a 64 años registradas en la plataforma del SPE

Año	2018			2019			2020			2021		2022*	
	Provincia	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino	(en blanco)	Femenino	Masculino	Femenino
Azuay	560	399	194	225	177	63	1.215	556	68	346	399	178	117
Bolívar	122	90	61	322	136	23	234	162	1	95	116	32	51
Cañar	140	127	50	108	105	6	87	87	1	72	82	19	36
Carchi	120	123	47	48	43	8	414	271	2	44	106	71	138
Chimborazo	532	309	153	857	392	64	188	224	16	195	363	391	255
Cotopaxi	308	218	85	136	150	25	176	247	3	880	619	356	266
El Oro	662	360	234	378	231	86	384	468	13	196	364	140	123
Esmeraldas	758	321	158	185	163	36	275	202	10	147	422	173	78
Galápagos	32	31	6	12	2	5	21	16	1	17	22	4	6
Guayas	3.360	2.056	1.395	1.628	1.258	359	3.207	2.118	76	1.451	1.386	668	570
Imbabura	409	286	117	234	313	51	191	195	11	156	215	54	65
Indistinto	7	9	8	4	1	4	3	2		2	9	2	1
Loja	454	281	88	510	257	58	177	264	7	185	268	61	77
Los Ríos	367	227	121	327	214	72	383	234	14	512	311	106	161
Manabí	1.197	650	316	479	379	73	613	628	23	1.114	899	201	223
Morona Santiago	279	236	65	59	50	11	97	171	8	188	322	46	76
Napo	140	139	33	57	58	11	63	144	1	90	160	33	54
Orellana	252	332	90	73	68	14	74	202	5	76	306	120	213
Pastaza	110	76	65	51	50	18	75	117	5	90	150	18	44
Pichincha	3.477	2.475	1.433	1.506	1.227	407	2.499	2.232	102	1.820	2.105	679	750
Santa Elena	145	136	48	402	143	52	103	104	5	71	126	25	38
Santo Domingo	271	218	132	206	186	27	116	192	5	80	219	45	109
Sucumbíos	191	202	61	87	119	23	139	254	9	78	278	25	77
Tungurahua	430	349	163	182	113	42	155	222	18	142	261	94	116
Zamora Chinchipe	154	121	21	81	59	14	133	309	5	90	273	30	84
(en blanco)	3	3	35	2		3						23	29
<b>Total general</b>	<b>14.480</b>	<b>9.774</b>	<b>5.179</b>	<b>8.159</b>	<b>5.894</b>	<b>1.555</b>	<b>11.022</b>	<b>9.621</b>	<b>409</b>	<b>8.137</b>	<b>9.781</b>	<b>3.594</b>	<b>3.757</b>

Fuente: Plataforma tecnológica del Servicio Público de Empleo

Elaboración: Coordinación de Empleo y Salarios.

2022\*: abril del 2022

### Línea base de variables - de la capacitación y certificación laboral

Se cuenta la data correspondiente a las personas capacitadas y certificadas bajo competencias laborales.

Es importante mencionar que existen 265 organismos evaluadores de la conformidad, reconocidos por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales del Ministerio del Trabajo, que han otorgado certificación por competencias laborales conforme el siguiente detalle.

**Tabla 55 Certificación por competencias laborales jóvenes de 18 a 26 años por año**

Periodo	Certificación Jóvenes
2018	10.762
2019	25.383
2020	12.210
2021	19.811
2022	8.072
<b>Total</b>	<b>76.238</b>

**Fuente:** Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Elaboración:** Dirección de competencias y certificaciones

**Tabla 56 Certificación por competencias laborales de mujeres por año**

Periodo	Certificación mujeres
2018	7.314
2019	17.962
2020	9.801
2021	16.756
2022	8.067
<b>Total</b>	<b>59.900</b>

**Fuente:** Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Elaboración:** Dirección de competencias y certificaciones

**Tabla 57 Certificación por competencias laborales de adultos de 45 a 64 años**

Periodo	Certificación adultos 45 a 64 años
2018	7.926
2019	15.521
2020	6.054
2021	10.476
2022	3.844
<b>Total</b>	<b>43.821</b>

**Fuente:** Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Elaboración:** Dirección de competencias y certificaciones

Además, existen 699 operadores de capacitación, calificados por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales del Ministerio del Trabajo, que han brindado capacitación a nivel Nacional, a jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años, conforme el siguiente detalle.

**Tabla 58 Certificación por competencias laborales jóvenes de 18 a 26 años por año**

Periodo	Capacitaciones jóvenes
2018	2.200
2019	8.008
2020	8.490
2021	17.535
2022	7.189
<b>Total</b>	<b>43.422</b>

**Fuente:** Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Elaboración:** Dirección de competencias y certificaciones

**Tabla 59 Certificación por competencias laborales de mujeres por año**

Periodo	Capacitación Mujeres
2018	9.152
2019	42.127
2020	34.519
2021	49.472
2022	20.266
<b>Total</b>	<b>155.536</b>

**Fuente:** Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Elaboración:** Dirección de competencias y certificaciones

**Tabla 60 Certificación por competencias laborales de adultos de 45 a 64 años**

Periodo	Capacitación adultos 45 a 64 años
2018	1.083
2019	4.517
2020	5.415
2021	10.895
2022	3.437
<b>Total</b>	<b>25.347</b>

**Fuente:** Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

**Elaboración:** Dirección de competencias y certificaciones

## 2.4. Análisis de oferta y demanda

### Oferta

El presente proyecto busca generar las condiciones necesarias para fortalecer el perfil laboral de jóvenes entre 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años para que se inserten en el mercado laboral, permitiendo la contratación de estas personas y se incrementen sus niveles de empleo. En este sentido, considerando las características del presente proyecto, 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 en el Estado. Por lo cual, la oferta es inexistente y su proyección no es susceptible de aplicación.

### Población de referencia

La población de referencia son todos los ecuatorianos jóvenes que están en el rango de 18 a 26 años, las mujeres y adultos entre 45 a 64 años.

**Tabla 61 Población de referencia Censo 2010**

Rango edad	Hombre	Mujer	Total
18 a 26 años	1.154.541	1.179.729	2.334.270
27 - 44 años		2.182.968	2.182.968
45 a 64 años	1.114.696	1.162.229	2.276.925
65 en adelante		859.765	859.765

**Fuente:** INEC – Censo de Población y Vivienda 2010

**Elaboración:** Ministerio del Trabajo

Estamos ante una población de referencia que según el último Censo de Población y Vivienda de 2010, se conforma de un 50,5% de mujeres y 49,55% hombres entre 18 a 26 años, mientras que los porcentajes son similares en el rango de 45 a 64 años conformado por un 51,0% de mujeres y un 49,0% de hombres. Finalmente, las mujeres entre 27 a 44 años totalizan 2.182.968 personas, mientras que en el rango etario entre 65 años en adelante lo componen 859.765 mujeres.

### Población demandante potencial

Los principales indicadores laborales son analizados en base a la información del Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, que es la institución rectora en materia estadística en el país y desarrolla de forma trimestral la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la cual se constituye en un referente al momento de caracterizar y analizar la situación del mercado laboral.

**Tabla 62 Población demandante potencial**

Periodo	Rango edad	Pea hombres	Pea mujeres	Total
2018- Dic	18 - 26 años	907.200	521.442	1.428.642
2019- Dic	18 - 26 años	870.506	530.191	1.400.697
2020- Dic	18 - 26 años	965.264	585.198	1.550.462
2021- Dic	18 - 26 años	1.079.551	558.243	1.637.795
2022- Dic	18 - 26 años	1.047.038	633.299	1.680.337

Periodo	Rango edad	Pea hombres	Pea mujeres	Total
2018- Dic	45 - 64 años	1.395.044	1.032.796	2.427.840
2019- Dic	45 - 64 años	1.449.643	1.080.313	2.529.957
2020- Dic	45 - 64 años	1.451.402	1.039.290	2.490.693
2021- Dic	45 - 64 años	1.502.475	1.149.414	2.651.889
2022- Dic	45 - 64 años	1.513.291	1.080.833	2.594.124

Periodo	Rango edad	Pea mujeres
2018- Dic	27 - 44 años	1.490.361
2019- Dic	27 - 44 años	1.456.428
2020- Dic	27 - 44 años	1.414.891
2021- Dic	27 - 44 años	1.606.597
2022- Abr	27 - 44 años	1.547.781

Periodo	Rango edad	Pea mujeres
2018- Dic	65 años y más	225.787
2019- Dic	65 años y más	247.310
2020- Dic	65 años y más	238.726
2021- Dic	65 años y más	266.923
2022- Abr	65 años y más	274.635

**Fuente:** INEC – ENEMDU – 2018 a 2022

**Elaboración:** Ministerio del Trabajo

En este contexto, la población demandante potencial del proyecto se encuentra conformada por la PEA según los rangos de edad analizadas. La información del INEC al mes de abril del 2022 da cuenta de que actualmente el país cuenta con 1.680.337 personas que conforman la PEA de 18 a 26 años a nivel nacional, 37,7% corresponde a mujeres y 62,3% a hombres. Por otro lado, la población económicamente activa de 45 a 64 años alcanza las 2.594.124 personas en abril del 2022, de las cuales el 41,7% corresponde a mujeres y el 58,3% a hombres. Finalmente, las mujeres de entre 19 y 44 años totalizan 2.140.512 personas; y, de 65 años y más son 274.635 al mes de abril del 2022.

### **Población demandante efectiva**

Para la determinación de la población, se ha considerado la capacidad operativa del Ministerio del Trabajo, de las personas beneficiadas a través de: sensibilizaciones

impartidas por el MDT, el Servicio Público de Empleo, y el Sistema de Cualificaciones Profesionales; en tal sentido, la población demandante efectiva corresponde a:

**Tabla 63 Población demandante efectiva**

Periodo	Capacitación 18-26 años	Capacitación 45-64 años	Capacitación mujeres	Total
2018	2.200	1.083	9.152	12.435
2019	8.008	4.517	42.127	54.652
2020	8.490	5.415	34.519	48.424
2021	17.535	10.895	49.472	77.902
2022	7.189	3.437	20.266	30.892

Periodo	Certificación 18-26 años	Certificación 45-64 años	Certificación mujeres	Total
2018	10.762	7.926	7.314	26.002
2019	25.383	15.521	17.962	58.866
2020	12.210	6.054	9.801	28.065
2021	19.811	10.476	16.756	47.043
2022	8.072	3.844	8.067	19.983

Periodo	Colocados 18-26 años	Colocados 45-64 años	Colocados mujeres	Total
2018	13.789	4.619	19.579	37.987
2019	16.753	5.392	21.641	43.786
2020	15.818	6.052	21.585	43.455
2021	18.267	7.147	21.696	47.110
2022	6.234	2.670	6.915	15.819

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaboración: Ministerio del Trabajo

### Proyección de la demanda

De acuerdo con la proyección realizada en base a los registros históricos del Ministerio del Trabajo, se estima la siguiente demanda en el período de ejecución del proyecto para los años 2023 al 2025:

**Tabla 64 Proyección de la demanda**

Periodo	Personas capacitadas	Personas certificadas	Personas colocadas*	Total
2023	48.353	39.994	43.085	133.455
2024	48.353	39.994	66.000	156.371
2025	48.353	39.994	46.020	136.392
<b>Total</b>	<b>145.060</b>	<b>119.982</b>	<b>155.104</b>	<b>420.146</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo

**Elaboración:** Ministerio del Trabajo

**\*Nota:** Las personas colocadas pueden beneficiarse también de certificación y capacitación

Entre el 2023 al 2025 se estima beneficiar a 420.146 beneficiarios del proyecto de los cuales el 34,5% corresponde a personas capacitadas, el 28,6% a personas certificadas; y, el 36,9% a personas colocadas.

### **Estimación del déficit o demanda insatisfecha (oferta - demanda)**

En vista de que no existe otra fuente de oferta del servicio que el proyecto brindará; es decir, no existen ofertas de programas de: capacitación, certificación y colocación, que actualmente se encuentren direccionados a estos grupos de beneficiarios en los rangos etarios identificados en el presente proyecto y que a su vez permitan generar las condiciones de empleabilidad necesarias para que estas personas se incorporen de manera adecuada al mercado laboral, por lo tanto, la demanda insatisfecha del proyecto “Compromiso por el Empleo”, al no existir oferta actual, lo constituyen el 100% de los beneficiarios estimados, según lo determinado en la De acuerdo con la proyección realizada en base a los registros históricos del Ministerio del Trabajo, se estima la siguiente demanda en el período de ejecución del proyecto para los años 2023 al 2025:

#### **Tabla 64.**

### **2.5. Identificación y caracterización de la población objetivo**

El proyecto ha identificado como potenciales beneficiarios a jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años. A continuación, un breve marco conceptual que sustenta la selección de beneficiarios y la meta establecida por el proyecto:

Los jóvenes desempleados 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). La tasa más alta de empleo adecuado se dio en diciembre 2018 con 32,5% lo que representa 464.027 personas con empleo adecuado; por otro lado, la tasa más baja se refleja en diciembre 2020 con el 21,2% lo que significa que 329.415 personas se encontraban con empleo adecuado. Por su parte, la tasa más alta de subempleo se registra en diciembre 2021 con el 28,7% lo que representa 470.744 habitantes en subempleo y la tasa más baja fue en diciembre de 2018 con el 20,0% es decir 286.153 personas en subempleo. Para el 2021, el 8,7% de jóvenes se encontraban en desempleo, lo que representa 182.172 personas y el 28,7% en subempleo es decir 774.922 personas (INEC-ENEMDU).

En cuanto a las mujeres, la tasa más alta de empleo adecuado registrado se dio en diciembre 2018 con una tasa de 32,5% lo que representa que 1.083.863 personas tuvieron un empleo adecuado. Por otro lado, la tasa más baja se refleja en diciembre 2020 con el 23,5% lo que significa que 329.415 personas con empleo adecuado. En cuanto, a la tasa más alta de subempleo que se registra en este periodo fue de 21,1% en diciembre 2021 lo que representa 997.426 mujeres en subempleo y la tasa más baja fue de 15,5% lo que representa 517.805 mujeres en subempleo a diciembre 2018. Para diciembre de 2021, la tasa de desempleo fue del 5% lo que significa que 182.172 mujeres se encontraban en desempleo y la tasa de subempleo fue del 21% lo que representa que 774.922 mujeres en

subempleo, siendo Pichincha la provincia que registra mayor número de mujeres desempleadas, seguida de Guayas (INEC-ENEMDU, 2021).

Por otro lado, en el Ecuador, la población económicamente activa de las personas con edades comprendidas entre 45 y 64 años, desde diciembre de 2018 a diciembre de 2019 ha crecido en 224 mil personas, pasando de 2,43 millones en diciembre de 2018 a 2,65 millones de personas en diciembre de 2021. La tasa de empleo adecuado de las personas con edades comprendidas entre 45 y 64 años ha presentado una tendencia decreciente desde diciembre de 2018 hasta diciembre de 2020. Esta tasa ha disminuido 7,7 puntos porcentuales entre diciembre de 2018 y diciembre de 2021; pasando del 41,9% al 34,2%.

En cuanto a la tasa de subempleo de las personas de 45 a 65 años, la tendencia de esta tasa ha sido creciente desde diciembre de 2018 hasta diciembre de 2021, pasando de 16,1% en diciembre de 2018 a 23,0% en diciembre de 2021, con una variación de 6,9 puntos porcentuales. Sobre la tasa de desempleo, para diciembre de 2021, el 2,7% de personas adultas mayores se encontraban en desempleo, que representa a 71.499 personas desempleadas y la tasa de subempleo se encontraba en 23% que corresponde a 610.172 personas con subempleo (INEC-ENEMDU, 2021).

No obstante, existen otros criterios de vulnerabilidad social que son igual de importantes, en el marco de los obstáculos que enfrentan los jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años para acceder al mercado de trabajo, agravando su situación de discriminación y desventaja.

Así, con el fin de que todos los jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años, tengan igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, el proyecto establece una meta de 420.126 beneficiarios entre colocados en el mercado laboral, capacitados y certificados por competencias laborales, en un período de tres años (2023-2025).

## 2.6. Ubicación geográfica e impacto territorial

Para determinar la población que requiere potencialmente de los servicios ofertados por el proyecto, se ha considerado la concentración de población por provincias según el último Censo de Población y Vivienda del 2010.

**Tabla 65 Ubicación geográfica – Cobertura**

Provincia	Distribución de beneficiarios	Porcentaje
Guayas	105.987	25,2%
Pichincha	74.902	17,8%
Manabí	39.824	9,5%
Los Ríos	22.623	5,4%
Azuay	20.704	4,9%
El Oro	17.463	4,2%
Esmeraldas	15.528	3,7%
Tungurahua	14.670	3,5%
Chimborazo	13.333	3,2%

Loja	13.053	3,1%
Cotopaxi	11.897	2,8%
Imbabura	11.578	2,8%
Santo Domingo de los Tsáchilas	10.699	2,5%
Santa Elena	8.975	2,1%
Cañar	6.547	1,6%
Bolívar	5.339	1,3%
Sucumbíos	5.131	1,2%
Carchi	4.783	1,1%
Morona Santiago	4.301	1,0%
Orellana	3.966	0,9%
Napo	3.015	0,7%
Zamora Chinchipe	2.657	0,6%
Pastaza	2.440	0,6%
Galápagos	730	0,2%
<b>Total</b>	<b>420.146</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: INEC – Ministerio del Trabajo

Elaboración: Ministerio del Trabajo

Nota: Las personas colocadas pueden beneficiarse también de certificación y capacitación

### 3. ARTICULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN

#### 3.1. Alineación objetivo estratégico institucional

El Ministerio del Trabajo busca generar oportunidades laborales de manera digna con la misión de ejercer la rectoría y formulación de las políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, regulando y controlando el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades. La presente propuesta se alinea al objetivo estratégico institucional Nro.1: “Incrementar el empleo adecuado en el Ecuador.”; y, el objetivo estratégico Nro. 2: “Incrementar el nivel de inclusión laboral, con énfasis en mujeres y jóvenes y los grupos de atención prioritaria.”

#### 3.2. Contribución del proyecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo alineada al indicador del objetivo estratégico institucional

El presente proyecto se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 “Plan de Creación de Oportunidades”, Objetivo Nro. 1 “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”. A la par de lo antes señalado, se evidencia una relación directa de la ejecución del presente proyecto con lo mencionado en la Constitución de la República del Ecuador que en el artículo 33 señala que “el trabajo es

*un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”, por otra parte, el artículo 327 señala que “se prohíbe toda la forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora (...).”*

Por lo antes expuesto, en relación con el marco de planificación normativo institucional del Estado, Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades, el proyecto se alinea directamente con la Política Nro. 1.1 *“Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractual es, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+”*.

Dentro del objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo para el periodo 2021- 2025, Política 1.1 se detallan las siguientes metas, mismas que se alinean con el propósito del presente proyecto:

- 1.1.1 Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50,00%.
- 1.1.2 Reducir la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 29 años) de 10,08% a 8,17%.

Bajo este contexto, se establece un aporte del proyecto del **5.31%** a la consecución de la Meta 1.1.1 y **3.48%** a la meta 1.1.2 del PND, de acuerdo con el siguiente detalle presentado en la tabla 66 y la tabla 67.

Para el cálculo del aporte a la meta del Plan Nacional de Desarrollo *“Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50,00%.”*, se consideró al número proyectado de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y personas de 45 a 64 años colocadas por el servicio público de empleo en el marco del proyecto, es decir, los 155.104 colocados.

*De tal manera, considerando el número de personas con empleo adecuado a diciembre del año 2021, información extraída de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU, se tiene que en promedio se aportará en el 1,77% al valor de la meta en cada año. Esto resulta de dividir el número de colocados promedios por parte del proyecto por año para el número de personas con empleo adecuado en diciembre de 2021.*

**Tabla 66 Consecución a la meta 1.1.1 del Plan Nacional de Desarrollo**

Meta PND	Línea Base	Meta Anualizada		
		Año 2023	Año 2024	Año 2025
50,00%	30,41%	32,18%	33,95%	35,75%
“Compromiso por el Empleo”.		1.77%	1.77%	1.77%

Fuente: Ministerio del Trabajo

\*Contribución anual del proyecto al incremento del empleo adecuado.

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios MDT 2022

Para el cálculo del aporte a la meta del Plan Nacional de *“Reducir la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 29 años) de 10,08% a 8,17%”*, se consideró al número proyectado de

jóvenes de 18 a 26 años colocadas por el servicio público de empleo en el marco del proyecto.

De tal manera, considerando el número jóvenes en condición de desempleo a diciembre del año 2021, información extraída de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU, se tiene que en promedio se aportará en el 1,16% al valor de la meta, por cada año. Pues, esto resulta de dividir el número jóvenes colocados promedios por parte del proyecto por año para el número de personas con empleo adecuado en diciembre de 2021.

**Tabla 67 Consecución a la meta 1.1.2 del Plan Nacional de Desarrollo**

Meta PND	Línea Base	Meta Anualizada		
		Año 2023	Año 2024	Año 2025
8.17%	10.08%	8.92%	7.76%	6.60%
"Compromiso por el Empleo"		1.16%	1.16%	1.16%

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

\*Contribución anual del proyecto al incremento del empleo adecuado.

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios MDT 2022

El aporte a las metas se lo realiza considerando el periodo 2021 y 2022, en base a los acuerdos del equipo técnico que elabora el proyecto, y los datos del Sistema Público de Empleo de años anteriores. La meta reporta un valor anual, por la cual se sugiere considerar los aportes anuales.

Hay que mencionar que se tiene en cuenta el supuesto que los colocados se mantengan insertados en el mercado laboral.

Es importante considerar que la PEA de jóvenes entre 18 y 29 años, misma que es el cociente dentro de la Tasa de desempleo juvenil, fluctúa año a año, debido a la variación del número de personas dentro de este grupo etario.

## 4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

### 4.1. Objetivo general y objetivos específicos

#### Objetivo General

Fortalecer el perfil profesional e impulsar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años al mercado laboral formal mediante la identificación de la oferta y demanda laboral, gestión de capacitación, certificación por competencias laborales y la generación de mecanismos y herramientas para su inserción laboral.

#### Objetivos Específicos

- Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años a través de una metodología para el levantamiento de información que determine las particularidades del mercado laboral.

- Fortalecer el perfil profesional de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años a través de la capacitación y certificación por competencias laborales.
- Facilitar la inclusión laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años a través de la identificación de normativa secundaria, herramientas y mecanismos.

#### 4.2. Indicadores de resultado

A continuación, se reflejan los Indicadores de resultado del Proyecto.

**Tabla 68 Indicadores de resultado proyectado periodo 2023 - 2025**

No.	Indicador	Meta Proyectada 2023	Meta Proyectada 2024	Meta Proyectada 2025
1	Número de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años capacitados en las diferentes áreas de los sectores productivos.	48.353	48.353	48.354
2	Número de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años certificados bajo competencias laborales.	39.994	39.994	39.994
3	Número de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años colocados en el mercado laboral.	43.085	66.000	46.019
<b>Total</b>		<b>131.432</b>	<b>154.347</b>	<b>134.367</b>
<b>Total general</b>		<b>420.146</b>		

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salario, MDT 2022

\* El número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo, no se considera para determinar la población objetivo; en virtud de que se encuentran incluidas, en el número de personas registradas

4.3. Marco Lógico

Tabla 69 Matriz de Marco lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
<b>FIN: Disminuir el desempleo en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, contribuyendo al incremento del empleo adecuado en el Ecuador.</b>	Contribuir en el <b>5.31%</b> a la tasa de empleo adecuado.	Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo – Indicadores laborales.	Las empresas generan empleo para jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.
	Contribuir en <b>3.48%</b> a reducir la tasa de desempleo juvenil.	Indicadores de resultados cualitativos del proceso de monitoreo y evaluación.	
<b>PROPÓSITO: Facilitar el ingreso y la reinserción al mercado laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	Al 2025, haber capacitado a <b>145.060</b> jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Reporte de personas capacitadas.	Efectiva contratación de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.
	Al 2025, haber certificado bajo competencias laborales a <b>119.982</b> a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Reporte de personas certificadas.	
	Al 2025, haber colocado a <b>155.104</b> jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años en el mercado laboral.	Reporte de personas colocadas.	
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	Al 2025, haber identificado la oferta y demanda laboral.	Informe técnico de identificación de oferta y demanda laboral, aprobado.	Contar con la Información necesaria para la elaboración del informe.

<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<p>Al 2025 haber capacitado a <b>145.060</b> jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p> <p>Al 2025 haber certificado a <b>119.982</b> jóvenes 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>	Reportes de personas capacitadas y certificadas por competencias laborales.	Los organismos evaluadores de la conformidad y operadores de capacitación certifican y capacitan a nivel nacional utilizando normativa y cumpliendo con estándares de calidad.
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	155.104 de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años colocados en el mercado laboral.	Reporte de personas colocadas.	Disponibilidad de fondos. Aceptación del uso de la plataforma del servicio público de empleo por parte del sector empleador para la contratación de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años. Intercambio de información compatible entre sistemas. Articulación adecuada entre los actores involucrados.
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>			
1.1. Administración y operación del proyecto	\$3.240.962,73	Contratos de trabajo de equipo técnico y adquisición de maquinarias, mobiliario, y material de oficina.	Disponibilidad de fondos.
1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento	\$ -	Metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral, aprobada.	Disponibilidad de fondos

de información sobre la demanda laboral.			
1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ -	Informe técnico de identificación de oferta y demanda laboral, aprobado.	Disponibilidad de fondos
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 3.240.962,73</b>		
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>			
2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	\$ 20.854.230,00	Reportes de personas capacitadas y certificadas por competencias laborales.	Procesos de capacitación y certificación por competencias laborales en ejecución
2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 13.490,00	Módulo de capacitación en habilidades blandas en la plataforma E-learning actualizado.	Disponibilidad de fondos
2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	\$ 200.000,00	Plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales, ejecutado.	Disponibilidad de fondos y aprobación de SECOM para contratación del servicio.

<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 21.067.720,00</b>		
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>			
3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ -	Modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, aprobados.	Cooperación y articulación interinstitucional para el desarrollo de procesos en el marco del proyecto.
3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 1.182.720,00	Informe de conceptualización de la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Disponibilidad de fondos Contar con la plataforma activa y funcionando para brindar servicios de calidad a los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años
3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	\$ 2.173.463,04	Acta de entrega - recepción, suscrita.	Disponibilidad de fondos Arquitectura compatible.
3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 56.000,00	Registros de participación	Disponibilidad de fondos



3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$42.500,00	TDR y Reporte de sensibilización.	Articular con los actores involucrados para el desarrollo de sensibilizaciones en el marco del proyecto.
3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 100.000,00	TDR e Incentivos y reconocimientos entregados.	Disponibilidad de fondos
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 3.554.683,04</b>		
<b>Total incluido IVA</b>	<b>\$ 27.863.365,77</b>		

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salario, MDT 2022

#### 4.3.1. Anualización de las metas de los indicadores del propósito

**Tabla 70 Anualización de las metas de los indicadores del propósito**

Indicador de propósito (*)	Unidad de Medida	Meta Propósito	2023	2024	2025*	Total
<b>Indicador 1:</b>	<b>Número</b>	<b>63%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>63%</b>
Al 2025, haber capacitado a <b>145.060</b> jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos medios.	<b>145.060</b> personas capacitadas.		48.353	48.353	48.354	145.060
Al 2025, haber certificado bajo competencias laborales a <b>119.982</b> jóvenes, mujeres y adultos medios.	<b>119.982</b> personas certificadas.		39.994	39.994	39.994	119.982
<b>Indicador 2:</b>	<b>Número</b>	<b>37%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>11%</b>	<b>37%</b>
Al 2025, haber colocado a <b>155.104</b> jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos medios, en el mercado laboral.	<b>155.104</b> personas colocadas en el mercado laboral.		43.085	66.000	46.019	155.104

**Fuente:** Ministerio del Trabajo \*Enero- diciembre 2025

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

Las metas se estimaron a través de los datos estadísticos del Servicio Público de Empleo en términos de registro, y colocación de vacantes en el mercado de trabajo. Asimismo, con base a las personas capacitadas y certificadas bajo competencias laborales por parte de los operadores de calificación y organismos evaluadores de la conformidad registrados por la Subsecretaría de Cualificaciones.

## 5. ANALISIS INTEGRAL

### 5.1. Viabilidad técnica

En cumplimiento a las políticas institucionales, el presente proyecto busca que los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años puedan lograr el ingreso o la reinserción al mercado laboral.

#### 5.1.1. Descripción de la Ingeniería del Proyecto

El presente proyecto pretende disminuir el desempleo en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, contribuyendo al incremento del empleo adecuado en el Ecuador, por lo cual se desarrollan los siguientes componentes:

- Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.
- Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.
- Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

Tabla 71 Descripción de la ingeniería del proyecto

Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.					
Resumen narrativo de los componentes	Propósitos	Actividades	Productos y acciones esperadas	Insumos mínimo requeridos	Responsable
<p>Identificar la oferta y demanda laboral en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, mediante la elaboración de una metodología que permitirá entender las características y preferencias del mercado laboral, sobre la base de esta información, se podrán tomar decisiones respecto a los cargos y actividades económicas en los cuales se concentran estos grupos objetivos, permitiendo fortalecer el perfil profesional y generar mecanismos y herramientas que faciliten la inclusión laboral. Para esto, será necesario conformar el equipo técnico experto, así como generar convenios con instituciones públicas que tienen información que puede aportar al estudio propuesto y de esta forma desarrollar una metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.</p>	<p>Identificar la oferta y demanda laboral en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>	<p>1.1. Administración y operación del proyecto</p>	<p>Plan de trabajo y cronograma anual.</p>	<p>Aprobación del Plan de trabajo y cronograma.</p>	<p>Gerente</p>
			<p>Nómina de personal contratado.</p>	<p>Recursos asignados. Contratación de equipo técnico a nivel nacional (62 personas)</p>	
			<p>Adquisición de equipos informáticos y mobiliario.</p>	<p>Adquisición de equipos y bienes</p>	
		<p>1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.</p>	<p>Identificación de los servicios e información con las que cuenta el MDT</p>	<p>Aprobación del plan y cronograma de trabajo.</p>	<p>Gerente, Experto en gestión de colocación y manejo de plataformas, Experto jurídico, Experto en estadísticas</p>

			Identificación de los convenios vigentes que tiene el MDT con otras instituciones		
		1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Informe de proyección de la oferta y demanda laboral en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, suscrito	Aprobación del Plan de trabajo y cronograma.	Gerente, Experto en estadísticas, Experto en gestión de colocación y manejo de plataformas

**Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.**

Resumen narrativo de los componentes	Propósitos	Actividades	Productos y acciones esperadas	Insumos mínimo-requeridos	Responsable
Fortalecer las capacidades, conocimientos y reconocer formalmente las competencias laborales de las personas jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años a través de la capacitación, certificación por competencias laborales y homologación de cualificaciones profesionales, para fomentar la inserción laboral de los grupos objetivos.  Para ello se generarán	Fortalecer las capacidades, conocimientos y destrezas de las personas jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años a través de la capacitación y certificación por competencias laborales y homologación de	2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	Reuniones de trabajo interinstitucionales, suscripción de convenios.	Acuerdos y compromisos generados en reuniones de trabajo.	Gerente, Experto competencias laborales, Experto jurídico.
		2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y	Contratación de una consultoría para la actualización y virtualización de los módulos de habilidades blandas.	TDR para la contratación de la consultoría	Gerente, Experto financiero.

alianzas con el sector público, privado, microempresas, actores de la economía popular y solidaria, ciudadanía en general, a fin de identificar las necesidades y requerimientos de los sectores productivos	cualificaciones profesionales.	adultos de 45 a 64 años.	Personas capacitadas en habilidades blandas	Módulos de capacitación aprobados.	Experto competencias laborales.
		2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por	Plan de comunicación y difusión de los procesos de capacitación y certificación aprobados 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, pauta	Aprobación del Plan de trabajo y cronograma. Recursos asignados	Gerente, Experto financiero, Experto en competencias laborales.

### Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

Resumen narrativo de los componentes	Propósitos	Actividades	Productos y acciones esperadas	Insumos mínimo-requeridos	Responsable
Generar mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, será necesario conformar el equipo técnico experto, así como de diseñar e implementar una estrategia comunicacional de difusión e información a la ciudadanía sobre el proyecto.	Lograr la inclusión al mercado laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, a través de la potenciación del servicio público de empleo enfocado en este grupo objetivo,	3.1 Identificar modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Informes de modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años aprobados.	Aprobación del plan de trabajo, implementación de módulo en plataforma.	Gerente, Experto de colocación y manejo de plataformas.

		3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Informe de conceptualización de la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Asignación de recursos financieros	Gerente, Experto en gestión de colocación y manejo de plataformas, experto de tecnologías.
		3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	Acta de entrega - recepción, suscrita.	Asignación de recursos financieros	Gerente, Experto de tecnologías.
		3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Convenios suscritos con el sector público y privado.	Aprobación del plan de trabajo, implementación de módulo en plataforma.	Experto jurídico

		3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	TDR y Reporte de sensibilización.	Aprobación del plan de trabajo, implementación de módulo en plataforma, implementación de estrategia de comunicación	Gerente, Experto en gestión de colocación y manejo de plataformas.
		3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	TDR e Incentivos y reconocimientos entregados.	Asignación de recursos financieros	Gerente, Experto jurídico

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

### 5.1.2. Especificaciones técnicas

Conforme a la descripción de ingeniería del proyecto, a continuación, se detalla las especificaciones correspondientes a los componentes del proyecto:

**Componente 1:** Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

Los estudios del mercado laboral permiten conocer las características de los actores que dinamizan la economía, es decir nos permite visualizar de una manera más acertada cuántas empresas se encuentran en constante contratación de personal, que tipos de empresas son, actividad económica que realizan y en qué lugares territoriales se ubican. Además, nos permitirá conocer cuántas personas se incluyen al mundo laboral día a día, cuáles son sus características demográficas, perfiles profesionales, grupos etarios, entre otros.

Una vez identificadas la oferta y demanda laboral en cada grupo objetivo permitirá desarrollar estrategias adecuadas a cada uno de estos logrando satisfacer a ambos sectores.

El objetivo de contar con este estudio de mercado es:

- Analizar la oferta laboral: Cuáles son los cargos más requeridos y determinar el lugar donde son necesitados.
- Analizar la demanda laboral: Conocer la cantidad de personas que buscan un empleo, determinar sus perfiles profesionales, lugares demográficos donde se concentran y grupos etarios de cada perfil.

**Tabla 72 Funcionalidad – Componente 1**

Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
1.1. Administración y operación del proyecto	Elaboración de un plan de trabajo y cronograma: Este documento describe las primeras acciones que delinearán la hoja de ruta del proyecto, deberá ser elaborado por el equipo técnico y será aprobado por la gerencia del proyecto. Considerando al menos los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Presupuesto</li> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Actividades y metodología para consecución de metas</li> </ul>	Plan de trabajo y cronograma anual.
	Talento Humano	Nómina de personal contratado.

Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
	<p>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.</p>	<p>Gerente Experto en gestión de colocación y manejo de plataformas. Experto competencias laborales. Experto en estadísticas Experto jurídico. Experto financiero. Experto de tecnología. Analistas en gestión de colocación y manejo de plataformas Analistas de competencias laborales Analista en estadísticas Analista jurídico Analista financiero Analistas de tecnología Asistentes SP1 Asistente de NJS</p>
	Equipos y mobiliarios	Adquisición de equipos informáticos y mobiliario.
	<p>Para el adecuado desarrollo del proyecto es importante contar con bienes y equipos informáticos,</p>	<p>BIENES: Computador portátil Impresoras Proyector Suministro materiales de oficina Escritorio con cajonera Sillas Teléfono de oficina.</p>
1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	<p>Con el fin de identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral se realizará con el trabajo del personal contratado a través del proyecto para: Identificar los convenios, registros e instrumentos legales suscritos entre el MDT y otras entidades del Estado los cuales aporten al desarrollo del estudio de la oferta y demanda laboral. En este sentido, una vez que se cuente con la identificación se procederá con la elaboración de una metodología para el levantamiento de la información recopilada anteriormente.</p>	Identificación de los servicios e información con las que cuenta el MDT
		Identificación de los convenios vigentes que tiene el MDT con otras instituciones
		Elaborar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.

Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Una vez que se cuente con el levantamiento de la información se generará un informe que identifique la oferta y demanda laboral por cada grupo objetivo, jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años lo cual permitirá establecer estrategias de capacitación y formación enfocado en los cargos y perfiles de mayor demanda en el mercado.	Informe de proyección de la oferta y demanda laboral en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, suscrito

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

**Componente 2:** Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

El Estado Ecuatoriano impulsa la formación y capacitación de la ciudadanía para mejorar el acceso, la calidad de empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El desempleo en el Ecuador se asocia a los retos que persisten en términos de acumulación del capital humano, entendida en su espectro más amplio como la adquisición de educación formal y/o capacitación. El proyecto a más de promover procesos de capacitación que permitan impulsar la oferta de cursos que tiendan a proporcionar o actualizar conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de actividad económica, o para mejorar su desempeño laboral; conforme el análisis de casos, también se derivarán servicios de certificación por competencias laborales con el fin de reconocer las competencias de una persona que ha alcanzado los resultados de aprendizaje, adquiridos mediante formación formal o no formal, para desempeñar una actividad.

Para ello, será necesario generar alianzas públicas interinstitucionales programadas y detalladas anteriormente, las mismas que facilitarán los lineamientos y hoja de ruta para la homologación de certificación por competencias laborales y promoción de la certificación por competencias laborales, de acuerdo con las competencias de al menos las siguientes instituciones:

SECAP: Articular acciones para la ejecución del programa de certificación por competencias laborales, para personas jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

**Tabla 73 Funcionalidad – Componente 2**

Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26	En conjunto con las empresas certificadoras se propone realizar reuniones de trabajo con el fin de suscribir convenios y de esta	Reuniones de trabajo interinstitucionale

Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	manera mejorar el perfil profesional de los grupos objetivos.	s, suscripción de convenios.
2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Se requiere desarrollar destrezas en los grupos objetivos del proyecto, que les permita un óptimo desenvolvimiento en la búsqueda de empleo, mediante charlas que aborden temas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de hoja de vida.</li> <li>• Presentación antes y durante la entrevista laboral.</li> <li>• Seguimiento a postulaciones de empleo.</li> </ul> Una vez que los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres o adultos de 45 a 64 años hayan recibido una capacitación o certificación, recibirán primeramente un módulo de capacitación sobre habilidades blandas o sociales que aborda temas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>*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.</li> </ul>	Personas capacitadas en habilidades blandas
2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	Desarrollo estratégico, creativo y conceptual de la campaña comunicacional para el posicionamiento y difusión del proyecto enfocado en los procesos de capacitación y certificación. Esto servirá para delimitar el concepto y se deberá presentar la propuesta de un isologotipo a usar en diferentes actividades. Se solicitará al menos los siguientes productos: (1) Brief (2) Logo (3) Slogan (4) Cuñas Radiales: Desarrollo de 2 cuñas para radio (una para empleadores y otra para trabajadores). (5) Publicaciones en prensa: Diseño de avisos de prensa y pauta en medios escritos de mayor circulación a escala nacional. Los avisos podrán ser de 1/2 página o 1/4 de página, los cuales deberán ser ubicados en sección y página indeterminada a full color. La publicación de los avisos de prensa deberán ser mínimo 3 por semana, durante ocho meses consecutivos en las ciudades de Quito, Guayaquil, Manta, Cuenca y otra por determinar por parte del Proyecto.	Plan de comunicación y difusión de los procesos de capacitación y certificación aprobados 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, pauta

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

**Componente 3:** Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

Los Servicios Públicos de Empleo tienen la finalidad de facilitar la activación laboral y han demostrado ser más equitativos en la distribución de vacantes laborales en comparación con el mercado privado (Holzner y Watanabe, 2015). Resultan ser los actores protagonistas en el escenario que facilita la activación de los trabajadores en situación de mayor desventaja. Disponen de estrategias de intervención para acompañar los procesos laborales a través del relacionamiento tanto con demandantes como oferentes de empleo para lo cual implementan acciones de interacción, reclutamiento, acompañamiento, orientación y formación. Los SPE cuentan con puntos de atención que permiten facilitar el acceso a la ciudadanía y en su mayoría cuentan con una herramienta digital.

En este contexto dado la importancia de este servicio es necesario contar con una herramienta óptima, eficaz y eficiente que permita generar el encuentro entre la oferta y demanda laboral. En este sentido, la renovación de la plataforma actual del SPE permitirá la implementación de un sistema que optimice el trabajo operativo del talento humano logrando que este se enfoque en la captación de nuevas empresas que aporten con vacantes para los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

Además, el objetivo es trabajar de manera articulada con el sector empleador que permita generar encuentro entre la oferta y demanda de mano de obra, entregar reconocimientos a las empresas que cumplan con la normativa; y, contraten a los beneficiarios del proyecto.

**Tabla 74 Funcionalidad – Componente 3**

Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
3.1 Identificar modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	El equipo técnico será el encargado de analizar, buscar y proponer nuevas modalidades contractuales, así como revisar la normativa secundaria que promueva la inclusión laboral de los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años. El proyecto propone una socialización de las modales contractuales al sector privado para la contratación de los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años. Por ello, se requiere implementar una hoja de ruta para la socialización del proyecto "Compromiso por el Empleo" 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 los postulantes que se encuentren en estos grupos se realizará para los empleadores que no sean parte de los polos de desarrollo.	Informes de modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años, aprobados.

Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
	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, grupos beneficiarios y los perfiles y competencias que tendrán estos beneficiarios.	
3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Con la finalidad de optimizar y facilitar varios procesos del proyecto. 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. Registro de beneficiarios, 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.	Informe de conceptualización de la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en los jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.
3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proceder con la compra de la infraestructura y almacenamiento necesario para el alojamiento de los nuevos sistemas.</li> <li>* Repotenciar el Networking.</li> <li>* Fortalecer la seguridad perimetral.</li> <li>* Mantenimiento y Soporte.</li> </ul>	Acta de entrega - recepción, suscrita.
3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	<p>Las alianzas estratégicas con el sector público y privado, permitirán el desarrollo del proyecto ya que facilitará que se generen espacios de encuentro entre la oferta y demanda del mercado laboral, participación en ferias de empleo presenciales y virtuales sin costo tanto para el sector empleador como para los postulantes.</p> <p>Así mismo en un evento de lanzamiento del proyecto con la participación del sector empleador nos permitirá generar vínculos con las empresas que requieren personal y se encuentran interesadas en aportar con vacantes al proyecto "Compromiso por el Empleo".</p>	Convenios suscritos con el sector público y privado.

Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.		
Actividades	Funcionalidad	Productos y acciones esperadas
3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	La socialización de modalidades contractuales específicas en los grupos enfocados del proyecto permitirá la contratación efectiva de personas con perfiles laborales potencializados que cuenten con capacitación y certificación de competencias profesionales.	TDR y Reporte de sensibilización.
3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Por medio de la implementación de estrategia con el sector público y privado se pretende entregar reconocimientos a las empresas que participen del proyecto y cuenten con la aplicación y cumplimiento correcto de las normas, leyes y procedimientos laborales.	TDR e Incentivos y reconocimientos entregados.

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

## 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 capacitación y certificación de los beneficiarios, la entrega de incentivos y reconocimientos; y, la contratación de personal administrativo y operativo necesario para la ejecución del proyecto.

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, mujeres y adultos entre 45 a 64 años, fomentando procesos de capacitación acordes con el mercado laboral con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

#### Costos de Operación y Mantenimiento

Los costos de mantenimiento se encuentran estimados en función de los valores invertidos en la adquisición de los bienes contenidos en las partidas presupuestarias: 840107 - Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos y 840104 - Maquinarias y Equipos (de Larga Duración), y sobre los cuales se aplicó una tasa del 10% anual para estimar el valor del mantenimiento de los equipos, permitiendo el correcto funcionamiento de los mismos. Con lo cual se tiene un total de \$ 236.560,58 en costos de mantenimiento para el año 2023.

## Ingresos

El proyecto es desarrollado por el sector público con fines sociales para promover la capacitación, certificación y colocación de jóvenes, mujeres y adultos entre 45 a 64 años. 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 como para los beneficiarios.

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

El proyecto busca promover la capacitación, certificación y colocación de jóvenes, mujeres y adultos entre 45 a 64 años, generando condiciones para que los beneficiarios se incorporen al mercado laboral, en virtud de lo cual la finalidad del proyecto no se enfoca a la generación de réditos económicos para el Estado, si no el beneficio para la sociedad.

En este contexto, dentro del componente 1 del proyecto, se han establecido actividades encaminadas a la gestión administrativa del proyecto considerando la necesidad de contar con los activos fijos necesarios, así como la contratación de personal administrativo y operativo para el proyecto, en base a lo cual se determina una inversión de \$ 3.240.962,73

Así mismo, el componente 2, considera las actividades necesarias para fomentar la capacitación y certificación por competencias laborales de los beneficiarios en concordancia con las necesidades del mercado laboral, así como la generación de mecanismos de comunicación necesarios para la difusión de estas actividades, generando una inversión de \$ 21.067.720,00.

Para el componente 3, se han establecido actividades como la renovación de la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, la generación de alianzas estratégicas público – privadas, talleres de sensibilización; y, la entrega de incentivos y/o reconocimientos al sector empleador, generando una inversión de \$ 3.554.683,04.

Estos tres componentes generan una inversión total de \$ 27.863.365,77.

**Tabla 75 Inversión total del proyecto por componente y actividad**

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$1.208.416,06</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$3.240.962,73</b>
<b>1.1. Administración y operación del proyecto</b>	<b>\$1.208.416,06</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$3.240.962,73</b>
Contratar al personal administrativo y operativo para el proyecto.	\$1.010.897,34	\$1.010.897,34	\$1.010.897,34	\$3.032.692,01
Adquirir bienes, equipos y suministros.	\$197.518,72	\$5.376,00	\$5.376,00	\$208.270,72
<b>1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>
Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
<b>1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>
Informe de proyección de oferta y demanda laboral por grupo objetivo	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$7.044.900,00</b>	<b>\$7.011.410,00</b>	<b>\$7.011.410,00</b>	<b>\$21.067.720,00</b>
<b>2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.</b>	<b>\$6.951.410,00</b>	<b>\$6.951.410,00</b>	<b>\$6.951.410,00</b>	<b>\$20.854.230,00</b>

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
Gestionar la capacitación con operadores certificados para mejorar el eril profesional de los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral	\$4.351.800,00	\$4.351.800,00	\$4.351.800,00	\$13.055.400,00
Gestionar la certificación por competencias laborales para los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral	\$2.599.610,00	\$2.599.610,00	\$2.599.610,00	\$7.798.830,00
<b>2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$13.490,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$13.490,00</b>
Contratar consultoría para la actualización de contenidos del taller de habilidades blandas.	\$8.094,00	\$0,00	\$0,00	\$8.094,00
Virtualización del taller de habilidades blandas.	\$5.396,00	\$0,00	\$0,00	\$5.396,00
<b>2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales</b>	<b>\$80.000,00</b>	<b>\$60.000,00</b>	<b>\$60.000,00</b>	<b>\$200.000,00</b>
Plan comunicacional para la difusión de la normativa laboral.	\$80.000,00	\$60.000,00	\$60.000,00	\$200.000,00
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$3.454.016,37</b>	<b>\$54.583,33</b>	<b>\$46.083,33</b>	<b>\$3.554.683,04</b>
<b>3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>
Revisión de normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de los grupos objetivos	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
<b>3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$1.182.720,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$1.182.720,00</b>

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
Contratar empresa para el Desarrollo de la plataforma y APP del Servicio Público de Empleo	\$1.182.720,00	\$0,00	\$0,00	\$1.182.720,00
<b>3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.</b>	<b>\$2.173.463,04</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$2.173.463,04</b>
Componentes necesarios para el alojamiento entre (Hosting) de las aplicaciones dispuestas para este fin.	\$2.173.463,04	\$0,00	\$0,00	\$2.173.463,04
<b>3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$56.000,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$56.000,00</b>
Evento de lanzamiento del proyecto y presentación a de alianzas público-privadas	\$56.000,00	\$0,00	\$0,00	\$56.000,00
<b>3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$8.500,00</b>	<b>\$21.250,00</b>	<b>\$12.750,00</b>	<b>\$42.500,00</b>
Mesas de articulación y sensibilización al sector empleador	\$8.500,00	\$21.250,00	\$12.750,00	\$42.500,00
<b>3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$33.333,33</b>	<b>\$33.333,33</b>	<b>\$33.333,33</b>	<b>\$100.000,00</b>
Evento para la entrega de incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de los grupos objetivos.	\$33.333,33	\$33.333,33	\$33.333,33	\$100.000,00
<b>Total</b>	<b>\$11.707.332,43</b>	<b>\$8.082.266,67</b>	<b>\$8.073.766,67</b>	<b>\$27.863.365,77</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

**Costos de operación y mantenimiento:**

Los costos de mantenimiento se encuentran estimados en función de los valores invertidos en la adquisición de los bienes contenidos en las partidas presupuestarias: 840107 - Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos y 840104 - Maquinarias y Equipos (de Larga Duración), y sobre los cuales se aplicó una tasa del 10% anual para estimar el valor del mantenimiento de los equipos, permitiendo el correcto funcionamiento de los mismos. Con lo cual se tiene un total de \$ 236.560,58 en costos de mantenimiento para el año 2023.

### Ingresos:

El proyecto “Compromiso por el Empleo” es un proyecto desarrollado por el sector público con fines sociales para promover la capacitación, certificación y colocación de jóvenes, mujeres y adultos entre 45 a 64 años. 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 beneficiarios.

### 5.2.3. Flujo financiero fiscal

**Tabla 76 Flujo financiero fiscal**

Año	2023	2024	2025
<b>INGRESOS (US\$ Corrientes) (a)</b>	-	-	-
<b>EGRESOS (b+c)</b>	\$ 11.943.893,01	\$ 8.082.266,67	\$ 8.073.766,67
<b>INVERSIÓN (b)</b>	\$ 11.707.332,43	\$ 8.082.266,67	\$ 8.073.766,67
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	\$ 1.208.416	\$ 1.016.273	\$ 1.016.273
1.1. Administración y operación del proyecto	\$ 1.208.416	\$ 1.016.273	\$ 1.016.273
1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	\$ 0	\$ 0	\$ 0
1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 0	\$ 0	\$ 0
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	\$ 7.044.900	\$ 7.011.410	\$ 7.011.410

2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	\$ 6.951.410	\$ 6.951.410	\$ 6.951.410
2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 13.490	\$ 0	\$ 0
2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	\$ 80.000	\$ 60.000	\$ 60.000
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$ 3.454.016</b>	<b>\$ 54.583</b>	<b>\$ 46.083</b>
3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 0	\$ 0	\$ 0
3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 1.182.720	\$ 0	\$ 0
3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	\$ 2.173.463	\$ 0	\$ 0
3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años	\$ 56.000	\$ 0	\$ 0
3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 8.500	\$ 21.250	\$ 12.750
3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 33.333	\$ 33.333	\$ 33.333

<b>OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO (c )</b>	<b>\$ 236.560,58</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>\$ 0,00</b>
---------------------------------------	----------------------	----------------	----------------

Costo de Mantenimiento Equipos de Larga Duración e Informáticos	\$ 236.560,58	\$ 0,00	\$ 0,00
---	---------------	---------	---------

<b>FLUJO DE CAJA (a-b)</b>	<b>(\$ 11.943.893,01)</b>	<b>(\$ 8.082.266,67)</b>	<b>(\$ 8.073.766,67)</b>
----------------------------	---------------------------	--------------------------	--------------------------

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaboración: Ministerio del Trabajo

#### 5.2.4. Indicadores financieros fiscales

La evaluación financiera del proyecto en función del flujo de caja, obtenido por la diferencia entre los ingresos respecto de la inversión, muestra que al no existir flujos de ingresos fiscales no es factible el cálculo de la Tasa Interna de Retorno, por lo tanto el proyecto no presenta rentabilidad financiera, sin embargo se presentan los resultados del análisis considerando una tasa de descuento del 12%.

**Tabla 77 Indicadores financieros fiscales**

Indicadores	Resultado	Análisis
Tasa de descuento	12%	-
VAN	N/A	Los ingresos son inferiores a los costos del proyecto.
TIR	N/A	Indeterminado.
B/C	N/A	Indeterminado.

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaboración:** Ministerio del Trabajo

### 5.3. Viabilidad económica

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

##### 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 capacitación y certificación de los beneficiarios, la entrega de incentivos y reconocimientos; y, la contratación de personal administrativo y operativo para el proyecto.

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, mujeres y adultos entre 45 a 64 años, fomentando procesos de capacitación acordes con el mercado laboral con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

##### Costos de Operación y Mantenimiento

Los costos de mantenimiento se encuentran estimados en función de los valores invertidos en la adquisición de los bienes contenidos en las partidas presupuestarias: 840107 - Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos y 840104 - Maquinarias y Equipos (de Larga Duración), y sobre los cuales se aplicó una tasa del 10% anual para estimar el valor del mantenimiento de los equipos, permitiendo el correcto funcionamiento de los mismos. Con lo cual se tiene un total de \$ 236.560,58 en costos de mantenimiento para el año 2023.

##### Beneficios

El análisis permitirá determinar si la inversión en el proyecto es económicamente factible. A diferencia del análisis financiero donde se consideran los ingresos generados, en el análisis económico toma en cuenta los beneficios del proyecto, en este contexto la evaluación económica del proyecto se basa el ahorro para el Estado en atención médica de salud pública.

### **Beneficio ahorro por atención en salud pública**

La Organización Internacional del Trabajo define al desempleo como: *“una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo)”*, por lo tanto las personas en condición de des-empleo que no cuentan con una plaza formal de trabajo, se encontraran significativamente afectadas al no contar con una fuente de ingreso para satisfacer sus necesidades comunes, afectando adicionalmente sus condiciones de salud. Por lo tanto, estas afectaciones a la salud, generalmente se relacionan con: *“el estrés, provoca una menor inversión en salud, e impone costos psicológicos por el cambio en la distribución del tiempo y los patrones de con-sumo asociados con la perdida de ingreso”*, así también a nivel psicológico el desempleo genera: *“ansiedad, la depresión, la reducción de la autoconfianza y el aislamiento social”*. En virtud de lo cual las personas en desempleo demandarán servicios de salud que deben ser atendidos y generaran un costo para el país.

En base a lo cual, el beneficio valorado del proyecto se relaciona con el ahorro para el Gobierno que se verá reflejado contabilizando los costos evitados en atención pública de salud, de las personas que al encontrarse en condición de desempleo ven afectada su salud y demandarán estos servicios.

En base a lo expuesto, se considerará para este beneficio a las 155.104 personas colocadas del proyecto, es decir aquellos que serán beneficiados gracias a la colocación en una plaza laboral en los servicios públicos de empleo y por lo tanto dejarán de ser desempleados, permitiéndoles contar con una fuente de ingresos para cubrir sus necesidades.

De esta manera, este beneficio se refiere al ahorro para el Estado cuando deja de gastar en la atención médica de las personas en condición de desempleo que requieren el servicio al no contar con los ingresos que les permitan satisfacer sus necesidades básicas de nutrición y medicinas. Según los datos más recientes de la Organización Mundial de la Salud, el gasto promedio histórico en salud pública del Gobierno del Ecuador se encuentra en torno a los \$ 205,75 por persona al año.

En este sentido sobre la base de lo expuesto, se evidencia que el proyecto genera un ahorro para el Estado en materia de atención de salud de los 155.104 beneficiarios colocados que dejarán de ser desempleados gracias al proyecto y que contarán con recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y salud y prevenir así enfermedades que deban ser atendidas en el sistema de salud pública, con lo cual finalmente el ahorro anual por este concepto resulta de multiplicar los 155.104 beneficiarios del proyecto, por el gasto nacional en salud pública, que según los datos OMS ascienden a \$ 205,75 para el Ecuador, con lo cual partiendo del supuesto de que existe una sola atención medica por persona, se obtiene un ahorro en atenciones médicas por \$

31.912.648,00, ahorro que se vería reflejado en la medida que los beneficiarios sean colocados a lo largo del proyecto.

Con estos antecedentes, se evidencia que el proyecto genera un ahorro total de \$31.912.648,00, en base a lo cual se puede determinar que dado el beneficio generado, el proyecto es viable económicamente.

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

El proyecto “Compromiso por el Empleo”, busca promover la capacitación, certificación y colocación de jóvenes, mujeres y adultos entre 45 a 64 años, generando condiciones para que los beneficiarios se incorporen al mercado laboral, en virtud de lo cual la finalidad del proyecto no se enfoca a la generación de réditos económicos para el estado, si no el beneficio para la sociedad.

En este contexto, dentro del componente 1 del proyecto, se han establecido actividades encaminadas a la gestión administrativa del proyecto considerando la necesidad de contar con los activos fijos necesarios, así como la contratación de personal administrativo y operativo para el proyecto, en base a lo cual se determina una inversión de \$ 3.240.962,73.

Así mismo, el componente 2, considera las actividades necesarias para fomentar la capacitación y certificación por competencias laborales de los beneficiarios en concordancia con las necesidades del mercado laboral, así como la generación de mecanismos de comunicación necesarios para la difusión de estas actividades, generando una inversión de \$ 21.067.720,00.

Para el componente 3, se han establecido actividades como la renovación de la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, la generación de alianzas estratégicas público – privadas, talleres de sensibilización; y, la entrega de incentivos y/o reconocimientos al sector empleador, generando una inversión de \$ 3.554.683,04.

Estos tres componentes generan una inversión total de \$ 27.863.365,77.

**Tabla 78 Inversión total del proyecto por componente y actividad**

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$1.208.416,06</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$3.240.962,73</b>
<b>1.1. Administración y operación del proyecto</b>	<b>\$1.208.416,06</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$1.016.273,34</b>	<b>\$3.240.962,73</b>
Contratar al personal administrativo y operativo para el proyecto.	\$1.010.897,34	\$1.010.897,34	\$1.010.897,34	\$3.032.692,01
Adquirir bienes, equipos y suministros.	\$197.518,72	\$5.376,00	\$5.376,00	\$208.270,72

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
<b>1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.</b>	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
<b>1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Informe de proyección de oferta y demanda laboral por grupo objetivo	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$7.044.900,00</b>	<b>\$7.011.410,00</b>	<b>\$7.011.410,00</b>	<b>\$21.067.720,00</b>
<b>2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.</b>	<b>\$6.951.410,00</b>	<b>\$6.951.410,00</b>	<b>\$6.951.410,00</b>	<b>\$20.854.230,00</b>
Gestionar la capacitación con operadores certificados para mejorar el perfil profesional de los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral.	\$4.351.800,00	\$4.351.800,00	\$4.351.800,00	\$13.055.400,00
Gestionar la certificación por competencias laborales para los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral.	\$2.599.610,00	\$2.599.610,00	\$2.599.610,00	\$7.798.830,00
<b>2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$13.490,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$13.490,00</b>

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
Contratar consultoría para la actualización de contenidos del taller de habilidades blandas.	\$8.094,00	\$0,00	\$0,00	\$8.094,00
Virtualización del taller de habilidades blandas.	\$5.396,00	\$0,00	\$0,00	\$5.396,00
<b>2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales.</b>	<b>\$80.000,00</b>	<b>\$60.000,00</b>	<b>\$60.000,00</b>	<b>\$200.000,00</b>
Plan comunicacional para la difusión de la normativa laboral.	\$80.000,00	\$60.000,00	\$60.000,00	\$200.000,00
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$3.454.016,37</b>	<b>\$54.583,33</b>	<b>\$46.083,33</b>	<b>\$3.554.683,04</b>
<b>3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>
Revisión de normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de los grupos objetivos.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
<b>3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	<b>\$1.182.720,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$1.182.720,00</b>
Contratar empresa para el Desarrollo de la plataforma y APP del Servicio Público de Empleo	\$1.182.720,00	\$0,00	\$0,00	\$1.182.720,00
<b>3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.</b>	<b>\$2.173.463,04</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$0,00</b>	<b>\$2.173.463,04</b>
Componentes necesarios para el alojamiento entre (Hosting) de las aplicaciones dispuestas para este fin.	\$2.173.463,04	\$0,00	\$0,00	\$2.173.463,04

COMPONENTES	INVERSIÓN ANUAL			
	2023	2024	2025	TOTAL
<b>3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	\$56.000,00	\$0,00	\$0,00	\$56.000,00
Evento de lanzamiento del proyecto y presentación a de alianzas público-privadas.	\$56.000,00	\$0,00	\$0,00	\$56.000,00
<b>3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	\$8.500,00	\$21.250,00	\$12.750,00	\$42.500,00
Mesas de articulación y sensibilización al sector empleador	\$8.500,00	\$21.250,00	\$12.750,00	\$42.500,00
<b>3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	\$33.333,33	\$33.333,33	\$33.333,33	\$100.000,00
Evento para la entrega de incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de los grupos objetivos.	\$33.333,33	\$33.333,33	\$33.333,33	\$100.000,00
<b>Total</b>	<b>\$11.707.332,43</b>	<b>\$8.082.266,67</b>	<b>\$8.073.766,67</b>	<b>\$27.863.365,77</b>

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

### Costos de Operación y Mantenimiento:

Los costos de mantenimiento se encuentran estimados en función de los valores invertidos en la adquisición de los bienes contenidos en las partidas presupuestarias: 840107 - Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos y 840104 - Maquinarias y Equipos (de Larga Duración), y sobre los cuales se aplicó una tasa del 10% anual para estimar el valor del mantenimiento de los equipos, permitiendo el correcto funcionamiento de los mismos. Con lo cual se tiene un total de \$ 236.560,58 en costos de mantenimiento para el año 2023.

## Beneficios valorados

**Tabla 79 Beneficios valorados**

Año	Ahorro por atención médica en la salud pública
2023	\$ 8.864.635,88
2024	\$ 13.579.500,00
2025	\$ 9.468.512,13
<b>Total</b>	<b>\$ 31.912.648,00</b>

**Fuente:** Ministerio del Trabajo – Organización Mundial de la Salud

**Elaboración:** Ministerio del Trabajo

### 5.3.3. Flujo económico

**Tabla 80 Flujo económico**

Año	2023	2024	2025
<b>BENEFICIOS (US\$ Corrientes) (a)</b>	<b>\$ 8.864.635,88</b>	<b>\$ 13.579.500,00</b>	<b>\$ 9.468.512,13</b>
AHORRO POR ATENCIÓN MÉDICA EN LA SALUD PÚBLICA	\$ 8.864.635,88	\$ 13.579.500,00	\$ 9.468.512,13
<b>EGRESOS (b + c)</b>	<b>\$ 14.072.938,19</b>	<b>\$ 8.082.266,67</b>	<b>\$ 8.073.766,67</b>
<b>INVERSIÓN (b)</b>	<b>\$ 11.707.332,43</b>	<b>\$ 8.082.266,67</b>	<b>\$ 8.073.766,67</b>
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$ 1.208.416,06</b>	<b>\$ 1.016.273,34</b>	<b>\$ 1.016.273,34</b>
1.1. Administración y operación del proyecto	\$ 1.208.416,06	\$ 1.016.273,34	\$ 1.016.273,34
1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$ 7.044.900,00</b>	<b>\$ 7.011.410,00</b>	<b>\$ 7.011.410,00</b>
2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	\$ 6.951.410,00	\$ 6.951.410,00	\$ 6.951.410,00

2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 13.490,00	\$ 0,00	\$ 0,00
2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	\$ 80.000,00	\$ 60.000,00	\$ 60.000,00
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$ 3.454.016,37</b>	<b>\$ 54.583,33</b>	<b>\$ 46.083,33</b>
3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 1.182.720,00	\$ 0,00	\$ 0,00
3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	\$ 2.173.463,04	\$ 0,00	\$ 0,00
3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años	\$ 56.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00
3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 8.500,00	\$ 21.250,00	\$ 12.750,00
3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 33.333,33	\$ 33.333,33	\$ 33.333,33
<b>OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO (c)</b>	<b>\$ 2.365.605,76</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>\$ 0,00</b>
Costo de Mantenimiento Equipos de Larga Duración e Informáticos	\$ 2.365.605,76	\$ 0,00	\$ 0,00
<b>FLUJO DE CAJA (a-b)</b>	<b>-\$ 5.208.302,32</b>	<b>\$ 5.497.233,33</b>	<b>\$ 1.394.745,45</b>

**Fuente:** Ministerio del Trabajo  
**Elaboración:** Ministerio del Trabajo

### 5.3.4. Indicadores económicos

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.

**Tabla 81 Indicadores económicos del Proyecto**

Parámetros	Resultado	Análisis
Tasa de descuento	12%	-
VAN	\$ 811.824,26	Los beneficios proyectados son superiores a los costos del proyecto.
TIR	27%	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	\$ 1,03	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

Elaboración: Ministerio del Trabajo

En base a los indicadores económicos del proyecto se puede determinar que es viable ya que los beneficios generados para el país superan al valor invertido del proyecto.

## 5.4. Viabilidad ambiental y sostenibilidad social

### 5.4.1. Análisis de impacto ambiental y riesgos

La ejecución del presente programa no produce afectaciones al medio ambiente, ni directa ni indirectamente; y por tanto, no requiere de un estudio de impacto ambiental.

### 5.4.2. Sostenibilidad Social

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en textos internacionales como la Carta social europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países.

En la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 se establece la garantía de derecho al empleo de los grupos objetivos, así como el fomento de su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas.

El desempleo 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 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 en el país permitiendo generar procesos de cambio y de acción social.

**Gráfico 2 Criterios de vulnerabilidad**



**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

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.

## 6. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

El Proyecto “Compromiso por el Empleo”, será financiado en su totalidad con recursos fiscales.

**Tabla 82 Financiamiento y presupuesto**

COMPONENTES/ RUBROS	Fuentes de financiamiento (DÓLARES)							TOTAL
	Grupo de Gasto	Externas		Internas				
		Crédito	Cooperación	Crédito	Fiscales	Autogestión	A. Comunidad	
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>					\$ 3.240.962,73			\$ 3.240.962,73
1.1. Administración y operación del proyecto.	71				<b>\$ 3.240.962,73</b>			\$ 3.240.962,73
1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	73				\$ -			\$ -
1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	73				\$ -			\$ -
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	73				\$21.067.720,00			\$ 21.067.720,00
2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.					<b>\$20.854.230,00</b>			\$ 3.768.173,04
2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	73				\$ 13.490,00			\$ 13.490,00
2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	73				\$ 200.000,00			\$ 200.000,00

COMPONENTES/ RUBROS	Fuentes de financiamiento (DÓLARES)							TOTAL
	Grupo de Gasto	Externas		Internas				
		Crédito	Cooperación	Crédito	Fiscales	Autogestión	A. Comunidad	
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	73				\$ 3.554.683,04			\$ 3.554.683,04
3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	73				\$ 0,00			\$ -
3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.					\$ 1.182.720,00			\$ 2.371.963,04
3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	73				\$ 2.173.463,04			\$ 2.173.463,04
3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	73				\$ 56.000,00			\$ 56.000,00
3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	73				\$ 42.500,00			\$ 42.500,00
3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	73				\$ 100.000,00			\$ 100.000,00
<b>Total</b>					<b>\$27.863.365,77</b>			<b>\$ 27.863.365,77</b>

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, MDT 2022

## 7. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

En conformidad al artículo 104 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, así como su reglamento, una vez que se cuente con el Dictamen de Prioridad se procederá con la ejecución del proyecto de Inversión Pública.

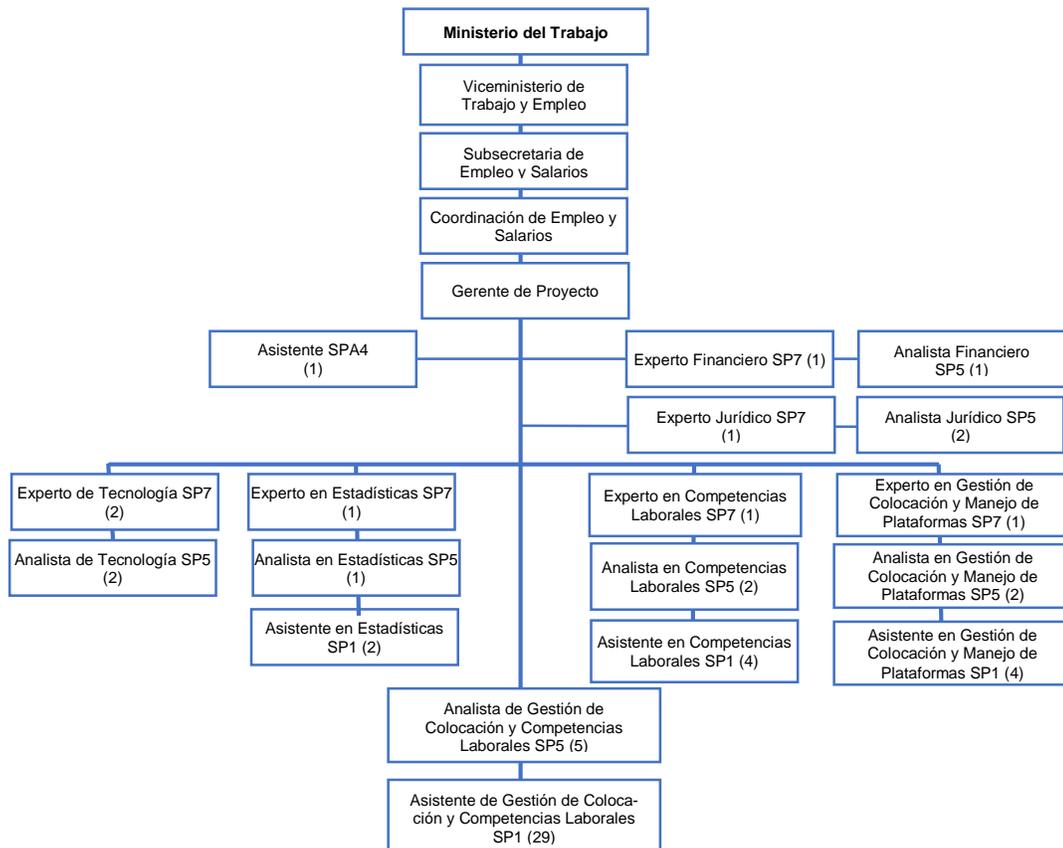
### 7.1. Estructura operativa

El equipo técnico del proyecto estará conformado por 63 profesionales de distintas disciplinas y serán liderados por la persona a cargo de la gerencia. Los lineamientos macro del proyecto (manejo de plataforma, gestión de convenios, gestión de capacitación y gestión de colocados) estarán a cargo de un equipo técnico localizado en la ciudad de Quito - Planta Central.

Por la importancia y el alcance del proyecto dentro del Ministerio del Trabajo, debe ser declarado como emblemático para la contratación de un gerente quien realizará la adecuada coordinación y ejecución de los componentes.

Así mismo los procesos de gestión de convenios, capacitaciones y colocaciones, serán ejecutados por un equipo técnico en territorio y liderado por la figura de un analista en gestión de colocación y competencias laborales.

**Tabla 83 Estructura operativa**



Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

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

- Subsecretaría de Empleo y Salarios.
- Coordinación de Empleo y Salarios.
- Coordinación General Administrativa y Financiera.
- Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica para un adecuado seguimiento de los indicadores y metas del proyecto.
- Coordinación General de Asesoría Jurídica para la gestión de convenios.
- Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación para la instalación de infraestructura tecnológica y desarrollo de aplicativos.
- 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 interinstitucional vinculadas a la temática jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.

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

**Tabla 84 Estructura operativa**

Perfil	Grado ocupacional	Funciones
<b>Gerente</b>	NJS 3	Represente Legal, encargado del cumplimiento de la planificación operativa.
<b>Experto en Gestión de Colocación y Manejo de Plataformas</b>	SP7	Responsable de proceso de análisis y canalización de alertas de plataformas: Encuentra Empleo, Sistema Único de Trabajadores - SUT, IESS; y generación de informes estadísticos.  Responsable del análisis técnico para la convocatoria y selección de perfiles.
<b>Experto Competencias Laborales</b>	SP7	Responsable de diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas
<b>Experto en Estadísticas</b>	SP7	Responsable de la ejecución de modelos de clasificación basados en texto, exploración y análisis de grandes volúmenes de datos, validación del modelo y mantenimiento periódico
<b>Experto Jurídico</b>	SP7	Responsable jurídico del proyecto
<b>Experto Financiero</b>	SP7	Responsable del análisis financiero del proyecto.

Perfil	Grado ocupacional	Funciones
<b>Experto de Tecnología de la Información</b>	SP7	Responsable del proceso de desarrollo e implementación de las aplicaciones, así como de la instalación de la infraestructura tecnológica. / Responsable del buen desarrollo y funcionamiento de los sistemas necesarios y repotencializados para la ejecución.
<b>Analista en Gestión de Colocación y Manejo de Plataformas</b>	SP5	Análisis y apoyo en los procesos de canalización de alertas de plataformas: Encuentra Empleo, Sistema Único de Trabajadores - SUT, IESS; y generación de informes estadísticos Análisis técnico para la convocatoria y selección de perfiles
<b>Analista de Competencias Laborales</b>	SP5	Análisis y apoyo de diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas
<b>Analista en Estadísticas</b>	SP5	Análisis y apoyo de la ejecución de modelos de clasificación basados en texto, exploración y análisis de grandes volúmenes de datos, validación del modelo y mantenimiento periódico
<b>Analista Jurídico</b>	SP5	Análisis y apoyo de la parte jurídica del proyecto
<b>Analista Financiero</b>	SP5	Análisis y apoyo del área financiera del proyecto.
<b>Analistas de Tecnología</b>	SP5	Análisis y apoyo del proceso de desarrollo e implementación de las aplicaciones, así como de la instalación de la infraestructura tecnológica. / Responsable del buen desarrollo y funcionamiento de los sistemas necesarios y repotencializados para la ejecución.
<b>Analista de Gestión de Colocación y Competencias Laborales</b>	SP5	Análisis y apoyo técnico para la convocatoria y selección de perfiles Análisis y apoyo de diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas

Perfil	Grado ocupacional	Funciones
<b>Asistente en Gestión de Colocación y Manejo de Plataformas</b>	SP1	Asistencia en los procesos de canalización de alertas de plataformas: Encuentra Empleo, Sistema Único de Trabajadores - SUT, IESS; y generación de informes estadísticos Asistencia para la convocatoria y selección de perfiles
<b>Asistente de Competencias Laborales</b>	SP1	Asiste en el diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas
<b>Asistente en Estadísticas</b>	SP1	Asiste en la ejecución de modelos de clasificación basados en texto, exploración y análisis de grandes volúmenes de datos, validación del modelo y mantenimiento periódico
<b>Asistente de Gestión de Colocación y Competencias Laborales</b>	SP1	Asistencia para la convocatoria y selección de perfiles Asiste en el diseño de contenidos, facilitación y seguimiento al componente de capacitación y formación en habilidades blandas

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

## 7.2. Arreglos Institucionales y Modalidades de Ejecución

Tabla 85 Arreglos institucionales

Arreglos institucionales		
Tipo de Ejecución		Instituciones Involucradas
Directa (D) o Indirecta (I)	Tipo de arreglo	
Directa	Convenio de Cooperación donde se definen el proceso de traspaso de información.	- DINARDAP
Directa	Convenio de Cooperación para certificar y capacitar a jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	- SECAP
Directa	Aprobaciones de inclusión, incremento y de avales presupuestarios.	- Secretaría de Planificación Planifica Ecuador
Directa	Emitir aval necesario.	- Ministerio de Economía y Finanzas
Directa	Emitir aval necesario.	- SECOM - MINTEL
Indirecta	Compartir datos.	- IESS - INEC

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaborado: Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

**Tabla 86 Modelo de gestión**

Actividad	Rol	Descripción
<b>COMPONENTE 1 Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		
Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	Equipo Planta Central, Coordinación de Empleo y Salarios,	Analizar la estadística y registros administrativos a través de la alianza con instituciones que contengan información del mercado laboral para proceder a generar una metodología de levantamiento de información.
Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Equipo Planta Central	Con la información identificada a través de la metodología se procederá a elaborar informes con datos relevantes sobre la oferta y demanda laboral de los grupos objetivos.
<b>COMPONENTE 2 Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		
Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	Equipo planta central (Experto jurídico, experto y analista de competencias laborales) – equipo a nivel de territorio (asistente de gestión de colocación y competencias laborales).	A través de los resultados del análisis del mercado laboral se gestionará alianzas con operadores de capacitación y certificación para facilitar de cursos y certificación por competencias para los grupos objetivos.
Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Equipo planta central. Consultor	A través de la consultoría se creará el contenido oportuno que contendrán los talleres de sensibilización y se implementarán en una plataforma digital.
Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	Equipo planta central en conjunto con la DIRCOM del MDT	Establecer y ejecutar el plan de comunicaciones.
<b>COMPONENTE 3 Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		
Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	Equipo planta central – (experto jurídico)	Ajuste y creación de un instrumento normativo que permita la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64.

<p>Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>	<p>Equipo planta central (experto de tecnología). Consultor</p>	<p>A través de los resultados de la consultoría se procederá con la conceptualización de la plataforma del SPE.</p>
<p>Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.</p>	<p>Equipo planta central (experto de tecnología)</p>	<p>Adquisición de la infraestructura.</p>
<p>Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>	<p>Equipo planta central – (experto jurídico – analista jurídico)</p>	<p>Realizar el acercamiento con instituciones públicas y empresas privadas con el objetivo de generar alianzas para la ejecución de convenios que impulsen la contratación de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>
<p>Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>	<p>Equipo planta central (Experto y analista de competencias laborales) – equipo a nivel de territorio (asistente de gestión de colocación y competencias laborales).</p>	<p>Realizar talleres de a empleadores para darles a conocer las distintas modalidades contractuales, así como herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>
<p>Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>	<p>Equipo planta central – (experto y analista jurídico - experto y analista en gestión de colocación y manejo de plataformas – experto y analista en estadísticas)</p>	<p>Realizar campañas en las cuales se brindará un reconocimiento mediante campañas a los empleadores que presentan buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</p>

**Fuente:** Ministerio del Trabajo

**Elaborado:** Coordinación de Empleo y Salarios, MDT 2022

### 7.3. Cronograma valorado por componentes y actividades

Tabla 87 Cronograma valorado anual por componentes (Adjunto Excel)

COMPONENTE	Grupo de Gasto	2023				2024			
		Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (b) (a +)	Total Externo	Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (b) (a +)	Total Externo
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>		\$ 1.078.942,91	\$ 129.473,15	\$ 1.208.416,06		\$ 907.386,91	\$ 108.886,43	\$ 1.016.273,34	
<b>1.1. Administración y operación del proyecto</b>		\$ 1.078.942,91	\$ 129.473,15	\$ 1.208.416,06		\$ 907.386,91	\$ 108.886,43	\$ 1.016.273,34	
Contratar al personal administrativo y operativo para el proyecto.	71	\$ 902.586,91	\$ 108.310,43	\$ 1.010.897,34		\$ 902.586,91	\$ 108.310,43	\$ 1.010.897,34	
Adquirir bienes, equipos y suministros.	84	\$ 176.356,00	\$ 21.162,72	\$ 197.518,72		\$ 4.800,00	\$ 576,00	\$ 5.376,00	
<b>1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.</b>		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo	73	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	73	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
Informe de proyección de oferta y demanda laboral por grupo objetivo	73	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>		\$ 6.290.089,29	\$ 754.810,71	\$ 7.044.900,00		\$ 6.260.187,50	\$ 751.222,50	\$ 7.011.410,00	
<b>2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.</b>		\$ 6.206.616,07	\$ 744.793,93	\$ 6.951.410,00		\$ 6.206.616,07	\$ 744.793,93	\$ 6.951.410,00	
Gestionar la capacitación con operadores certificados para mejorar el perfil profesional de los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral	73	\$ 3.885.535,71	\$ 466.264,29	\$ 4.351.800,00		\$ 3.885.535,71	\$ 466.264,29	\$ 4.351.800,00	
Gestionar la certificación por competencias laborales para los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral	73	\$ 2.321.080,36	\$ 278.529,64	\$ 2.599.610,00		\$ 2.321.080,36	\$ 278.529,64	\$ 2.599.610,00	
<b>2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		\$ 12.044,64	\$ 1.445,36	\$ 13.490,00		\$ -	\$ -	\$ -	
Contratar consultoría para la actualización de contenidos del taller de habilidades blandas.	73	\$ 7.226,79	\$ 867,21	\$ 8.094,00		\$ -	\$ -	\$ -	
Virtualización del taller de habilidades blandas.	73	\$ 4.817,86	\$ 578,14	\$ 5.396,00		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales</b>		\$ 71.428,57	\$ 8.571,43	\$ 80.000,00		\$ 53.571,43	\$ 6.428,57	\$ 60.000,00	
Plan comunicacional para la difusión de la normativa laboral.	73	\$ 71.428,57	\$ 8.571,43	\$ 80.000,00		\$ 53.571,43	\$ 6.428,57	\$ 60.000,00	



<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>		\$ 3.083.943,19	\$ 370.073,18	\$ 3.454.016,37		\$ 48.735,12	\$ 5.848,21	\$ 54.583,33	
<b>3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
Revisión de normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de los grupos objetivos	73	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		\$ 1.056.000,00	\$ 126.720,00	\$ 1.182.720,00		\$ -	\$ -	\$ -	
Contratar empresa para el Desarrollo de la plataforma y APP del Servicio Público de Empleo	73	\$ 1.056.000,00	\$ 126.720,00	\$ 1.182.720,00		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.</b>		\$ 1.940.592,00	\$ 232.871,04	\$ 2.173.463,04		\$ -	\$ -	\$ -	
Componentes necesarios para el alojamiento entre (Hosting) de las aplicaciones dispuestas para este fin.	73	\$ 1.940.592,00	\$ 232.871,04	\$ 2.173.463,04		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>		\$ 50.000,00	\$ 6.000,00	\$ 56.000,00		\$ -	\$ -	\$ -	
Evento de lanzamiento del proyecto y presentación a de alianzas público-privadas	73	\$ 50.000,00	\$ 6.000,00	\$ 56.000,00		\$ -	\$ -	\$ -	
<b>3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		\$ 7.589,29	\$ 910,71	\$ 8.500,00		\$ 18.973,21	\$ 2.276,79	\$ 21.250,00	
Mesas de articulación y sensibilización al sector empleador	73	\$ 7.589,29	\$ 910,71	\$ 8.500,00		\$ 18.973,21	\$ 2.276,79	\$ 21.250,00	
<b>3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>		\$ 29.761,90	\$ 3.571,43	\$ 33.333,33		\$ 29.761,90	\$ 3.571,43	\$ 33.333,33	
Evento para la entrega de incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de los grupos objetivos.	73	\$ 29.761,90	\$ 3.571,43	\$ 33.333,33		\$ 29.761,90	\$ 3.571,43	\$ 33.333,33	
<b>Sub Total</b>		\$ 10.452.975,38	\$ 1.254.357,05	\$ 11.707.332,43		\$ 7.216.309,53	\$ 865.957,14	\$ 8.082.266,67	
<b>Total</b>				\$ 11.707.332,43				\$ 8.082.266,67	



COMPONENTE	2025				Sub Total				Total Proyecto
	Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (a + b)	Total Externo	Contrato/Planificado (a)	IVA (b)	Total Fiscal (a + b)	Total Externo	
<b>Componente 1: Identificar la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	\$ 907.386,91	\$ 108.886,43	\$ 1.016.273,34		\$ 2.893.716,73	\$ 347.246,01	\$ 3.240.962,73		\$ 3.240.962,73
<b>1.1. Administración y operación del proyecto</b>	\$ 907.386,91	\$ 108.886,43	\$ 1.016.273,34		\$ 2.893.716,73	\$ 347.246,01	\$ 3.240.962,73		\$ 3.240.962,73
Contratar al personal administrativo y operativo para el proyecto.	\$ 902.586,91	\$ 108.310,43	\$ 1.010.897,34		\$ 2.707.760,73	\$ 324.931,29	\$ 3.032.692,01		\$ 3.032.692,01
Adquirir bienes, equipos y suministros.	\$ 4.800,00	\$ 576,00	\$ 5.376,00		\$ 185.956,00	\$ 22.314,72	\$ 208.270,72		\$ 208.270,72
<b>1.2 Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo y otras entidades del Estado y Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.</b>	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -
Identificar los principales registros administrativos del Ministerio del Trabajo	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -
Generar metodología para el levantamiento de información sobre la demanda laboral.	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -
<b>1.3 Identificar la proyección de la oferta y demanda laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -
Informe de proyección de oferta y demanda laboral por grupo objetivo	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -		\$ -
<b>Componente 2: Fortalecer el perfil profesional de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	\$ 6.260.187,50	\$ 751.222,50	\$ 7.011.410,00		\$ 18.810.464,29	\$ 2.257.255,71	\$ 21.067.720,00		\$ 21.067.720,00
<b>2.1 Gestionar la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.</b>	\$ 6.206.616,07	\$ 744.793,93	\$ 6.951.410,00		\$ 18.619.848,21	\$ 2.234.381,79	\$ 20.854.230,00		\$ 20.854.230,00
Gestionar la capacitación con operadores certificados para mejorar el perfil profesional de los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral	\$ 3.885.535,71	\$ 466.264,29	\$ 4.351.800,00		\$ 11.656.607,14	\$ 1.398.792,86	\$ 13.055.400,00		\$ 13.055.400,00
Gestionar la certificación por competencias laborales para los grupos objetivo, conforme las necesidades del mercado laboral	\$ 2.321.080,36	\$ 278.529,64	\$ 2.599.610,00		\$ 6.963.241,07	\$ 835.588,93	\$ 7.798.830,00		\$ 7.798.830,00
<b>2.2 Capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.</b>	\$ -	\$ -	\$ -		\$ 12.044,64	\$ 1.445,36	\$ 13.490,00		\$ 13.490,00
Contratar consultoría para la actualización de contenidos del taller de habilidades blandas.	\$ -	\$ -	\$ -		\$ 7.226,79	\$ 867,21	\$ 8.094,00		\$ 8.094,00
Virtualización del taller de habilidades blandas.	\$ -	\$ -	\$ -		\$ 4.817,86	\$ 578,14	\$ 5.396,00		\$ 5.396,00



2.3 Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	\$ 53.571,43	\$ 6.428,57	\$ 60.000,00	\$ 178.571,43	\$ 21.428,57	\$ 200.000,00	\$ 200.000,00
Plan comunicacional para la difusión de la normativa laboral.	\$ 53.571,43	\$ 6.428,57	\$ 60.000,00	\$ 178.571,43	\$ 21.428,57	\$ 200.000,00	\$ 200.000,00
<b>Componente 3: Generar mecanismos y herramientas para facilitar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años</b>	<b>\$ 41.145,83</b>	<b>\$ 4.937,50</b>	<b>\$ 46.083,33</b>	<b>\$ 3.173.824,14</b>	<b>\$ 380.858,90</b>	<b>\$ 3.554.683,04</b>	<b>\$ 3.554.683,04</b>
3.1 Identificar normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Revisión de normativa secundaria, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de los grupos objetivos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
3.2 Conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.056.000,00	\$ 126.720,00	\$ 1.182.720,00	\$ 1.182.720,00
Contratar empresa para el Desarrollo de la plataforma y APP del Servicio Público de Empleo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.056.000,00	\$ 126.720,00	\$ 1.182.720,00	\$ 1.182.720,00
3.3 Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.940.592,00	\$ 232.871,04	\$ 2.173.463,04	\$ 2.173.463,04
Componentes necesarios para el alojamiento entre (Hosting) de las aplicaciones dispuestas para este fin.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.940.592,00	\$ 232.871,04	\$ 2.173.463,04	\$ 2.173.463,04
3.4 Generar alianzas estratégicas público privadas para la promoción de empleo de jóvenes, mujeres y adultos de 45 a 64 años	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 50.000,00	\$ 6.000,00	\$ 56.000,00	\$ 56.000,00
Evento de lanzamiento del proyecto y presentación a de alianzas público-privadas	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 50.000,00	\$ 6.000,00	\$ 56.000,00	\$ 56.000,00
3.5 Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 11.383,93	\$ 1.366,07	\$ 12.750,00	\$ 37.946,43	\$ 4.553,57	\$ 42.500,00	\$ 42.500,00
Mesas de articulación y sensibilización al sector empleador	\$ 11.383,93	\$ 1.366,07	\$ 12.750,00	\$ 37.946,43	\$ 4.553,57	\$ 42.500,00	\$ 42.500,00
3.6 Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	\$ 29.761,90	\$ 3.571,43	\$ 33.333,33	\$ 89.285,71	\$ 10.714,29	\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
Evento para la entrega de incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de los grupos objetivos.	\$ 29.761,90	\$ 3.571,43	\$ 33.333,33	\$ 89.285,71	\$ 10.714,29	\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
<b>Sub Total</b>	<b>\$ 7.208.720,24</b>	<b>\$ 865.046,43</b>	<b>\$ 8.073.766,67</b>	<b>\$ 24.878.005,15</b>	<b>\$ 2.985.360,62</b>	<b>\$ 27.863.365,77</b>	<b>\$ 27.863.365,77</b>
<b>Total</b>			<b>\$ 8.073.766,67</b>			<b>\$ 27.863.365,77</b>	

7.4. Demanda pública nacional plurianual

Tabla 88 Determinación de la demanda pública nacional plurianual

DEMANDA PUBLICA PLURIANUAL											
CÓDIGO CATEGORÍA CPC	TIPO DE COMPRA (BEN OBRA O SERVICIO)	DETALLE DEL PRODUCTO (especificación técnica)	CANTIDAD ANUAL	UNIDAD (metro, litro, Etc.)	COSTO UNITARIO (dólares)	ORIGEN DE LOS INSUMOS (USD Y %)		DEFINA EL MONTO A CONTRATAR AÑO 1 A	DEFINA EL MONTO A CONTRATAR AÑO 2	DEFINA EL MONTO A CONTRATAR AÑO 3	TOTAL
						NACIONAL	IMPORTADO				
COMPONENTE 1											\$ 208.270,72
84	Bien	Computadora Portátil	63	Anual	\$ 1.505,28	X		\$ 94.832,64	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 94.832,64
84	Bien	Impresoras	1	Anual	\$ 2.508,80	X		\$ 2.508,80	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 2.508,80
84	Bien	Proyector	1	Anual	\$ 2.508,80	X		\$ 2.508,80	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 2.508,80
84	Bien	Suministro materiales de oficina	2	Anual	\$ 2.688,00	X		\$ 5.376,00	\$ 5.376,00	\$ 5.376,00	\$ 16.128,00
84	Bien	Escritorios con cajonera	63	Anual	\$ 689,92	X		\$ 43.464,96	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 43.464,96
84	Bien	Sillas	63	Anual	\$ 439,04	X		\$ 27.659,52	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 27.659,52
84	Bien	Teléfono de oficina	63	Anual	\$ 336,00	X		\$ 21.168,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 21.168,00
COMPONENTE 2											\$ 21.067.720,00
73	Servicio	Contrato de consultoría para la capacitación y certificación por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.	1	Anual	\$ 20.854.230,00	X		\$ 5.839.184,40	\$ 8.758.776,60	\$ 6.256.269,00	\$ 20.854.230,00
73	Servicio	Contrato de consultoría para capacitar en habilidades blandas a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	1	Anual	\$ 13.490,00	X		\$ 3.777,20	\$ 5.665,80	\$ 4.047,00	\$ 13.490,00
73	Servicio	Contrato de consultoría para Diseñar e implementar un plan de comunicación para la difusión de los procesos de capacitación y certificación por competencias laborales	1	Anual	\$ 200.000,00	X		\$ 56.000,00	\$ 84.000,00	\$ 60.000,00	\$ 200.000,00



COMPONENTE 3											\$ 3.554.683,04
73	Servicio	Contratar consultoría para conceptualizar y renovar la plataforma informática del Servicio Público de Empleo, conforme las necesidades del territorio, enfocado en jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	1	Anual	\$ 1.182.720,00	X		\$ 1.182.720,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.182.720,00
84	Bien	Adquirir los componentes necesarios para el alojamiento (hosting) de la plataforma del servicio público de empleo.	1	Anual	\$ 2.173.463,04	X		\$ 2.173.463,04	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 2.173.463,04
73	Servicio	Promoción de empleo de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	1	Anual	\$56.000,00	X		\$ 56.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 56.000,00
73	Servicio	Sensibilizar al sector empleador las modalidades contractuales, herramientas y mecanismos para la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	1	Anual	\$ 42.500,00	X		\$ 42.500,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 42.500,00
73	Servicio	Otorgar incentivos y/o reconocimientos al sector empleador que presenta buenas prácticas de inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años.	1	Anual	\$ 100.000,00	X		\$ 0,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 100.000,00
<b>TOTAL:</b>											<b>\$ 24.830.673,76</b>

## 8. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 8.1. Seguimiento a la ejecución del proyecto

Para dar seguimiento a los resultados y posibles nudos críticos respecto a la planificación del proyecto, a fin de tomar correctivos para el desarrollo de una adecuada ejecución se plantea realizar informes mensuales de avances como reportes en la herramienta Gobierno por Resultados – GPR.

El seguimiento de la ejecución del proyecto se lo realizará respecto de los indicadores de resultado planteados en los 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 con lo ejecutado a través del Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública (SIPeIP).

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

En relación con los convenios que se firmen con las diferentes instituciones, el proyecto efectuará el seguimiento y control para verificar el cumplimiento y realizar el cierre de los instrumentos legales.

### 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.
- Reportes del Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública.
- Informe final del proyecto.

Los indicadores para reportar son las siguientes:

- Número de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años colocados en el mercado laboral.
- Número de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años capacitadas.
- Número de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años certificadas bajo competencias laborales.

### 8.3. Actualización de Línea Base

La actualización de la línea base del presente proyecto, se efectuará con base a la necesidad Institucional.

## 9. ANEXOS

Anexo 1: Cálculos y metas del proyecto, Cronograma de contratación, Viabilidad económica y Viabilidad financiera

Anexo 2: Solicitud de Aval MINTEL

Anexo 3: Solicitud de Aval SECOM

Anexo 4: Certificación de Cumplimiento de Requisitos Técnicos