



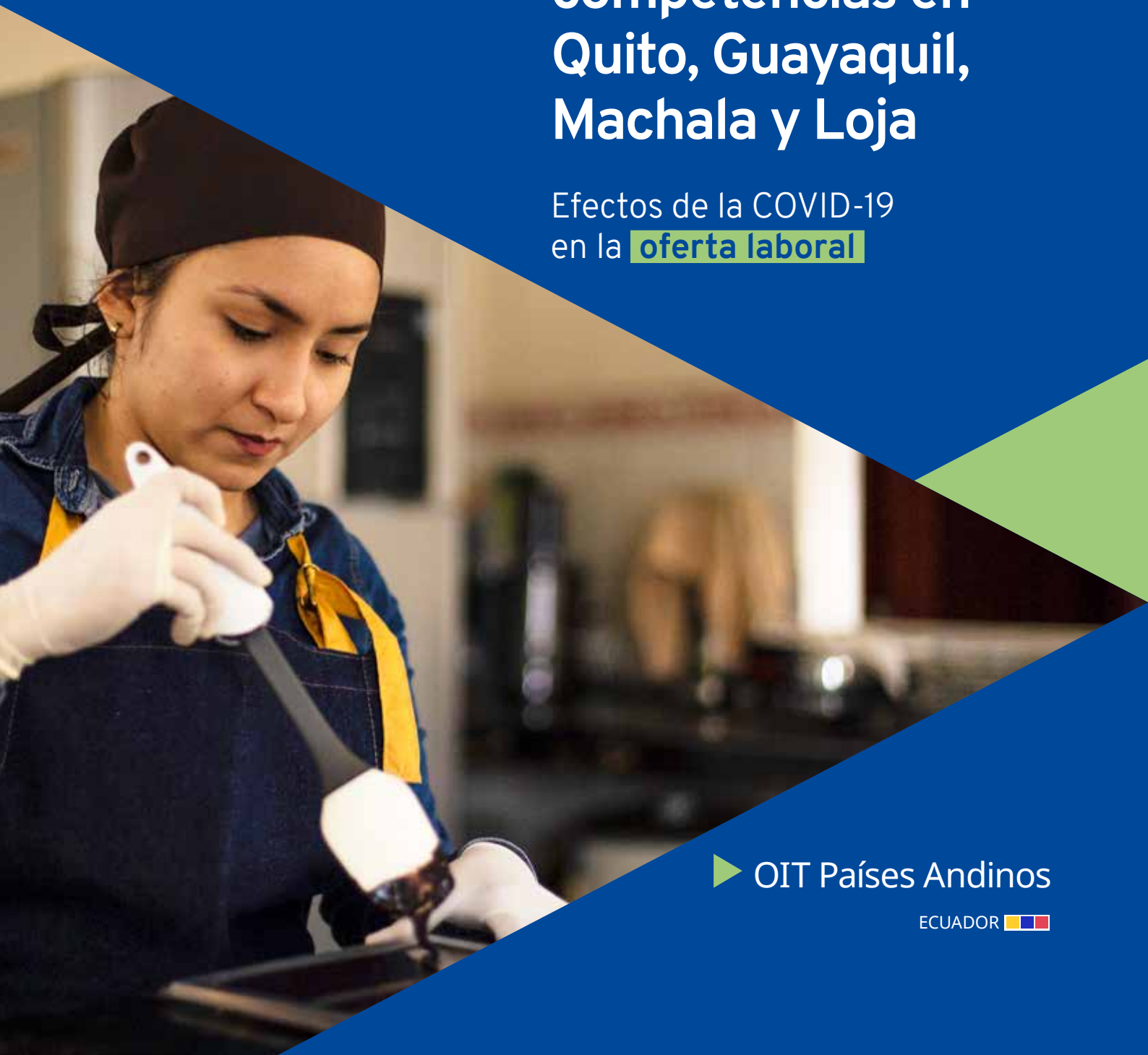
Organización
Internacional
del Trabajo



COVID-19
RESPUESTA

► Identificación rápida de necesidades de cualificación y recualificación de competencias en Quito, Guayaquil, Machala y Loja

Efectos de la COVID-19 en la **oferta laboral**



► OIT Países Andinos

ECUADOR

► **Identificación rápida de necesidades de cualificación y recualificación de competencias en Quito, Guayaquil, Machala y Loja**

Efectos de la COVID-19 en la **oferta laboral**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición: 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Identificación rápida de necesidades de cualificación y recualificación de competencias en Quito, Guayaquil, Machala y Loja.

Language: Spanish

Ecuador: OIT /Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022

ISBN: 9789220363362 (impreso)

ISBN: 9789220363379 (pdf Web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Ecuador

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

► Tabla de contenido

► 1. Resumen ejecutivo	11
► 2. Introducción	13
► 3. Metodología	15
► 4. Análisis de la situación de los grupos de trabajadores	17
4.1 Entorno económico por ciudad	17
4.1.1 Quito	17
4.1.2 Guayaquil	18
4.1.3 Machala	18
4.1.4 Loja	20
4.2 Perfil de la población objetivo	21
4.2.1 Información demográfica	21
4.2.2 Factores de empleabilidad	24
► 5. Oportunidades para la recuperación desde el desarrollo de competencias y habilidades	27
5.1 La formación profesional inclusiva como alternativa a la crisis de empleo	27
5.2 Funcionamiento eficaz mientras continúa la pandemia	29
5.3 Aprovechamiento de las oportunidades durante la época de la pandemia	32
5.4 Aceleración y maximización de la recuperación	38
5.4.1 Quito	38
5.4.2 Guayaquil	39
5.4.3 Loja	40
5.4.4 Machala	41
5.5 Construir para el futuro	42
5.5.1 Áreas de formación o capacitación prioritaria	42
5.5.2 Oportunidades y desafíos	45
► 6. Desarrollo de competencias y capacidades para la recuperación	48
► 7. Conclusiones	50
► 8. Bibliografía	51

► Anexos	53
Anexo 1. Principales directrices establecidas en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223	53
Anexo 2. Matriz de evaluación para identificación de grupos	54
Anexo 3. Distribución de las personas encuestadas por género y situación de actividad económica para cada ciudad	61
Anexo 4. Respuestas libres de los encuestados a la pregunta “Especifica la principal competencia o aspecto en el que quisieras capacitarte”	62
Anexo 5. Áreas de formación o capacitación prioritaria por ocupación	63

► Índice de tablas

► Tabla 1	Efectos laborales de la pandemia en el empleo u ocupación	33
► Tabla 2	Capacitaciones realizadas e interés en capacitarse para afrontar la pandemia (porcentaje)	37
► Tabla 3	Demanda de capacitaciones en Quito	38
► Tabla 4	Demanda de capacitaciones en Guayaquil	39
► Tabla 5	Demanda de capacitaciones en Loja	40
► Tabla 6	Demanda de capacitaciones en Machala	41
► Tabla 7	Áreas de formación o capacitación prioritaria por ciudad	43
► Tabla 8	Jerarquía de áreas de formación o capacitación prioritaria para las mujeres	44
► Tabla 9	Jerarquía de áreas de formación o capacitación prioritaria para los hombres	44
► Tabla 10	Proveedores de formación y capacitación identificados por los encuestados	45
► Tabla 11	Distribución de las personas encuestadas por ciudad y género	61
► Tabla 12	Distribución de las personas encuestadas por ciudad y situación de actividad económica	61

▶ Índice de gráficos

▶ Gráfico 1	Participación por sector en el VAB de Quito, 2018 (porcentaje)	17
▶ Gráfico 2	Participación por sector en el VAB de Guayaquil, 2018 (porcentaje)	18
▶ Gráfico 3	Participación por sector en el VAB de Machala, 2018 (porcentaje)	19
▶ Gráfico 4	Personal ocupado según actividad en Machala (porcentaje)	19
▶ Gráfico 5	Participación por sector en el VAB de Loja, 2018 (porcentaje)	20
▶ Gráfico 6	Personal ocupado según actividad en Loja (porcentaje)	21
▶ Gráfico 7	Distribución de los encuestados por edad (porcentaje)	22
▶ Gráfico 8	Distribución de los encuestados por género (porcentaje)	22
▶ Gráfico 9	Identificación como LGBTI+ (porcentaje)	23
▶ Gráfico 10	Distribución de los encuestados por nacionalidad (porcentaje)	23
▶ Gráfico 11	Formación académica por ciudad (porcentaje)	24
▶ Gráfico 12	Situación laboral por ciudad (porcentaje)	25
▶ Gráfico 13	Situación laboral por grupos de edad (porcentaje)	25
▶ Gráfico 14	Situación laboral por nivel de estudios (porcentaje)	26
▶ Gráfico 15	Formación en cuidados o bioseguridad en relación con la crisis de la COVID-19 (porcentaje de población ocupada)	29
▶ Gráfico 16	Interés en formación o actualización en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), por género (promedio de personas que contestan estar algo o muy interesadas)	31
▶ Gráfico 17	Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Guayaquil	34
▶ Gráfico 18	Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Loja	34
▶ Gráfico 19	Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Machala	35
▶ Gráfico 20	Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Quito	36
▶ Gráfico 21	Percepción de la probabilidad de acceso a la formación en las áreas de interés de los encuestados	46
▶ Gráfico 22	Principales obstáculos para acceder a capacitación o formación	46

► 1. Resumen ejecutivo

El desarrollo de habilidades puede contribuir sustancialmente en la disminución del impacto de la COVID-19 tanto en el contexto de la pandemia, mientras aún está activa, como en la construcción de un sistema laboral resiliente, capaz de responder a los desafíos de la pospandemia, que permita a empresas y trabajadores estar preparados para la recuperación. El tiempo es un factor esencial para que una estrategia orientada al desarrollo de capacidades profesionales ayude a acelerar la recuperación de la recesión. Una estrategia apropiada puede limitar el impacto y la huella del desempleo prolongado y el desajuste de habilidades en los trabajadores, además de permitir un aprovechamiento de las oportunidades que, de otro modo, podrían disiparse con el transcurso del tiempo.

El diseño de instrumentos técnicos orientados a promover progresivamente la formalización, a través del mejoramiento en la cualificación del talento humano, puede contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales de los jóvenes que se encuentran en situación de informalidad económica.

Con estos antecedentes y en el marco del proyecto “Expandiendo el sistema de protección social hacia hombres y mujeres jóvenes que se encuentran en la economía informal”, financiado por el Fondo ODS (Joint SDG Fund, por sus siglas en inglés), que se ejecuta de manera conjunta entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se presentan aquí los resultados de la identificación rápida de las necesidades de formación, cualificación y recualificación profesional para jóvenes en las ciudades de Loja, Machala, Quito y Guayaquil, en relación con los efectos de la COVID-19 en la oferta laboral.

Como el principal objetivo de este estudio es promover el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales para facilitar la transición hacia la formalidad de los jóvenes en situación de informalidad económica en las cuatro ciudades, el documento presenta la siguiente información:

- **Caracterización de la situación del grupo de trabajadores.** A partir de la encuesta que se llevó a cabo en las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Loja, con la que se realizó una identificación rápida de las necesidades de formación o cualificación (*upskilling*) y de recualificación o readaptación profesional (*reskilling*), se establecieron cuatro características principales:
 - La mayoría (38,8 por ciento) de los encuestados está en el grupo de edad de entre 18 y 21 años, seguida por un 33,2 por ciento entre 22 y 25 años, y un 20,2 por ciento entre 26 y 29 años. El 3,6 por ciento del total de encuestados se identifica como LGBTI+, principalmente en las ciudades de Guayaquil y Quito, y la distribución entre mujeres y hombres es bastante pareja.
 - Solo un 3,6 por ciento de los encuestados son extranjeros.
 - El 52 por ciento del total de encuestados afirma contar con educación superior, sea esta técnica, de grado o de posgrado. En Quito se observa un mayor porcentaje de encuestados con estudios superiores. Quito es también la ciudad con mayor porcentaje de estudios de cuarto nivel o posgrado. Machala tiene el mayor porcentaje de casos (67,1 por ciento) que únicamente ha terminado el bachillerato. Loja y Guayaquil, por su parte, reflejan los promedios totales, donde aproximadamente la mitad de la población encuestada tiene estudios superiores.
 - El 41,5 por ciento de los encuestados se identificaron como estudiantes, y el 58,2 por ciento restante está realizando una actividad económica o en busca de empleo. El 18,8 por ciento de los encuestados se encuentran empleados en el sector público o privado. Por otro lado, 26,5 por ciento de los encuestados indicaron estar desempleados. Un 8,7 por ciento son trabajadores autónomos.

► **Oportunidades para acelerar y maximizar la recuperación en términos de capacitación y readaptación profesional de los jóvenes en situación de informalidad.** A partir de la identificación rápida, junto con los datos de información secundaria y las conversaciones con actores clave, las recomendaciones respecto de hacia dónde orientar los programas de capacitación toman en cuenta cuatro criterios importantes:

- En relación al **funcionamiento eficaz mientras continúa la pandemia**, la formación en línea requiere inversión en acceso para todos y metodologías mixtas de enseñanza para ser verdaderamente efectiva e inclusiva. Hay necesidad e interés de capacitaciones en medidas de bioseguridad, formación que enriquece el perfil de los trabajadores por lo menos en el mediano plazo. Es importante trabajar conjuntamente con las organizaciones de trabajadores para fortalecer la formación en derechos laborales y organización sindical de forma tal que los trabajadores estén mejor protegidos ante situaciones económicas cambiantes. Por último, la formación profesional debe contener programas de inclusión de grupos históricamente excluidos o incluidos de forma marginal en el mercado laboral, como mujeres jóvenes, trabajadores en la informalidad y personas con discapacidades.
- En cuanto al **aprovechamiento de oportunidades**, se necesita un sistema centralizado de información que vincule oferta y demanda tanto de oportunidades laborales como de formación profesional. La pandemia ha revalorizado las tareas de los trabajadores esenciales, es una oportunidad para que estos se capaciten en nuevas habilidades que mejoren sus condiciones laborales, y también para que más personas se formen y se incorporen en estas actividades. Por último, es importante aprovechar el interés de las personas en capacitarse para fortalecer la alfabetización digital y las habilidades socioemocionales.
- Para la **aceleración de la recuperación**, se requieren programas de capacitación de corta duración, que combinen la teoría con la praxis, organizados en módulos independientes y con certificación de las entidades capacitadoras. También es fundamental y urgente generar mecanismos de mayor colaboración intersectorial.
- **De cara al futuro**, será esencial la formación en habilidades digitales, socioemocionales y verdes, para conseguir un sistema laboral más robusto y mejor preparado para los posibles desafíos.

► Conclusiones

- La población objetivo manifiesta interés en capacitarse y recapitarse, para adaptarse de mejor forma a las demandas del mercado laboral. De la misma forma, los actores clave entrevistados de los diferentes sectores están interesados en trabajar colaborativamente para lograr mejores respuestas.
- Hay un reconocimiento general de la necesidad de mayor capacitación en habilidades digitales en los diversos sectores y actividades económicas.
- La formación en habilidades blandas también es una necesidad que se repite para todos los sectores.
- La única forma de incluir a las poblaciones vulnerables en el mercado laboral mediante la formación profesional es a través de programas de formación inclusiva.
- El esfuerzo no puede ser solo del Estado y los trabajadores; las empresas deben incluir la inversión en sus trabajadores como un principio fundamental y apostar por el aprendizaje y la recapitación continuos de sus empleados.

► 2. Introducción

En sintonía con la situación económica global, la pandemia por la COVID-19 ha agravado el proceso de contracción de la economía ecuatoriana. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), a diciembre de 2019 el empleo adecuado alcanzó la cifra más baja en los últimos diez años, con 38,8 por ciento. La evolución del empleo adecuado desde entonces ha sido 16,7 por ciento a mayo/junio de 2020 (ENEMDU telefónica), y 30,8 por ciento a septiembre (INEC 2021).

En cuanto al subempleo, en diciembre de 2016 el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) subempleada alcanzó el 19,9 por ciento, cifra mucho más alta que en años anteriores. En promedio, entre 2016 y 2019 el porcentaje de subempleo se mantuvo en 18,5 por ciento. A mayo/junio de 2020, ya en el contexto de la pandemia, el subempleo alcanzó el 34,5 por ciento, y a septiembre el 24,4 por ciento. La tasa de desempleo a septiembre de 2020 fue del 6,2 por ciento (INEC 2021).

Según los resultados de la Evaluación de Necesidades Post-Desastre (PNDA, por sus siglas en inglés), liderada por la Secretaría Técnica Planifica Ecuador (STPE),

hasta 949 700 trabajos han sido temporalmente perdidos como resultado de la pandemia en el Ecuador, de los cuales 359 378 eran empleos informales. En consecuencia, los trabajadores afectados han perdido aproximadamente USD 3 500 millones de ingresos personales o USD 584 por trabajador. Los sectores que se han visto más afectados son el alojamiento y servicio de comidas (34 por ciento), las industrias manufactureras (29,4 por ciento), la educación (21,6 por ciento) y las artes, entretenimiento y recreación (21,2 por ciento). Los sectores de la agricultura, la salud y los servicios públicos (electricidad, gas y vapor) han sido los menos afectados (STPE 2020).

A corto y mediano plazo, los cambios asociados a la COVID-19 profundizarán las desigualdades estructurales y la segmentación laboral en el Ecuador. Se anticipa que la mayoría de los trabajadores que perdieron su empleo y aquellos que ya se encontraban en el sector informal entrarán en inactividad dadas las opciones extremadamente limitadas de búsqueda de trabajo durante la pandemia.

En cuanto al **entorno regulatorio laboral**, en el Ecuador la normativa mayor sobre las relaciones laborales, es decir, derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores, es el Código de Trabajo. Los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero bajo ningún concepto pueden ser menores al salario básico, que es el mínimo legal. El salario básico unificado (SBU) para 2020 fue 400 dólares. Existen dos jornadas laborales, ordinaria y extraordinaria. El horario ordinario es de lunes a viernes, ocho horas diarias, cuarenta horas semanales; a eso se suman horas suplementarias y extraordinarias que deben ser remuneradas.

Los empleadores tienen la obligación de afiliar al empleado desde el primer día de trabajo, en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), este es un derecho irrenunciable. Los pagos de afiliación son mensuales; el empleador asume el 11,15 por ciento y el empleado, el 9,45 por ciento.

Los trabajadores también tienen derecho a beneficios sociales de carácter obligatorio, entre ellos:

- Décimo tercer sueldo o bono navideño, cuyo valor es igual a la doceava parte del total de sueldos recibidos durante el año. Este bono debe ser cancelado hasta el 24 de diciembre.
- Décimo cuarto sueldo o bono escolar, beneficio que consiste en un SBU que debe pagarse hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones Sierra y Amazonía. Estos beneficios también pueden ser cancelados de manera mensual, previa presentación de carta por el empleado.

- Fondos de reserva: son el trabajo capitalizado de cada trabajador, percibido después de trece meses de labor, correspondiente al 8.33 por ciento del sueldo.
- Compensación salario digno.
- Vacaciones anuales después del año de labor (quince días remunerados).
- Pago de utilidades: si la empresa las generó está obligada a entregar a sus empleados el 15 por ciento de la ganancia del ejercicio impositivo.

Sin embargo, en el contexto de la pandemia de la COVID-19, algunas de estas regulaciones cambiaron por la emergencia sanitaria. Así, en marzo de 2020 se dictó el estado de excepción en todo el territorio nacional, por el cual se suspendió la jornada laboral presencial para todos los trabajadores, salvo los considerados esenciales. Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, se expidieron las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria, mientras que con el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 se reguló la aplicación del llamado “teletrabajo emergente”. Así, al 31 de mayo de 2020, el país alcanzó más de 420 000 personas bajo esta modalidad, en los sectores privado y público (MDT 2021).

El artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 contempló la suspensión de la jornada laboral para las empresas que no podían realizar teletrabajo ni sujetarse a una modificación o reducción de la jornada. En ese caso, el empleador tenía la facultad de suspender la jornada laboral, sin que ello implicara que la relación de trabajo hubiera terminado. El trabajador, por su parte, tenía la obligación de recuperar sin derecho a recargos, las horas de trabajo, una vez terminada la declaratoria de emergencia sanitaria.

Más adelante, en junio de 2020, el gobierno ecuatoriano aprobó la Ley de Apoyo Humanitario que contemplaba más reformas laborales. En el marco de esta ley, se dio la potestad a los empleadores de reducir la jornada laboral hasta el 50 por ciento con un equivalente en la reducción de salarios. También se creó la figura de un contrato especial de emergencia que podía fijar un período establecido de tiempo de trabajo con posibilidad de renovarse o no, modalidad que se había eliminado en años anteriores para garantizar a los trabajadores estabilidad laboral.

En octubre de 2020, el Ministerio del Trabajo emitió un nuevo acuerdo ministerial para proteger a los trabajadores jóvenes y garantizar condiciones dignas de empleo. El Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, de trabajadores de hasta 26 años. El acuerdo contempla directrices para regular dos nuevas modalidades de contratación con relación de dependencia, uno para jóvenes en general y otro para jóvenes en formación (Anexo 1).

En este contexto y en el marco del proyecto interagencial “Expandiendo la protección social a los hombres y mujeres jóvenes en la economía informal”, financiado por el Fondo ODS (Joint SDG Fund, por sus siglas en inglés), que se ejecuta de manera conjunta entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se inscribe el presente estudio de identificación rápida de necesidades de cualificación y recualificación de competencias en Quito, Guayaquil, Loja y Machala; relativo a los efectos de la COVID-19 en la oferta laboral.

El documento está estructurado de la siguiente forma. En primer lugar, se presenta la metodología utilizada tanto para la realización de la identificación rápida, como para la elaboración de los lineamientos generales y las directrices de los programas de capacitación, formación y reconversión laboral. En segundo lugar, se caracteriza a la población objetivo, su situación actual y necesidades de capacitación. Posteriormente, se presenta un análisis de las oportunidades para acelerar y maximizar la recuperación en términos de capacitación y readaptación profesional de los jóvenes en situación de informalidad. En cuarto lugar, se delinear las principales rutas recomendadas para los programas de capacitación. Finalmente, se exponen las conclusiones.

► 3. Metodología

Este estudio se elaboró a partir de las directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19 desarrolladas por la OIT (OIT 2020). Así, con el fin de identificar a los grupos de personas que necesitan capacitación, formación y recualificación o reconversión laboral, con especial énfasis en jóvenes en situación de informalidad, en las ciudades de Loja, Machala, Quito y Guayaquil, se utiliza un diseño de investigación multimétodo bajo el cual se realizan las cuatro actividades principales detalladas a continuación:

- a.** Identificación de los grupos de personas más afectados por la COVID-19 en el ámbito laboral, y selección de aquellos que podrían obtener un mayor impacto en su incorporación al empleo formal a través de las intervenciones de cualificación y recualificación.

Para esta identificación se revisaron fuentes bibliográficas y estadísticas sobre empleo, desempleo y subempleo antes y durante la pandemia de la COVID 19. Dicha revisión se orientó con las siguientes preguntas: ¿Qué grupos se ven más afectados? ¿Cuáles han sido más vulnerables desde antes de la pandemia y cuáles lo son ahora? ¿Qué grupos percibirán un mayor beneficio producto de las intervenciones de *reskilling* o *upskilling*? De esta forma se identificaron cinco grupos prioritarios¹ (OIT 2020):

- Jóvenes que se insertan al mercado laboral por primera vez
- Personas recientemente desempleadas a causa de la pandemia
- Trabajadores de la economía informal
- Desempleados con cualificaciones en profesiones sin potencial de reactivación
- Trabajadores cuyas condiciones laborales se han precarizado durante la pandemia

- b.** Realización y levantamiento de una encuesta dirigida a los grupos identificados, que permita establecer de forma rápida las necesidades de cualificación y recualificación en las cuatro ciudades.

Una vez identificados los grupos, el levantamiento de información primaria se realizó a través de encuestas aplicadas mediante muestreo no probabilístico² a través de bola de nieve (en línea) y por conveniencia (en territorio).

Para la definición del universo se tomaron las proyecciones demográficas de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) al 2020, posteriormente se obtuvo la población de los grupos de edad objetivo (hombres y mujeres jóvenes de 15 a 19 años). Luego, a partir de la ENEMDU de septiembre de 2020, se calculó la PEA dentro de los grupos etarios antes definidos. La muestra para las cuatro ciudades fue de 1 536 casos, de los cuales finalmente se levantaron 1 350 encuestas. Tras un proceso de depuración y control de calidad, resultaron en total 1 243 encuestas efectivas, a partir de las cuales se caracterizó a la población objetivo. La distribución por género y situación de actividad económica, para cada ciudad, se muestra en el Anexo 3.

1 En el Anexo 2 se presenta la matriz de evaluación para identificación de grupos priorizados.

2 Los resultados de la encuesta no son estadísticamente representativos de la población, deben entenderse como cualitativos. El propósito de las encuestas es brindar información adicional sobre las experiencias de los trabajadores, que se puede agregar a otras fuentes de información y, por lo tanto, contribuir a la comprensión general de cómo la COVID-19 está afectando la demanda de empleo y competencias. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es la fuente de información oficial para los indicadores de empleo, desempleo, entre otros.

- c.** Entrevistas en profundidad con actores clave que incluyen a especialistas, autoridades responsables de la toma de decisiones a nivel local y nacional, organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan con el grupo objetivo, instituciones capacitadoras y representantes de los trabajadores.

- d.** Esbozo de las principales líneas de acción recomendadas a fin de elaborar programas de capacitación, formación y reconversión laboral que puedan implementarse en el corto plazo para el grupo objetivo, a partir de los resultados obtenidos del levantamiento de información.

► 4. Análisis de la situación de los grupos de trabajadores

En esta sección se realiza una breve contextualización del entorno económico de cada ciudad, y a continuación se ofrece una caracterización del grupo objetivo a partir de las encuestas realizadas en cada una de ellas.

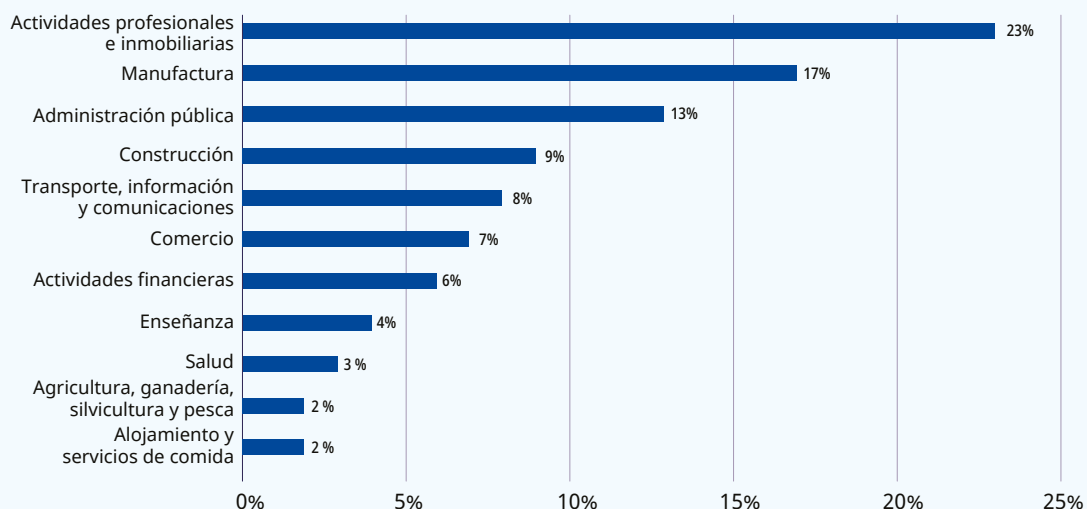
4.1 Entorno económico por ciudad

4.1.1 Quito

Según datos de la ENEMDU, a septiembre de 2020, el 35,3 por ciento de la población económicamente activa de la provincia de Pichincha³ tenía un empleo adecuado; entre los hombres este indicador fue del 37,9 por ciento y entre las mujeres de 32,5 por ciento. En cuanto al subempleo, el 26,4 por ciento de la PEA de Pichincha estaba en esa situación; entre las mujeres el subempleo fue de 28 por ciento y entre los hombres de 24,8 por ciento.

Según estimaciones del Banco Central del Ecuador (BCE) para el año 2018, las secciones económicas más importantes en la composición del Valor Agregado Bruto (VAB) fueron: actividades profesionales e inmobiliarias (23 por ciento), manufactura (17 por ciento), administración pública (13 por ciento) y construcción (9 por ciento).

► **Gráfico 1.**
Participación por sector en el VAB de Quito, 2018
(porcentaje)



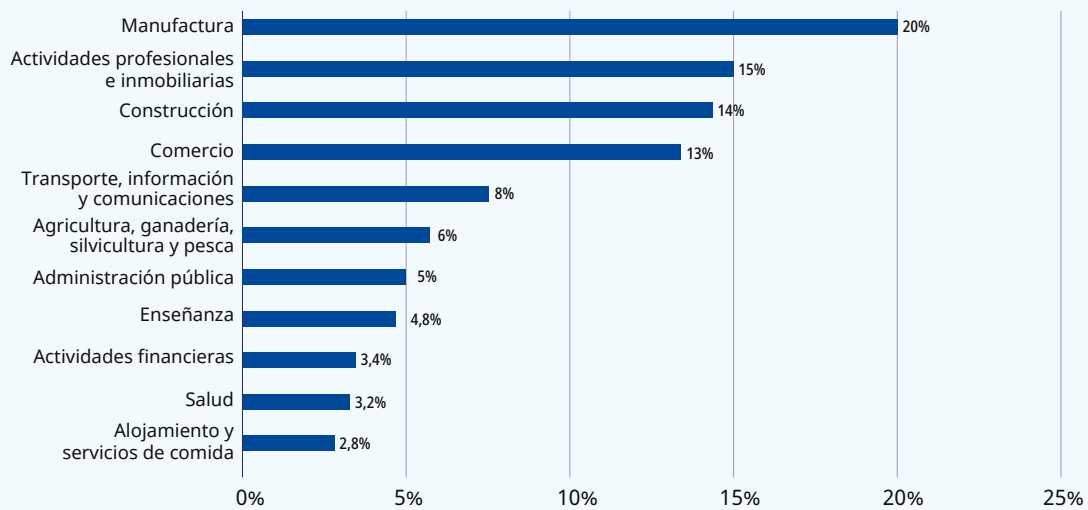
Fuente: Banco Central del Ecuador, 2018.
Elaborado por: OIT.

³ En septiembre de 2020, la ENEMDU no tuvo una representatividad a nivel de provincia; sin embargo, se muestran los datos como referencia.

4.1.2 Guayaquil

Según el BCE, en el año 2018, los sectores económicos con mayor participación en el VAB del cantón fueron manufactura (20 por ciento), actividades profesionales e inmobiliarias (15 por ciento), construcción (14 por ciento) y comercio (13 por ciento).

► **Gráfico 2.**
Participación por sector en el VAB de Guayaquil, 2018
(porcentaje)



Fuente: Banco Central del Ecuador, 2018.
Elaborado por: OIT.

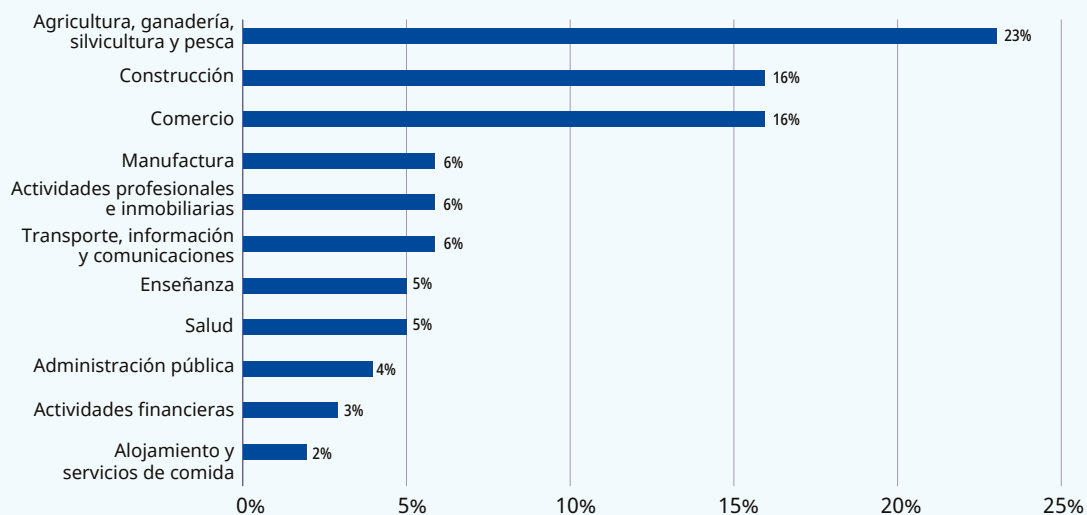
En cuanto al mercado laboral, según la ENEMDU de septiembre de 2020, la tasa de subempleo en la provincia⁴ fue de 24,9 por ciento. En esta situación se encuentran mayoritariamente los hombres (25,5 por ciento) en comparación con una menor cantidad de mujeres (24 por ciento). Con respecto al empleo adecuado, el 40,3 por ciento de los guayaquileños en la PEA tienen un empleo adecuado; el porcentaje es mayoritario entre los hombres (43,8 por ciento), en comparación con las mujeres (34,2 por ciento).

4.1.3 Machala

En Machala, las secciones económicas más importantes según su participación en el VAB de 2018 fueron el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, que representó el 23 por ciento del VAB del cantón, seguido del comercio (16 por ciento) y de la construcción (16 por ciento) (BCE 2021).

4 En septiembre de 2020, la ENEMDU no tuvo una representatividad a nivel de provincia; se muestran los datos a manera de referencia.

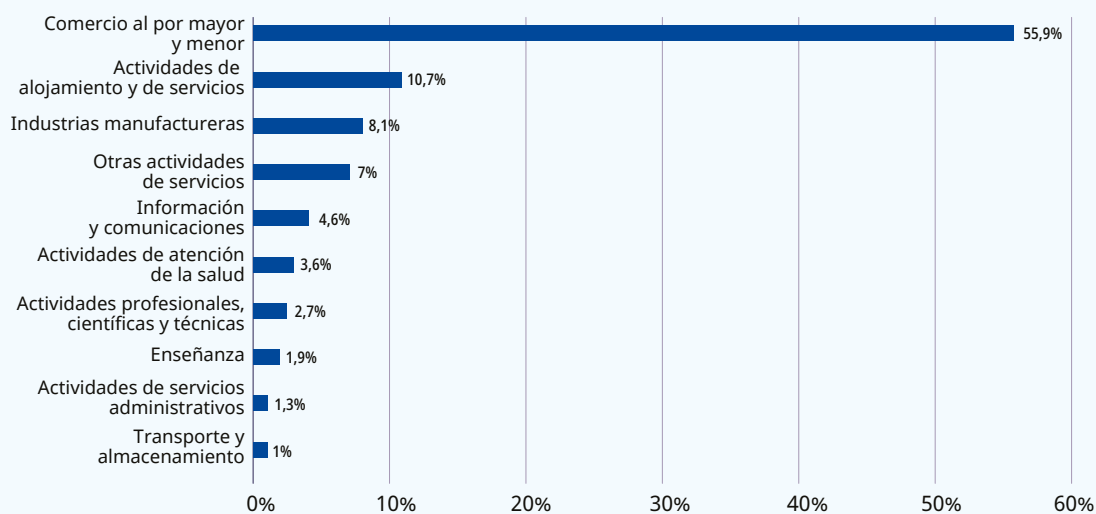
► **Gráfico 3.**
Participación por sector en el VAB de Machala, 2018
(porcentaje)



Fuente: Banco Central del Ecuador, 2018.
Elaborado por: OIT.

Con respecto al empleo, según el Censo de Población y Vivienda (CPV) de 2010, se observa que existe una predominancia del comercio al por mayor y menor, seguido de actividades de alojamiento y servicios, e industrias manufactureras.

► **Gráfico 4.**
Personal ocupado según actividad en Machala
(porcentaje)

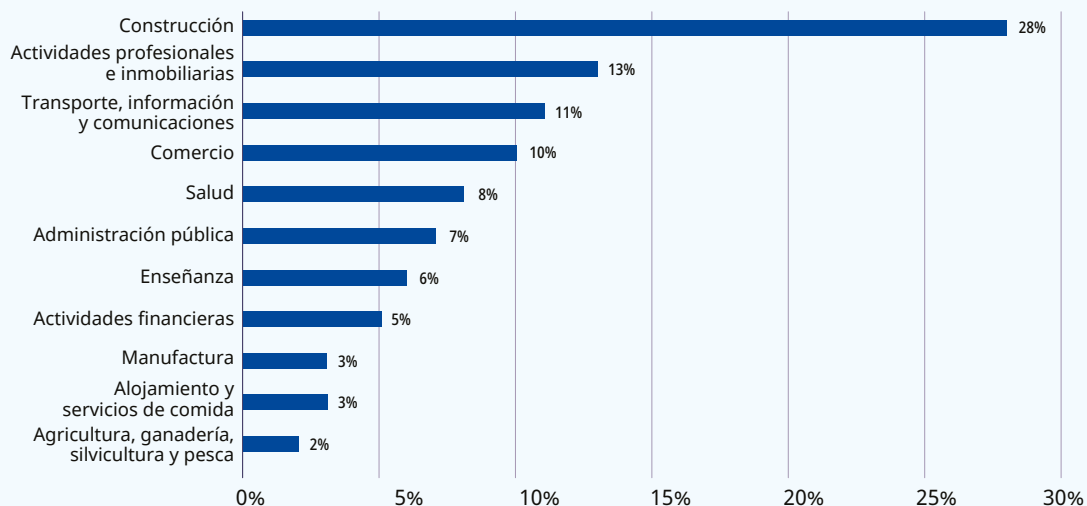


Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2010.
Elaborado por: OIT.

4.1.4 Loja

En el ámbito económico y productivo, para el año 2018 el VAB generado por el cantón Loja se hallaba en el décimo tercer lugar del país; asimismo concentró el 74 por ciento de la producción de la provincia y el 1,6 por ciento de la producción nacional. Los sectores con mayor participación en el VAB del cantón fueron: construcción (28 por ciento), actividades profesionales e inmobiliarias (13 por ciento), y transporte, información y comunicaciones (11 por ciento) (BCE 2021).

► **Gráfico 5.**
Participación por sector en el VAB de Loja, 2018
(porcentaje)

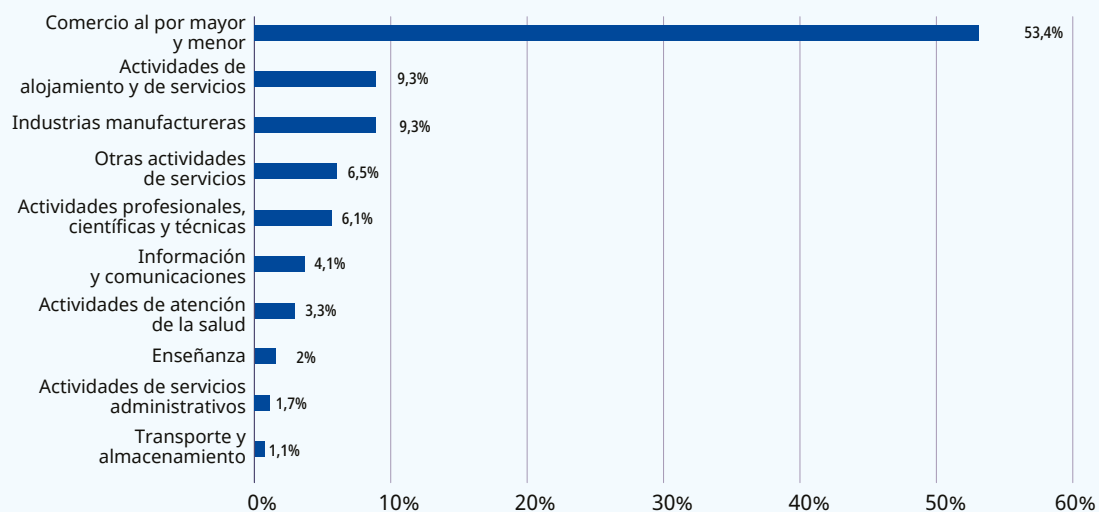


Fuente: Banco Central del Ecuador, 2018.

Elaborado por: OIT.

El Gráfico 6 presenta el porcentaje de personal ocupado de Loja; se observa que existe una predominancia del comercio al por mayor y menor, seguido de actividades de alojamiento y servicios, e industrias manufactureras.

► **Gráfico 6.**
Personal ocupado según actividad en Loja
(porcentaje)



Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2010.

Elaborado por: OIT.

4.2 Perfil de la población objetivo

En esta sección se presenta una caracterización de la población objetivo del estudio, con base en el levantamiento de información primaria realizado con trabajadores de las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Loja.

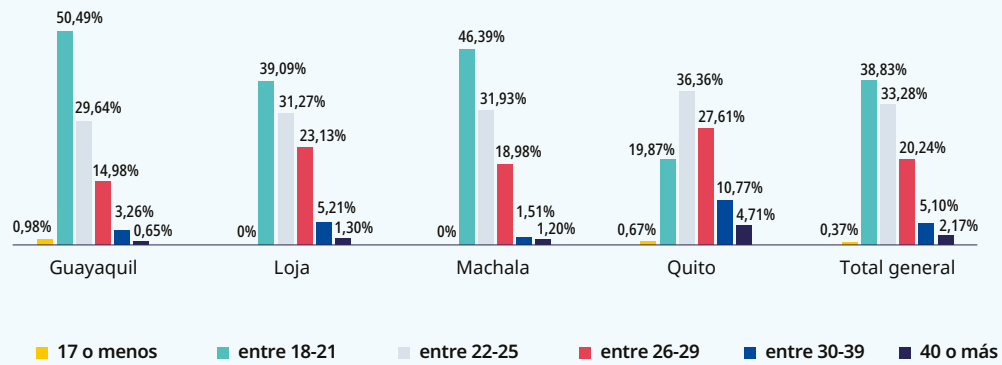
4.2.1 Información demográfica

4.2.1.1 Edad y género

En el Gráfico 7 se observa la distribución por edad de los encuestados en cada una de las ciudades donde se llevó a cabo el estudio. En general, la mayoría (38,8 por ciento) de los encuestados tienen entre 18 y 21 años, seguidos por el grupo de 22 a 25 años con un 33,2 por ciento, y el de 26 a 29 años con el 20,2 por ciento.⁵

5 La encuesta estuvo dirigida a jóvenes de entre 18 y 29 años, por lo que estos representan la mayoría de quienes responden.

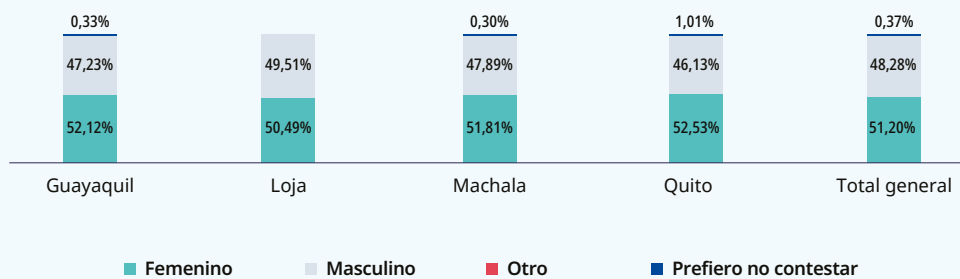
► **Gráfico 7.**
Distribución de los encuestados por edad
(porcentaje)



Fuente y elaboración: OIT.

En cuanto a la distribución de los encuestados por género, se observa una participación equitativa femenina y masculina, con menos del 0,5 por ciento de los encuestados que se identifican como “Otro” o “Prefiero no contestar”.

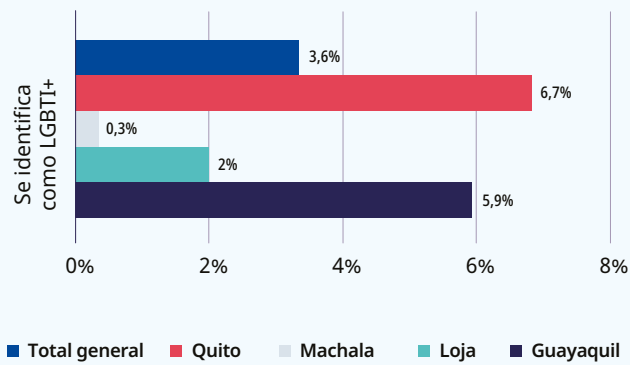
► **Gráfico 8.**
Distribución de los encuestados por género
(porcentaje)



Fuente y elaboración: OIT.

En la encuesta levantada, posteriormente a la pregunta del género se solicita al informante que marque ciertas opciones (“Marca si una o varias de estas opciones aplican para ti”); una de ellas es “Te identificas como LGBTI+”. Así, el 3,6 por ciento del total de encuestados indica identificarse como LGBTI+, principalmente en las ciudades de Guayaquil (6,7 por ciento) y Quito (5,9 por ciento).

► **Gráfico 9.**
Identificación como LGBTI+ (porcentaje)

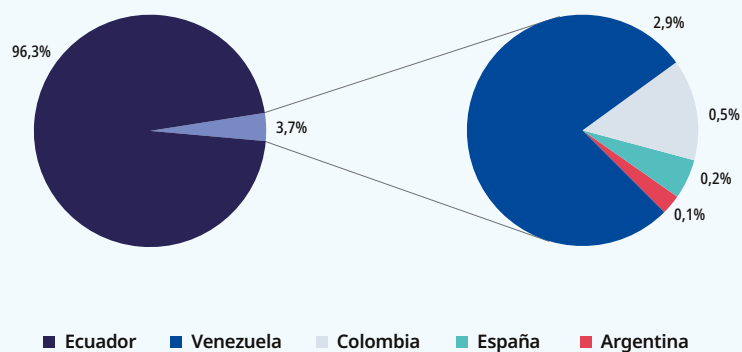


Fuente y elaboración: OIT.

4.2.1.2 Nacionalidad

La mayoría de los participantes de la encuesta indicó ser de nacionalidad ecuatoriana (por nacimiento); únicamente un 3,7 por ciento de personas dijeron ser extranjeras⁶. De ellas, 2,8 por ciento son de nacionalidad venezolana y el porcentaje restante de otras.

► **Gráfico 10.**
Distribución de los encuestados por nacionalidad (porcentaje)



Fuente y elaboración: OIT.

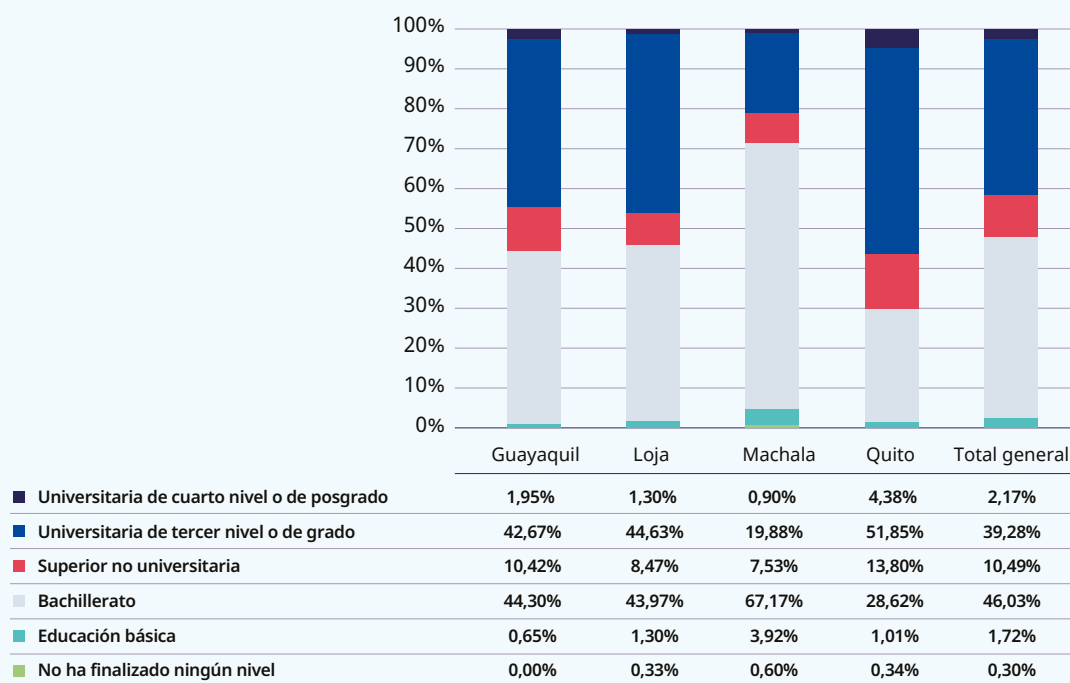
⁶ En esta categoría se incluye a quienes contestan ser ecuatorianos por naturalización y a personas extranjeras.

4.2.2 Factores de empleabilidad

4.2.2.1 Formación académica

El 48 por ciento del total de encuestados afirma no contar con educación superior, sea esta técnica, de grado o de posgrado. En este aspecto se observan diferencias importantes entre las ciudades. En Machala, por ejemplo, la mayoría de casos (67,2 por ciento) ha completado su educación a nivel de bachillerato; mientras que en Quito, el 28,6 por ciento de la población ha alcanzado este nivel frente al 51,9 por ciento que ha cursado educación universitaria de tercer nivel. Loja y Guayaquil, por su parte, reflejan los promedios totales, donde aproximadamente la mitad de la población ha llegado a terminar solo el bachillerato.

► **Gráfico 11.**
Formación académica por ciudad
(porcentaje)

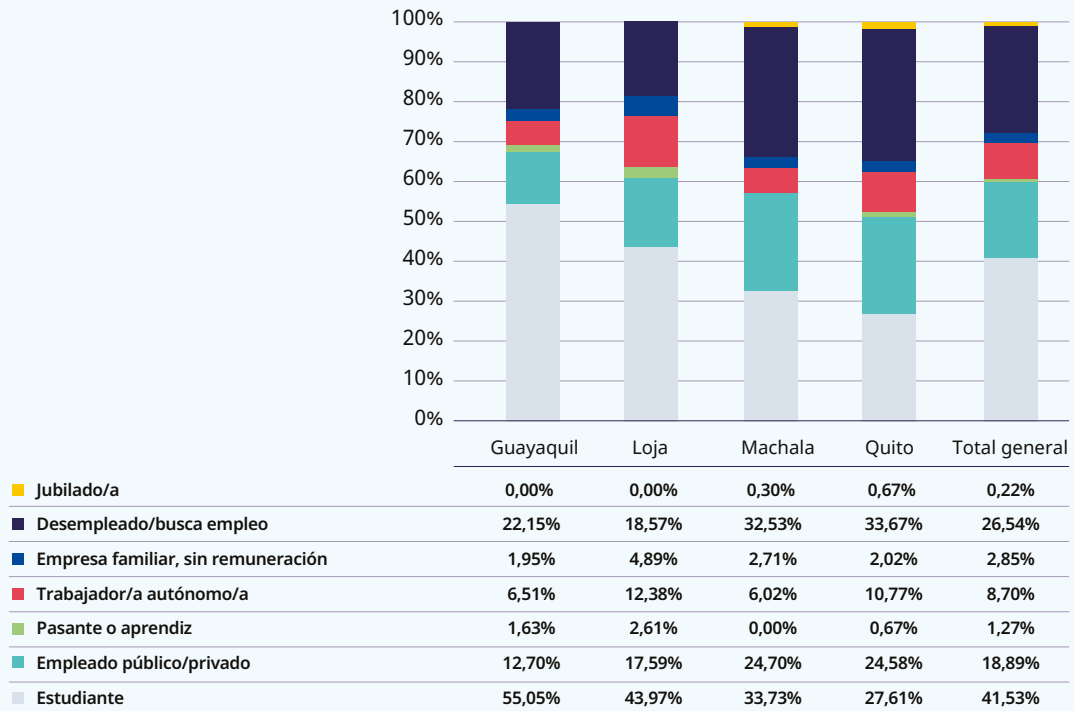


Fuente y elaboración: OIT.

4.2.2.2 Situación laboral

En el Gráfico 12 se resumen las actividades que llevan a cabo los encuestados. Aproximadamente el 41,5 por ciento se identificaron como estudiantes, y el 58,3 por ciento restante se encuentran realizando una actividad económica o en busca de empleo. Un 18,8 por ciento de los encuestados están empleados en el sector público o privado; el porcentaje de empleados es mayor en Quito y Machala. Por otro lado, 26,5 por ciento de los encuestados manifestaron estar desempleados. Un 8,7 por ciento indica ser trabajador autónomo; en Loja este valor asciende al 12,4 por ciento.

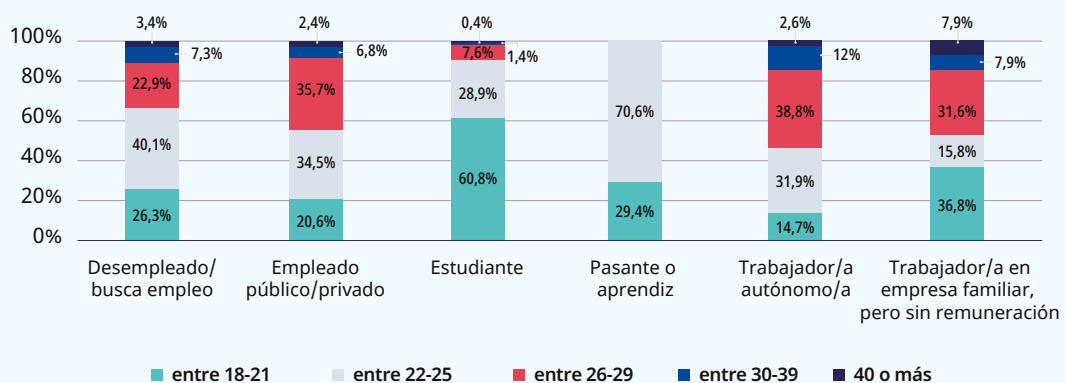
► **Gráfico 12.**
Situación laboral por ciudad
(porcentaje)



Fuente y elaboración: OIT.

Al analizar la situación laboral de cada grupo etario, se evidencia que la mayoría (60,8 por ciento) de los estudiantes pertenece al conjunto de entre 18 y 21 años, mientras que la mayoría de los empleados y trabajadores autónomos se encuentran en el grupo de 26 y 29 años. Resalta en estos datos que, del grupo en situación de desempleo, un mayor porcentaje lo compone el conjunto etario de entre 22 y 25 años (40,1 por ciento).

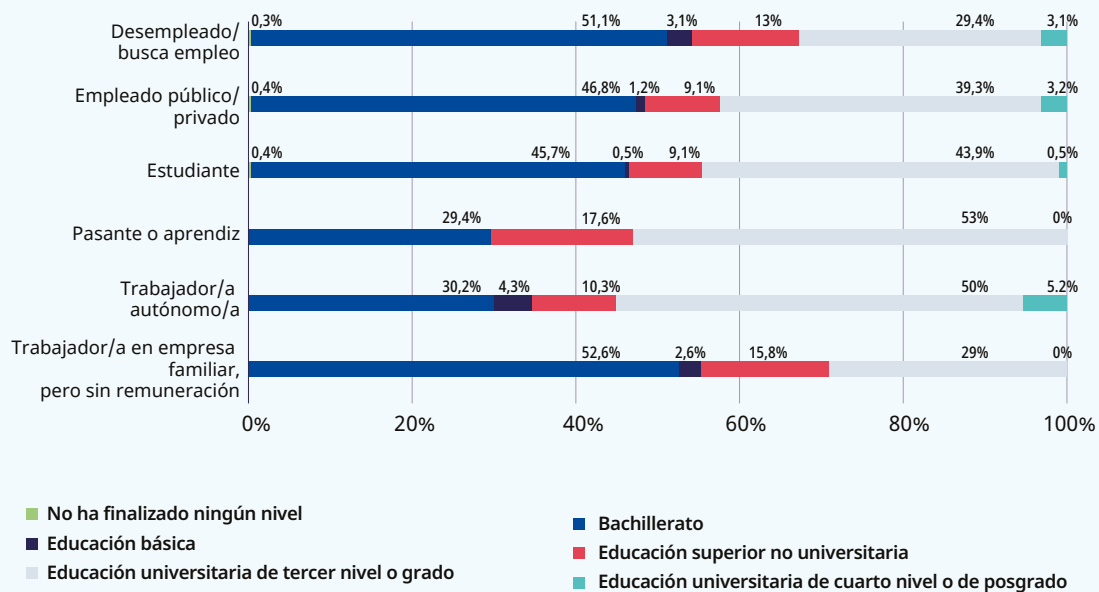
► **Gráfico 13.**
Situación laboral por grupos de edad
(porcentaje)



Fuente y elaboración: OIT.

En el Gráfico 14 se muestra la composición de la condición o situación laboral por nivel de educación. En el conjunto de trabajadores autónomos, el grupo con mayor participación es el de aquellos con educación universitaria de tercer nivel o de grado (50 por ciento), mientras que una proporción algo mayor de personas que avanzaron únicamente hasta educación básica o bachillerato se encuentran realizando trabajo sin remuneración o en situación de desempleo.

► **Gráfico 14.**
Situación laboral por nivel de estudios
(porcentaje)



Fuente y elaboración: OIT.

► 5. Oportunidades para la recuperación desde el desarrollo de competencias y habilidades

5.1 La formación profesional inclusiva como alternativa a la crisis de empleo

Sobre la base de varios estudios, la OIT reafirma la existencia de una conexión entre el logro educativo de un individuo y su participación en la sociedad civil, lo que impacta directamente en su salud mental y física y le proporciona un sentido de pertenencia a la comunidad (ILO 2020). El desarrollo de competencias para la empleabilidad es, por tanto, una contribución clave para el alivio de la pobreza, una mejor cohesión y un mayor bienestar social. De modo similar, el informe sobre educación en tiempos de pandemia en América Latina, elaborado por CEPAL-UNESCO (2020), recomienda que las políticas educativas se orienten a reducir la brecha de desigualdad que se ha incrementado gravemente, afectando a las poblaciones vulnerables no solo para el futuro inmediato, sino para construir sociedades más resilientes y capaces de cumplir con la agenda 2030, de cara a nuevas crisis globales como el cambio climático.

En sintonía con estos estudios y las recomendaciones que allí se hacen, este apartado explora los lineamientos más importantes para el desarrollo de programas inclusivos de capacitación profesional. Es decir, programas que puedan realmente empatar con las necesidades e intereses de las poblaciones más afectadas por el desempleo y la precarización del trabajo. Además, no solo se trata de cumplir con los derechos de las minorías, sino que la inclusión de personas y grupos sociales desfavorecidos en los programas de desarrollo de habilidades permite, en general, un uso más eficiente de la capacidad humana de una sociedad. En otras palabras, ofrecer igualdad de oportunidades en educación y formación tiene un efecto positivo en el crecimiento económico de toda la sociedad y reduce la mala asignación de puestos de trabajo; por lo tanto, el beneficio es para todos.

Desde una perspectiva política, invertir en oportunidades equitativas para todos a lo largo de las etapas de educación y formación es menos costoso que remediar las desigualdades en una etapa posterior. En este sentido, si bien el Ecuador, como el resto de la región latinoamericana, cuenta con un bono demográfico. Ya que gran parte de la población está en edad productiva, este bono solo se podrá traducir en impulso al crecimiento económico si se realizan inversiones en educación y empleo (Saad *et al.* 2012).

Por esto, es fundamental preguntarse cuáles son las barreras de acceso que impiden una educación de calidad para todos. Los programas de formación que se organizan de manera rígida (contenidos rígidos y no basados en los procesos de aprendizaje, horarios estrictos, poca disposición para adaptarse a los estudiantes que avanzan más lento, etc.) tienden a desanimar y, eventualmente, excluir a los grupos minoritarios, personas con antecedentes educativos más bajos y discapacidades de aprendizaje. Esto comprende también el uso de métodos de enseñanza e instrucción inapropiados, no accesibles o discriminatorios para los estudiantes. Lo mismo se aplica para los programas de formación que se imparten a través del aprendizaje basado en la práctica, ya sea a través de pasantías o vínculos laborales. Por este motivo, no solo los formadores deben estar preparados para incluir a los estudiantes desfavorecidos, sino también los empleadores, readaptando los perfiles y las condiciones laborales para que sean más inclusivos (ILO 2020).

Para Guayaquil, Loja y Machala es importante considerar, además, que los centros de formación fuera de la capital pueden contar con menos recursos y ofrecer una variedad limitada de cursos, lo que con frecuencia conduce a la saturación del mercado laboral en esos lugares y a bajos salarios. Esta falta de elección afecta la empleabilidad y el potencial de subsistencia de los graduados. Un buen sistema de capacitación debe diseñarse para facilitar la movilidad vertical y los caminos hacia la formación continua. En la práctica, esto se puede organizar a través de sistemas de referencia entre las “instituciones de enlace” de nivel básico y las instituciones mejor equipadas a nivel provincial, regional o incluso

nacional. Estos sistemas de referencia pueden usar la situación actual de aprendizaje en línea como una oportunidad de expandir la oferta de los centros mejor equipados hacia otros lugares del país con menor oferta de formación.

Las tasas de asistencia y deserción son parámetros clave para monitorear la accesibilidad y la calidad de los programas de capacitación. La OIT ha desarrollado un cuestionario de autoevaluación para los centros de capacitación (ILO 2020) a partir del cual es posible hacer un seguimiento a los estudiantes, entender cuáles son las barreras que obstaculizan continuar con la formación y qué personas o grupos son afectados directamente por estas barreras. El cuestionario es una herramienta sencilla que puede generar información muy útil para volver más inclusivos los programas de formación. Algunos criterios importantes que el cuestionario toma en cuenta son:

- Accesibilidad del entorno físico, así como de información y comunicación de la institución de formación (disponibilidad, costos, horarios de transporte, seguridad y provisión de información en diferentes formatos).
- Capacidad de las familias o los padres para pagar las tasas de matrícula y otros costos de capacitación, evaluación y certificación.
- Instalaciones de cuidado infantil o lactancia materna para madres.
- Bienestar físico y psicológico de los estudiantes/aprendices, que está fuertemente influenciado por un entorno de aprendizaje inclusivo y acogedor, el uso de un lenguaje no discriminatorio, el refuerzo de valores compartidos, entre otros.
- Calidad percibida de los programas de formación profesional influenciada por las calificaciones y el comportamiento del maestro/instructor, instalaciones adecuadas para la formación, exposición y participación en trabajos prácticos, entre otros.
- Adecuación y accesibilidad de los materiales de enseñanza y aprendizaje.
- Seguridad, especialmente para mujeres.
- Calendario de formación adecuado (por ejemplo, cursos nocturnos para personas con obligaciones durante el día).
- Medición de la satisfacción con la elección del curso de formación.

Otro factor clave que se debe considerar para el diseño y desarrollo de programas inclusivos de capacitación es la metodología de evaluación y certificación. Un criterio especialmente importante para habilidades profesionales y técnicas es que las evaluaciones no deben dar un peso excesivo a los elementos teóricos, ya que muchas personas poseen las habilidades requeridas, pero tienen limitaciones en la traducción de ese conocimiento a un lenguaje teórico. También es importante contar con opciones variadas que se adapten a las necesidades de diferentes estudiantes.

Una formación inclusiva puede permitir tanto que los trabajadores jóvenes operen de manera efectiva mientras continúa la pandemia, como que puedan aprovechar las oportunidades existentes y desarrollar capacidades para el crecimiento futuro.

Así, los gobiernos y las empresas necesitarán crear nuevos mecanismos que contribuyan a la reasignación de las personas cuyos trabajos están en riesgo, en ocupaciones en las que la demanda laboral aún supera a la oferta, y también a desarrollar rápidamente las habilidades necesarias para sus nuevos roles.

En este sentido, hay dos áreas de oportunidades de intervención mientras continúa la pandemia. Por un lado, una mejora rápida de las habilidades para los aumentos repentinos de la demanda en el corto plazo y, por el otro, una mejora o recapitación a más largo plazo que permita a las personas avanzar hacia carreras alineadas con las tendencias de habilidades futuras.

Las recomendaciones sobre cómo aprovechar mejor las oportunidades para acelerar y maximizar la recuperación y desarrollar capacidades para el crecimiento futuro se dirigen a cuatro áreas principales:

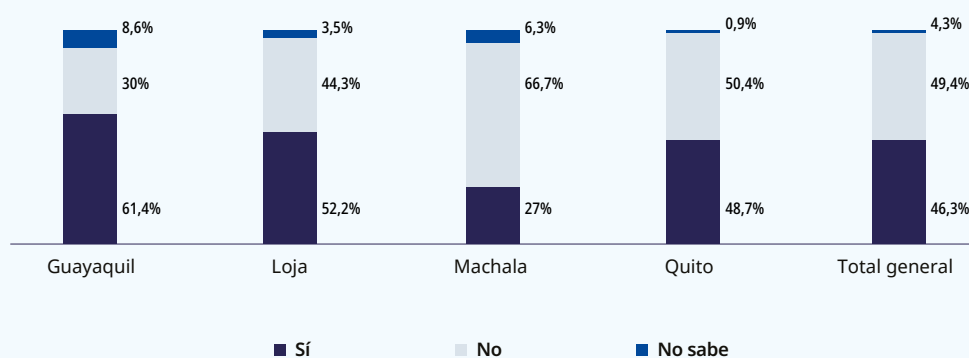
- Funcionamiento eficaz mientras continúa la pandemia.
- Aprovechamiento de las oportunidades durante la época de la pandemia.
- Aceleración y maximización de la recuperación.
- Construir para el futuro.

5.2 Funcionamiento eficaz mientras continúa la pandemia

La reapertura de los diferentes sectores mientras continúa la pandemia debe responder a la necesidad de reactivación económica, pero también debe alinearse con el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores y de la población en general, siguiendo protocolos nacionales e internacionales. En este sentido, con base en la triangulación de información levantada, son cuatro los criterios fundamentales a tomar en cuenta para el funcionamiento eficaz del mercado laboral mientras dure la pandemia:

- 1. Formación en línea.** Si bien el formato en línea de la educación en todos los niveles ha permitido generar una respuesta a la continuidad de los estudios en todo el mundo, la brecha digital, particularmente en países con desigualdad, es un desafío importante que tomar en cuenta para que esta modalidad educativa sea una solución efectiva e inclusiva. Un desafío adicional para la formación técnica basada en la práctica es repensar las herramientas pedagógicas y trabajar con modelos mixtos. En este sentido, una medida urgente en tanto dura la pandemia es ampliar y garantizar el acceso a internet y a equipos electrónicos, mientras que a mediano y largo plazo se capacita a formadores para readaptar sus metodologías de enseñanza a modelos mixtos.
- 2. Medidas de bioseguridad.** La reincorporación de trabajadores a sus puestos de trabajo en pandemia requiere una serie de adaptaciones a las nuevas medidas de bioseguridad. Especialmente para trabajadores de sectores que tienen trato constante con clientes y atención al público, la formación en medidas de bioseguridad no solo los prepara para la situación actual, sino que les da habilidades y conocimientos que serán requeridos al menos en el futuro inmediato. Al respecto, en la encuesta se preguntó a las personas ocupadas en cualquier tipo de empleo si se capacitaron en cuidados o bioseguridad en relación con la crisis de la COVID-19. Para las cuatro ciudades, los resultados mostraron que el 46,3 por ciento de los ocupados realizó alguna formación relacionada con cuidados o bioseguridad. Resalta Machala, donde solo el 27 por ciento participó en este tipo de formación.

► **Gráfico 15.**
Formación en cuidados o bioseguridad en relación con la crisis de la COVID-19
(porcentaje de población ocupada)



Fuente y elaboración: OIT.

3. Trabajo con sindicatos para **formación en derechos y organización sindical** que les permita estar mejor protegidos. Para esto se puede contar con la experiencia y el conocimiento de varios sindicatos y organizaciones de trabajadores que se han dedicado a la capacitación en esta área. Adicionalmente, como sugirieron representantes de trabajadores durante las entrevistas, esto puede crear un espacio para que los propios trabajadores propongan respuestas innovadoras a los problemas que surgen en sus ámbitos laborales. Es decir, es una oportunidad de convertirlos en agentes más activos y propositivos.

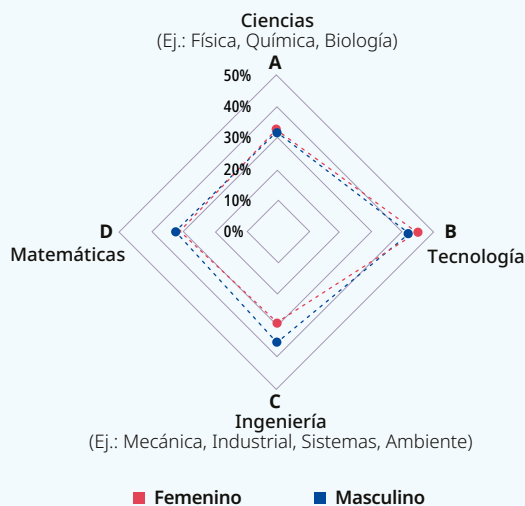
4. Inclusión. Como se explicitó en la sección 5.1, no se puede lograr una intervención efectiva en el grupo objetivo sin un modelo inclusivo de formación. Se debe considerar la inclusión de tres grupos importantes: mujeres jóvenes, trabajadores en situación de informalidad y personas con discapacidades.

a. Mujeres jóvenes. Las mujeres trabajadoras suelen tener menor autonomía, sobre todo en términos financieros, condicionadas por el entorno familiar. En este sentido, y para este grupo específico, sería beneficioso enfocar las capacidades al desarrollo de habilidades blandas relacionadas con planificación financiera y reconocimiento de derechos laborales. Por otro lado, en todas las regiones del mundo, las niñas y los niños a menudo son dirigidos a áreas de estudio estereotipadas tradicionalmente como “femeninas” o “masculinas”. Las niñas son guiadas hacia temas que ofrecen poca o ninguna oportunidad de empleo profesional o que conducen a trayectorias profesionales peor remuneradas (ILO y UNICEF 2018). Estas elecciones pueden impactar negativamente en las mujeres jóvenes en un panorama económico que valora cada vez más las competencias en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Por lo tanto, es necesario diseñar incentivos adicionales para incluir a las mujeres en estos sectores económicos de los cuales han sido excluidas.

A tal efecto, se preguntó a los participantes de la encuesta sobre su nivel de interés en formación o actualización en STEM.⁷ La población encuestada indicó estar algo o muy interesada en las áreas de tecnología (87 por ciento) e ingeniería (64,4 por ciento). Al dividir los datos por género, se puede ver que existen pocas diferencias en el nivel de interés en las áreas de ciencias y matemáticas (Gráfico 16). Las mayores diferencias se observan en tecnología, donde el interés de las mujeres es mayor por 2,9 por ciento, y en ingeniería, donde su interés es menor por 6,3 por ciento respecto del de los hombres.

⁷ Se indagó si a los encuestados les interesaba formarse o actualizarse “mucho”, “algo”, “poco” o “no le interesa” en cada una de las áreas de STEM.

► **Gráfico 16.**
Interés en formación o actualización en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), por género (promedio de personas que contestan estar algo o muy interesadas)



Fuente y elaboración: OIT.

b. Personas en situación de informalidad. El bajo nivel educativo y la falta de competencias certificadas impiden que quienes trabajan en la economía informal progresen hacia trabajos decentes. Además, en América Latina los niveles más altos de informalidad se encuentran en la población de mujeres y jóvenes, lo que aumenta la vulnerabilidad de grupos que ya se encuentran en esa situación (Salazar-Xirinachs y Chacaltana 2018; Maurizio 2021). Las instituciones de formación profesional todavía tienen dificultades para asociarse con empresas de la economía informal para mejorar los aprendizajes o proporcionar vías hacia la formalidad. Sin embargo, en la región, los programas de capacitación dirigidos a jóvenes han tenido impactos positivos en los niveles de salarios y formalización (Salazar-Xirinachs y Chacaltana 2018). Para avanzar en este tema, es de suma importancia contar con políticas de reconocimiento de aprendizajes previos a fin de brindar a los trabajadores de la economía informal acceso a la evaluación y certificación de competencias, y así promover la movilidad vertical y horizontal de la mano de obra.

c. Personas con discapacidad. Se estima que la pérdida ocasionada por la exclusión de las personas con discapacidad de los mercados laborales en el mundo asciende a entre el 3 y el 7 por ciento del PIB (OIT 2020). Para su inclusión, se recomienda la formación de habilidades de autonomía y vida independiente, y la realización de talleres de desarrollo profesional, que también pueden servir como espacios de crecimiento personal y socialización previos al empleo (OIT 2020). Una consideración muy importante es que una etiqueta de discapacidad no describe lo que una persona puede o no hacer en un taller o en un aula. Algunas personas con discapacidad no necesitarán cambios para participar en un programa de formación profesional. Otras requerirán cambios menores de fácil concreción. Por ejemplo, alguien puede necesitar letras más grandes para leer, mientras que otras personas podrán requerir un apoyo más significativo. En cualquier caso, las personas con discapacidad son la mejor fuente para identificar las adaptaciones o los ajustes necesarios para su plena participación.

5.3 Aprovechamiento de las oportunidades durante la época de la pandemia

Una de las cuestiones fundamentales para un buen aprovechamiento de las oportunidades es tener información actualizada, y en constante actualización, sobre la oferta de formación existente y sobre las necesidades del mercado laboral; de esta forma se pueden construir mecanismos de colaboración entre los diferentes actores. Es importante generar un sistema centralizado de información que permita búsqueda de empleos, reasignación de trabajos y oportunidades de formación, basado en acuerdos de intercambio de datos entre los diferentes actores.

Además, si bien la crisis provocada por la pandemia agravó las desigualdades presentes en la sociedad ecuatoriana, la necesidad de respuestas también se ha convertido en una oportunidad para repensar el funcionamiento del mercado laboral, de modo que esté mejor preparado para futuras crisis y resuelva problemas generados por desigualdades estructurales.

En este sentido, la capacitación profesional puede ser una oportunidad para desarrollar habilidades necesarias para mitigar los impactos de la pandemia de la COVID-19. La pandemia puso de manifiesto la importancia crucial de muchos servicios esenciales. Entre estos se cuentan, entre otros, profesionales de la salud, cuidadores de niños y ancianos, trabajadores del sector de alimentos y de logística, y personal de apoyo a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El desarrollo de capacidades debe enfocarse tanto en los trabajadores esenciales que requieren nuevas habilidades, como en nuevos trabajadores que pueden incorporarse a estos sectores.

Los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas apuntan a que las intervenciones a más largo plazo también podrían centrarse en la alfabetización digital y las habilidades socioemocionales, componentes básicos que los trabajadores necesitan para seguir siendo relevantes en un mercado laboral más complejo y digitalizado.

Adicionalmente, conocer cuáles han sido los efectos o desafíos laborales percibidos por los trabajadores es una buena fuente de información para evaluar hacia dónde deben dirigirse las intervenciones para que sean más efectivas. En ese sentido, la encuesta consultó respecto de los cambios en las actividades laborales derivados de la pandemia, a través de la pregunta: "¿Desde el comienzo de la crisis de la COVID-19, tu empleo u ocupación?". Una de las respuestas más comunes de los encuestados fue que los llevó a asumir tareas más complejas, lo que indica una posible necesidad de recualificación (Tabla 1). Otra respuesta frecuente fue que se requirieron habilidades de autonomía y toma de decisiones, lo que coincide con la necesidad de capacitación en habilidades blandas de liderazgo, toma de decisiones y resolución de problemas, percibida por varios de los actores clave entrevistados.

Un tema importante es el cuidado, que supone un desafío para las mujeres trabajadoras, ya que son ellas quienes asumen el gran peso de la carga laboral de cuidados; como se puede ver en la Tabla 1, es un tema particularmente importante para los encuestados en la ciudad de Quito. Por último, la comunicación en formato electrónico también refuerza la idea de una necesidad de formación en habilidades de trabajo con herramientas digitales.

► **Tabla 1. Efectos laborales de la pandemia en el empleo u ocupación⁸**

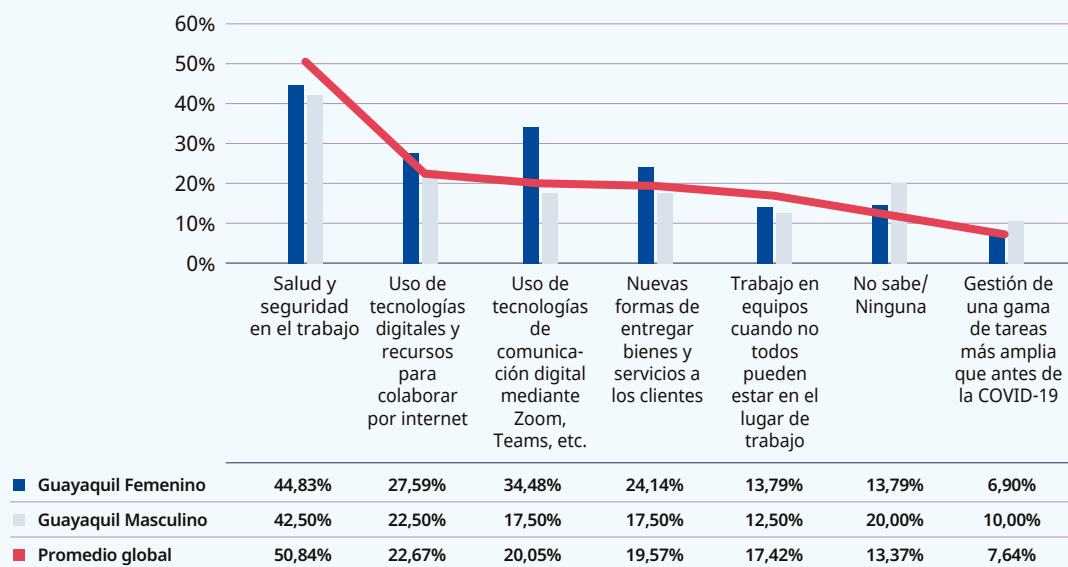
Efectos laborales de la pandemia	Guayaquil	Loja	Machala	Quito	Total general
Te llevó a asumir tareas más complejas	28,57%	34,78%	48,65%	34,51%	37,12%
Requiere trabajar de forma más autónoma y tomar decisiones propias	27,14%	28,70%	10,81%	32,74%	25,53%
Se ha vuelto más exigente físicamente	20%	15,65%	26,13%	15,93%	19,15%
Derivó en una gama más amplia de tareas a realizar	22,86%	11,30%	6,31%	32,74%	18,44%
Requiere que te comuniques más de forma electrónica	22,86%	10,43%	5,41%	29,20%	16,55%
Supone gestionar tu tiempo entre tareas, el cuidado de miembros del hogar y el trabajo	18,84%	12,17%	6,36%	25,24%	15,37%
No ha cambiado en absoluto	14,29%	17,39%	9,91%	17,70%	14,89%
Requiere realizar más tareas administrativas que antes	14,29%	10,43%	8,11%	20,35%	13,48%
Supone trabajar en equipos más pequeños que antes	17,14%	12,17%	10,81%	12,39%	13%
Supone asumir un papel mayor de liderazgo que antes	4,29%	8,70%	6,31%	16,81%	10,17%
Requiere conducir/viajar mucho más para el trabajo	0,00%	8,70%	1,80%	5,31%	4,49%
Supone trabajar en equipos más grandes que antes	5,71%	0,87%	1,80%	6,19%	3,55%
Supone ser supervisado/a más de cerca por la gerencia	4,29%	2,61%	3,60%	3,54%	3,31%

Fuente y elaboración: OIT.

Al preguntar a los encuestados sobre las competencias que consideran más importantes o que quisieran fortalecer para realizar efectivamente su trabajo durante la crisis de la COVID-19, se observa un gran interés en temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, seguido por habilidades relacionadas con el uso de tecnologías para la comunicación y el trabajo eficiente. A continuación, se presentan los resultados por ciudad.

⁸ Los porcentajes de las ciudades no suman 100 por ciento dado que cada encuestado podía seleccionar varias opciones de respuesta. El porcentaje representa cuántas personas por ciudad/grupo eligieron la opción respectiva.

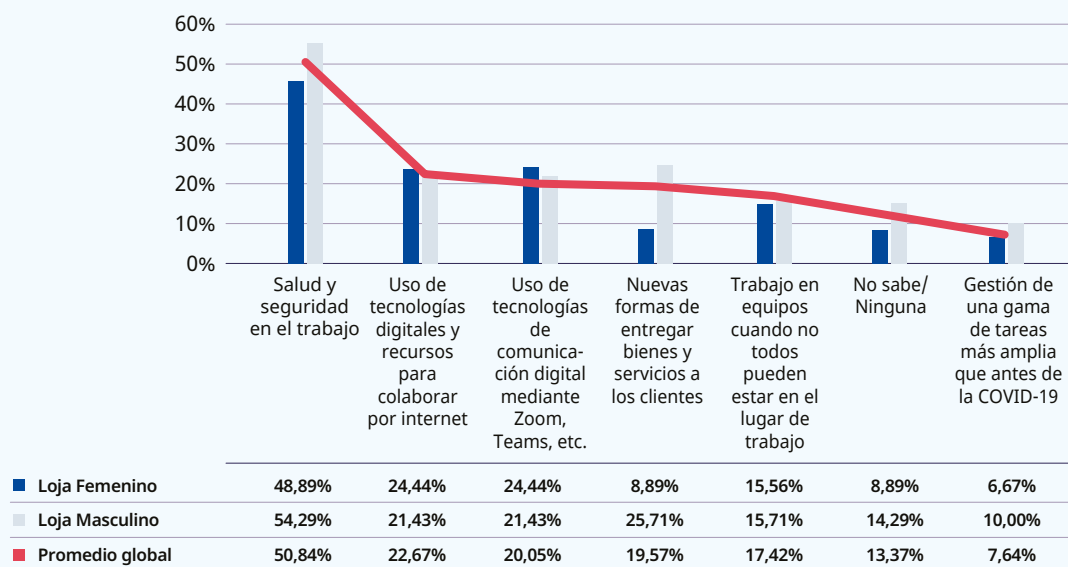
► **Gráfico 17.**
Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Guayaquil⁹



Fuente y elaboración: OIT.

En Guayaquil se observa una importante orientación hacia la formación en habilidades tecnológicas, sobre todo, por parte de las mujeres encuestadas.

► **Gráfico 18.**
Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Loja¹⁰



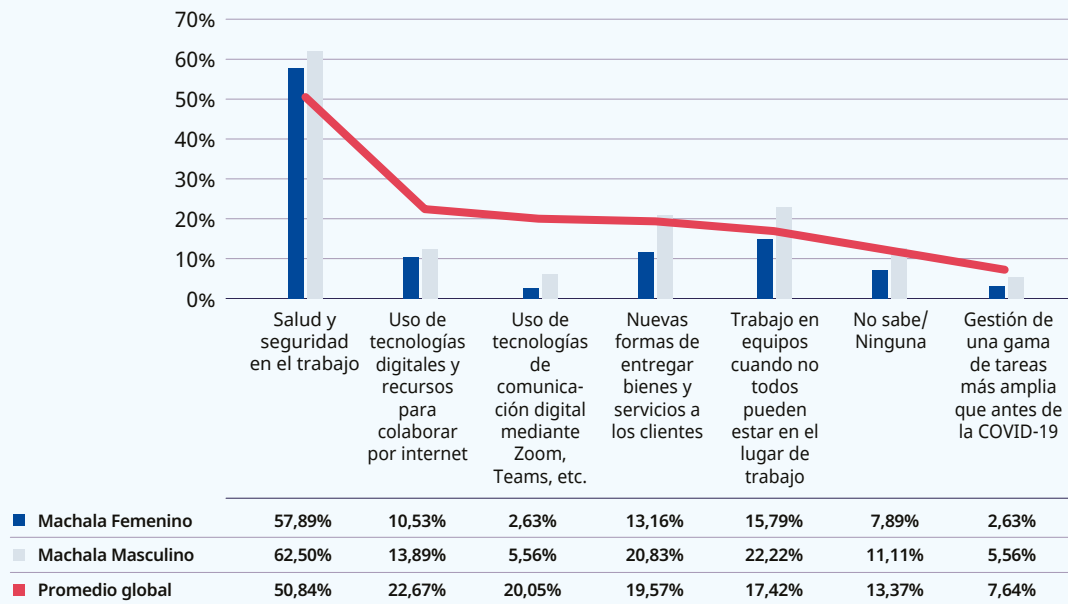
Fuente y elaboración: OIT.

⁹ Los porcentajes de las ciudades no suman 100 por ciento dado que cada encuestado podía seleccionar varias opciones de respuesta. El porcentaje representa cuántas personas por ciudad/grupo eligieron la opción respectiva.

¹⁰ Los porcentajes de las ciudades no suman 100 por ciento dado que cada encuestado podía seleccionar varias opciones de respuesta. El porcentaje representa cuántas personas por ciudad/grupo eligieron la opción respectiva.

Para la ciudad de Loja se observa una tendencia similar a la global; sin embargo, se destaca un interés por aprender nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes, especialmente entre los hombres, esto asociado de cerca con el comercio.

► **Gráfico 19.**
Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Machala ¹¹

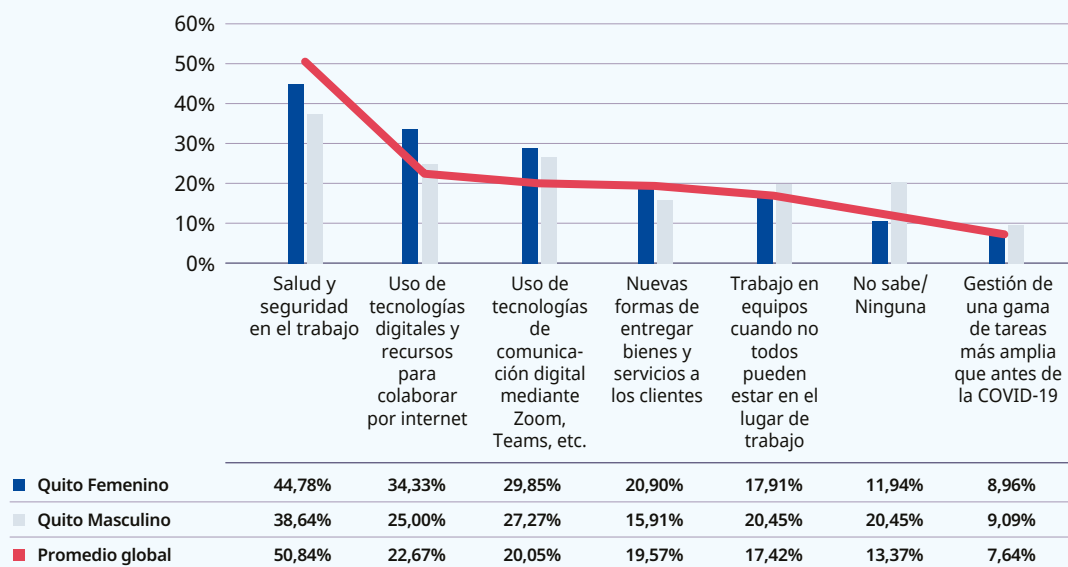


Fuente y elaboración: OIT.

En la ciudad de Machala, por un lado, resalta nuevamente el interés en salud y seguridad en el trabajo, por el otro, se observa poco interés en habilidades relacionadas con las tecnologías digitales y de comunicación. Las necesidades identificadas se vuelcan más hacia nuevas habilidades comerciales y de trabajo en equipo.

¹¹ Los porcentajes de las ciudades no suman 100 por ciento dado que cada encuestado podía seleccionar varias opciones de respuesta. El porcentaje representa cuántas personas por ciudad/grupo eligieron la opción respectiva.

► **Gráfico 20.**
Competencias necesarias durante la crisis de la COVID-19 en Quito¹²



Fuente y elaboración: OIT.

Por último, en Quito, de manera similar a Guayaquil, se observa un mayor énfasis en el campo digital para el trabajo y la comunicación, así como en competencias relacionadas con el trabajo remoto.

Para profundizar en el tema, se preguntó a los encuestados sobre qué formación (aparte de la relacionada con salud, seguridad y bioseguridad en el trabajo) recibieron o les gustaría recibir para desempeñar mejor sus tareas durante la crisis de la COVID-19. En la Tabla 2 se presentan los datos resumidos por ciudad. Una observación importante es que existen varios campos en los que no hay coincidencia entre la formación recibida o realizada durante la pandemia y la que les interesaría obtener. Esto puede indicar una brecha relevante entre la capacitación ofrecida y la demanda existente. Por citar algunos ejemplos, las competencias en STEM se ubican en el puesto trece de formaciones recibidas, y en el segundo puesto de formación en la que están interesados. De manera similar, un 13 por ciento de los encuestados expresó interés en competencias en labores de cuidado; sin embargo, solo un 5,6 por ciento recibió formación en esta área. Finalmente, se observa que competencias blandas como liderazgo, habilidades sociales y emocionales se ubican en porcentajes bajos de la capacitación recibida y en puestos altos de la requerida.

¹² Los porcentajes de las ciudades no suman 100 por ciento dado que cada encuestado podía seleccionar varias opciones de respuesta. El porcentaje representa cuántas personas por ciudad/grupo eligieron la opción respectiva.

► **Tabla 2. Capacitaciones realizadas e interés en capacitarse para afrontar la pandemia (porcentaje)**

Áreas de capacitación	Guayaquil		Loja		Machala		Quito		Total general	
	Realizado	Interés	Realizado	Interés	Realizado	Interés	Realizado	Interés	Realizado	Interés
	Competencias técnicas específicas del trabajo o de la ocupación	42,86%	30,29%	63,64%	32,20%	50,00%	12,00%	57,14%	31,25%	56,34%
Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, etc.	28,57%	29,14%	36,36%	29,38%	5,56%	10,22%	38,10%	29,38%	28,17%	23,56%
Uso de equipos nuevos	42,86%	17,71%	18,18%	21,47%	5,56%	3,56%	23,81%	26,25%	18,31%	16,79%
Uso de tecnologías digitales para colaborar por internet, acceder a recursos informáticos	14,29%	24,00%	18,18%	27,12%	0,00%	10,22%	28,57%	39,38%	15,49%	24,69%
Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes	14,29%	17,71%	22,73%	11,30%	5,56%	5,78%	4,76%	25,63%	11,27%	14,66%
Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19	0,00%	13,71%	13,64%	12,43%	0,00%	1,33%	23,81%	16,25%	11,27%	9,90%
Competencias administrativas	28,57%	22,86%	9,09%	7,91%	5,56%	4,89%	9,52%	24,38%	9,86%	14,04%
Otros (especifique)	0,00%	1,71%	0,00%	3,95%	33,33%	28,89%	4,76%	3,75%	9,86%	10,40%
Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión	0,00%	22,86%	9,09%	15,25%	5,56%	4,89%	14,29%	28,75%	8,45%	17,42%
Trabajo en equipo cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo	0,00%	16,57%	13,64%	14,12%	5,56%	4,89%	9,52%	24,38%	8,45%	13,91%
Abordaje de cambios en los procesos operativos	0,00%	11,43%	13,64%	7,34%	5,56%	1,33%	9,52%	18,75%	8,45%	8,65%
Competencias en conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas	0,00%	28,00%	4,55%	22,60%	11,11%	26,67%	4,76%	20,63%	7,04%	25,56%
Competencias y habilidades sociales y emocionales para garantizar una colaboración, gestión y autoexpresión efectivas	0,00%	21,71%	9,09%	13,56%	0,00%	6,22%	14,29%	33,13%	7,04%	17,42%
Competencias en labores de cuidados (niños y niñas, adultos mayores, personas con necesidades especiales)	0,00%	15,43%	13,64%	11,30%	0,00%	8,44%	4,76%	17,50%	5,63%	13,03%
Competencias en construcción, albañilería, plomería	0,00%	4,68%	9,09%	4,55%	0,00%	4,59%	0,00%	3,60%	2,86%	4,62%

Fuente y elaboración: OTI.

5.4 Aceleración y maximización de la recuperación

Para maximizar la recuperación es de vital importancia mejorar la alineación de formación y capacitación profesional con las necesidades del mercado laboral. El desafío es involucrar a los empleadores públicos y privados en las estrategias de capacitación, para garantizar la relevancia de los contenidos en el diseño de los programas y la calidad de la implementación. Se debe incentivar la participación de actores clave en la elaboración de planes de formación para cumplir con las demandas de las habilidades delineadas en los planes de recuperación de las diferentes industrias y para volver a capacitar a quienes han perdido trabajos en los diversos sectores afectados.

También es importante señalar que, dado que las necesidades de habilidades durante y después de la pandemia requieren una respuesta urgente, hay una mayor demanda de programas de capacitación de corta duración, que combinen la teoría con la praxis, separados en módulos independientes y que sean certificados por las entidades capacitadoras.

Otra consideración crucial es la necesidad de crear programas inclusivos, con opciones de horarios, modalidades e itinerarios de aprendizaje. Si bien la incorporación de tecnologías digitales puede ayudar en este proceso, los programas también deben considerar estrategias para abordar la brecha digital, fortaleciendo alianzas con actores de los sectores público y privado.

En cuanto a la información sobre las actividades económicas con mayor demanda de capacitaciones, según datos de la ex-Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC)¹³ para los años 2019 a 2021, en grupos de 18 a 29 años, las capacitaciones por ciudad se distribuyen como se muestra a continuación.

5.4.1 Quito

► **Tabla 3. Demanda de capacitaciones en Quito**

Quito				
Sector	Hombre	Mujer	Total	
Actividades tipo servicios	94,32%	72,81%	90,29%	
Actividades comunitarias	1,83%	8,08%	3,00%	
Actividades de enseñanza	0,52%	8,51%	2,02%	
Comercialización y venta de productos	0,66%	2,14%	0,94%	
Turismo y alimentación	0,98%	0,35%	0,86%	
Productos textiles, cuero y calzado	0,38%	1,53%	0,60%	
Servicios financieros	0,18%	2,36%	0,59%	
Metalmecánica	0,17%	2,01%	0,52%	
Construcción	0,20%	1,62%	0,47%	
Tecnología: <i>hardware</i> y <i>software</i> (incluye TICs)	0,25%	0,04%	0,21%	
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	0,23%	0,09%	0,20%	
Electricidad, gas y agua	0,18%	0,04%	0,16%	
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	0,05%	0,35%	0,11%	

¹³ Actual Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, Ministerio del Trabajo.

Actividades de salud	0,01%	0,09%	0,02%
Transporte, almacenamiento y logística	0,01%	0,00%	0,01%
Producción pecuaria	0,01%	0,00%	0,01%
Agricultura y plantaciones	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: SETEC, 2021.
Elaborado por: OIT.

Como se observa en la Tabla 3, la mayor parte de las capacitaciones que se han dado en organismos avalados por la ex-SETEC en la ciudad de Quito se orientan al sector de servicios. La actividad específica que concentra casi todas las capacitaciones en este sector es la de prevención en riesgos laborales, con más del 90 por ciento. Las dos actividades con un porcentaje bastante menor pero significativo frente al resto son operaciones auxiliares en limpieza de unidades de salud, con el 3 por ciento y asistencia en seguridad industrial, con casi el 2 por ciento.

Por otro lado, casi el 95 por ciento de los hombres realizó capacitaciones en el sector de servicios con principal interés en prevención de riesgos laborales, frente a un 72 por ciento de las mujeres, quienes también se capacitaron en operaciones auxiliares en limpieza de unidades de salud y asistencia en seguridad industrial.

5.4.2 Guayaquil

► Tabla 4. Demanda de capacitaciones en Guayaquil

Guayaquil			
Sector	Hombre	Mujer	Total
Actividades tipo servicios	94,08%	56,50%	84,64%
Actividades comunitarias	0,29%	23,36%	6,08%
Actividades de enseñanza	1,82%	8,32%	3,46%
Comercialización y venta de productos	0,95%	4,49%	1,84%
Turismo y alimentación	1,14%	2,93%	1,59%
Metalmecánica	0,95%	0,00%	0,71%
Servicios financieros	0,24%	1,84%	0,64%
Tecnología: <i>hardware</i> y <i>software</i> (incluye TICs)	0,13%	1,18%	0,39%
Productos textiles, cuero y calzado	0,16%	0,90%	0,34%
Actividades de salud	0,00%	0,47%	0,12%
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	0,13%	0,00%	0,10%
Construcción	0,06%	0,00%	0,05%
Electricidad, gas y agua	0,03%	0,00%	0,02%
Producción pecuaria	0,02%	0,00%	0,01%
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	0,00%	0,00%	0,00%
Transporte, almacenamiento y logística	0,00%	0,00%	0,00%
Agricultura y plantaciones	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: SETEC, 2021.
Elaborado por: OIT.

Como se puede observar en la Tabla 4, se repite el caso del sector servicios con la mayor cantidad de capacitaciones en la ciudad de Guayaquil. Dentro de este sector, las actividades específicas de capacitación que más se llevaron a cabo fueron las vinculadas con prevención de riesgos laborales (casi el 80 por ciento), operaciones auxiliares en limpieza de unidades de salud (13 por ciento), y en menor medida, con menos del 2 por ciento cada una, asistencia en seguridad industrial, instalaciones eléctricas y mantenimiento de viviendas y edificios.

La diferencia entre las capacitaciones tomadas por hombres y mujeres en el caso de Guayaquil es mayor, con el 94 por ciento de hombres que lo hicieron en el sector de servicios, frente al 57 por ciento de mujeres, quienes también se capacitaron en actividades comunitarias (principalmente maquillaje), actividades de enseñanza (sobre todo capacitaciones de formación de formadores), y de comercialización y venta de productos (en particular, ventas y asistencia en comercio exterior).

5.4.3 Loja

► Tabla 5. Demanda de capacitaciones en Loja

Loja			
Sector	Hombre	Mujer	Total
Actividades tipo servicios	89,39%	51,78%	77,54%
Actividades comunitarias	1,09%	21,01%	7,36%
Actividades de enseñanza	1,50%	17,16%	6,43%
Comercialización y venta de productos	1,09%	6,21%	2,70%
Turismo y alimentación	3,54%	0,00%	2,42%
Productos textiles, cuero y calzado	1,77%	0,59%	1,40%
Servicios financieros	0,95%	2,37%	1,40%
Metalmecánica	0,27%	0,30%	0,28%
Construcción	0,14%	0,59%	0,28%
Tecnología: <i>hardware</i> y <i>software</i> (incluye TICs)	0,27%	0,00%	0,19%
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	0,00%	0,00%	0,00%
Electricidad, gas y agua	0,00%	0,00%	0,00%
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	0,00%	0,00%	0,00%
Actividades de salud	0,00%	0,00%	0,00%
Transporte, almacenamiento y logística	0,00%	0,00%	0,00%
Producción pecuaria	0,00%	0,00%	0,00%
Agricultura y plantaciones	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: SETEC, 2021.
Elaborado por: OIT.

Por su parte, Loja también concentra la mayor cantidad de capacitaciones en el sector servicios, pero en menor medida que las otras ciudades. Resalta también que hay un porcentaje significativo de hombres que realizó capacitaciones en turismo y alimentación. Se repiten las tendencias de las otras ciudades en los sectores de actividades comunitarias y de enseñanza.

5.4.4 Machala

► **Tabla 6. Demanda de capacitaciones en Machala**

Machala			
Sector	Hombre	Mujer	Total
Actividades tipo servicios	92,06%	69,39%	86,59%
Actividades comunitarias	1,62%	7,65%	3,08%
Actividades de enseñanza	0,32%	9,18%	2,46%
Comercialización y venta de productos	2,11%	3,57%	2,46%
Turismo y alimentación	1,46%	3,06%	1,85%
Productos textiles, cuero y calzado	0,65%	3,06%	1,23%
Servicios financieros	1,46%	0,00%	1,11%
Metalmecánica	0,00%	3,57%	0,86%
Construcción	0,32%	0,00%	0,25%
Tecnología: <i>hardware</i> y <i>software</i> (incluye TICs)	0,00%	0,51%	0,12%
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	0,00%	0,00%	0,00%
Electricidad, gas y agua	0,00%	0,00%	0,00%
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	0,00%	0,00%	0,00%
Actividades de salud	0,00%	0,00%	0,00%
Transporte, almacenamiento y logística	0,00%	0,00%	0,00%
Producción pecuaria	0,00%	0,00%	0,00%
Agricultura y plantaciones	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: SETEC, 2021.
Elaborado por: OIT.

En el caso de Machala, se repite la concentración de capacitaciones en el sector de servicios con una diferencia entre hombres (92 por ciento del total) y mujeres (69 por ciento). La mayor cantidad de capacitaciones se hizo en prevención de riesgos laborales (90 por ciento) y asistencia en seguridad industrial (alrededor del 5 por ciento). Las mujeres también realizaron capacitaciones en actividades de enseñanza y actividades comunitarias, principalmente maquillaje. Llama también la atención el porcentaje de mujeres que se capacitó en metalmecánica (3,6 por ciento) frente a los hombres, que no realizaron este tipo de capacitaciones.

5.5 Construir para el futuro

Uno de los resultados más significativos que arrojó el estudio, y en el que coinciden los actores de los sectores público y privado entrevistados, es la necesidad de priorizar la integración de habilidades socioemocionales en los planes de estudio de los cursos de capacitación profesional. Además, la forma de integrar estas habilidades es a través de metodologías interactivas, de manera que los jóvenes puedan desarrollar en la práctica habilidades de liderazgo, resolución de problemas, presentaciones y habilidades interpersonales.

Como recomendación basada en las tendencias internacionales hacia una economía sostenible, las habilidades verdes pueden ser uno de los factores que propicien una transición justa e inclusiva hacia economías más verdes, de cara a una crisis acrecentada por el cambio climático. Invertir en educación y formación es vital para una recuperación sostenible, a medida que nos enfrentamos al desafío global de preparar nuestras economías para un futuro más verde y resiliente (Mohamed 2020).

5.5.1 Áreas de formación o capacitación prioritaria

Uno de los aspectos centrales de la encuesta fue determinar las áreas de capacitación de mayor interés para la población objetivo, tanto en el presente como en una proyección a futuro, en un escenario post-COVID o de nueva normalidad. Los resultados de esta indagación se describen a continuación.¹⁴ La información se presenta con tres cortes relevantes: el primero, las principales áreas identificadas en cada ciudad donde se realizó el estudio; el segundo, las diez principales áreas identificadas por género; y tercero, las principales áreas identificadas de acuerdo con la ocupación de los encuestados. Aunque se notarán coincidencias en estos cortes de datos, también se vislumbran relaciones interesantes para las conclusiones del estudio.

El primer análisis se presenta dividido por ciudad. Como se puede observar en la Tabla 7, se destacaron las principales áreas de formación para cada ciudad, y se presenta un total general de los participantes del estudio.

En conjunto, las tres principales áreas de interés de la población objetivo son: 1) competencias digitales, un set de habilidades aplicable a varios ámbitos; 2) competencias técnicas para tipos específicos de tareas, que varían de acuerdo con la profesión, ocupación u oficio del participante; y 3) competencias en conocimiento de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas (STEM).

En cuanto a las competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión, y las de habilidades sociales y emocionales para garantizar una colaboración, gestión y autoexpresión efectivas, si bien no se encuentran entre las principales a nivel general, fueron bastante importantes para los encuestados de las ciudades de Guayaquil, Loja y Quito. Asimismo, aunque se trata de un concepto nuevo, las competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental se ubicaron en el noveno puesto de la lista general y son, a excepción de Machala, altamente relevantes para los encuestados.

Por último, las competencias en áreas de la construcción tienen los menores porcentajes para todas las ciudades, lo que sugiere falta de interés en este sector por parte del grupo encuestado.

¹⁴ El Anexo 4 ofrece una sistematización de las respuestas libres de los encuestados a la pregunta "Especifica la principal competencia o aspecto en el que quisieras capacitarte".

► **Tabla 7. Áreas de formación o capacitación prioritaria por ciudad¹⁵**

	Guayaquil	Loja	Machala	Quito	Total general
Competencias digitales	44,86%	35,21%	14,34%	50,62%	36,02%
Competencias técnicas para tipos específicos de tareas	31,78%	33,80%	20,75%	41,49%	32,04%
Competencias en conocimiento de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas	32,24%	20,66%	42,26%	22,41%	30,55%
Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines	38,79%	30,05%	8,68%	34,02%	27,36%
Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión	24,30%	21,13%	12,08%	26,97%	21,29%
Competencias en habilidades sociales y emocionales para garantizar una colaboración, gestión y autoexpresión efectivas	21,50%	18,31%	10,57%	23,65%	18,41%
Competencias lingüísticas	21,96%	17,84%	5,66%	27,80%	18,21%
Competencias de gestión de personas	21,03%	15,49%	6,04%	29,05%	17,21%
Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental	11,21%	16,43%	3,77%	18,67%	12,24%
Competencias en labores de cuidados (niños y niñas, adultos mayores, personas con necesidades especiales)	11,00%	12,74%	7,09%	15,61%	11,26%
Competencias de lectoescritura	9,81%	9,86%	1,89%	14,94%	8,96%
Competencias en construcción, albañilería, plomería	6,70%	6,13%	5,91%	5,37%	6,16%

Fuente y elaboración: OIT.

En la Tabla 8 se presentan las principales áreas de formación para las mujeres y los hombres encuestados. Para simplificar su interpretación, aquí se presenta únicamente una jerarquía de las diez principales áreas identificadas por cada género. Para el grupo de mujeres, destacan como principal interés las competencias digitales, seguidas por las administrativas. Resalta también el hecho de que las competencias STEM, mencionadas antes, se ubican en cuarto lugar. Finalmente, se nota que las competencias en construcción no aparecen en la lista; sin embargo, representaron 2,2 por ciento de las respuestas de este grupo.

¹⁵ Los porcentajes de las ciudades no suman 100 por ciento dado que cada encuestado podía seleccionar varias opciones de respuesta. El porcentaje representa cuántas personas por ciudad contestaron que necesitan volver a capacitarse acorde a la respectiva habilidad.

► **Tabla 8. Jerarquía de áreas de formación o capacitación prioritaria para las mujeres**

Áreas	Puesto
Competencias digitales	1
Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines	2
Competencias técnicas para tipos específicos de tareas	3
Competencias en conocimiento de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas	4
Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión	5
Competencias en habilidades sociales y emocionales para garantizar una colaboración, gestión y autoexpresión efectivas	6
Competencias lingüísticas	7
Competencias de gestión de personas	8
Competencias en labores de cuidados (niños y niñas, adultos mayores, personas con necesidades especiales)	9
Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental	10

Fuente y elaboración: OIT.

Para los hombres, las competencias técnicas para tipos específicos de tareas se ubican en primer lugar, seguidas de las competencias digitales y, en tercer lugar, las competencias STEM. Las competencias en construcción se ubican en décimo lugar, mientras que las competencias en labores de cuidados no aparecen.

► **Tabla 9. Jerarquía de áreas de formación o capacitación prioritaria para los hombres**

Áreas	Puesto
Competencias técnicas para tipos específicos de tareas	1
Competencias digitales	2
Competencias en conocimiento de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas	3
Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines	4
Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión	5
Competencias lingüísticas	6
Competencias de gestión de personas	7
Competencias en habilidades sociales y emocionales para garantizar una colaboración, gestión y autoexpresión efectivas	8
Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental	9
Competencias en construcción, albañilería, plomería	10

Fuente y elaboración: OIT.

El último análisis de esta sección se enfoca en las mismas áreas de capacitación, esta vez evaluadas por el tipo de ocupación reportada por los participantes de la encuesta (Anexo 5). Se observa que mantienen una tendencia similar a la descrita en el análisis general, con algunas particularidades menores. Para el grupo de personas empleadas en los sectores público y privado, las competencias

técnicas y las competencias para gestión de personas resultan más relevantes. El grupo de estudiantes da mayor importancia a las competencias STEM y lingüísticas. Para los trabajadores autónomos y los que trabajan en empresas familiares sin remuneración resaltan las competencias administrativas y de gestión de personas, asociadas fuertemente con intereses de emprendimiento. Por último, el grupo de desempleados presenta la misma tendencia que los resultados generales.

5.5.2 Oportunidades y desafíos

Una perspectiva a futuro debe tomar en cuenta las oportunidades y los desafíos actuales, sobre todo con respecto a la disponibilidad y accesibilidad a los recursos de formación.

En este sentido, se indagó a los encuestados sobre su percepción de los principales proveedores de servicios de formación y capacitación con relación a las áreas de interés que cada participante identificó. La Tabla 10 muestra que los tres principales identificados son la universidad/escuela (39,1 por ciento), institutos o centros de formación técnica y profesional (35,6 por ciento), y los servicios públicos de formación a nivel nacional y local (29,3 por ciento). Se observa, además, que existe cierta expectativa en relación con que nuevos empleadores puedan proporcionar formación a sus trabajadores; mientras que, para quienes se encuentran empleados, sus empleadores actuales no se presentan como una opción muy viable para formarse. En el apartado “otros” se mencionan principalmente proveedores en línea, en su mayoría internacionales. Por último, llama la atención la poca participación de los sindicatos y grupos de trabajadores en la percepción de los encuestados.

► **Tabla 10. Proveedores de formación y capacitación identificados por los encuestados**

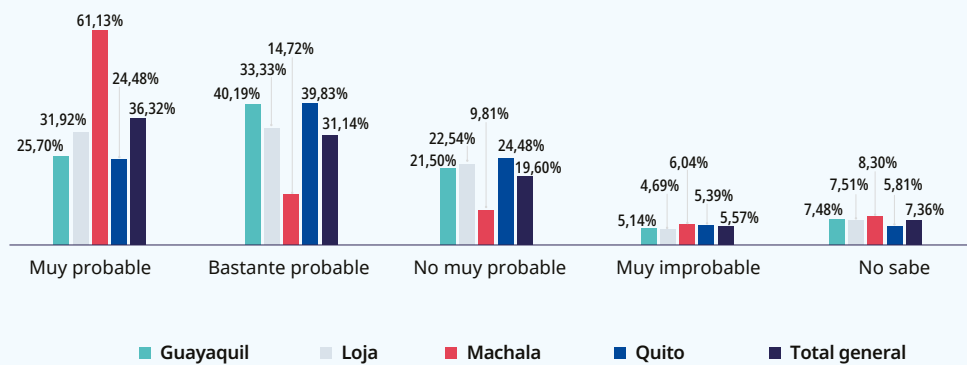
Proveedores	Guayaquil	Loja	Machala	Quito	Total general
Universidad/escuela	44,39%	35,68%	36,23%	37,76%	39,10%
Instituto o centro de formación de técnica y profesional	32,71%	30,52%	38,11%	40,25%	35,62%
Servicios públicos de formación (ej. SECAP, GAD) ¹⁶	18,22%	25,35%	50,19%	23,24%	29,35%
Nuevo empleador	18,22%	12,21%	6,42%	15,35%	12,84%
ONG/fundaciones	5,61%	7,04%	4,91%	11,62%	7,66%
Organización internacional	9,81%	7,98%	2,26%	7,88%	7,66%
Empleador actual	9,81%	9,39%	1,13%	7,05%	6,77%
Otros	2,34%	2,35%	1,89%	15,35%	5,37%
No existe	3,74%	5,16%	5,28%	5,39%	4,68%
Sindicato	0,00%	2,35%	0,00%	1,24%	1,29%

Fuente y elaboración: OIT.

En el Gráfico 21 se presentan los resultados a la pregunta “¿Qué tan probable es que puedas capacitarte en tu área de interés?”. Se observa que la tendencia general de las respuestas es positiva, lo cual indica voluntad y optimismo con respecto a las oportunidades de formación profesional y reconversión laboral. Si bien este dato se desprende de la percepción u opinión de los informantes, da cuenta de una apertura de la población hacia intervenciones en esta área.

¹⁶ Se refiere al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y a Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD).

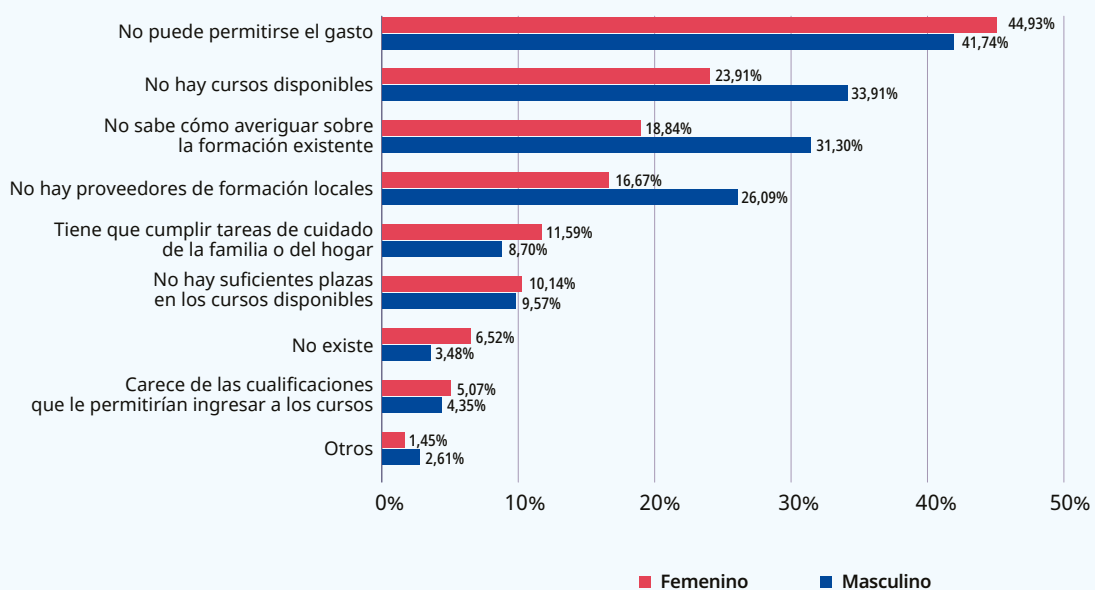
► **Gráfico 21.**
Percepción de la probabilidad de acceso a la formación en las áreas de interés de los encuestados



Fuente y elaboración: OIT.

A los encuestados que identificaron como “no muy probable” o “muy improbable” la posibilidad de acceder a oportunidades de capacitación o formación, se les preguntó sobre los principales obstáculos que afrontan. El principal impedimento es de carácter económico, ya que este tipo de gasto no es prioritario. Le siguen obstáculos relacionados con la oferta de cursos o la información disponible sobre dicha oferta. Resalta también un 10.2 por ciento que indica que las tareas de cuidado de la familia o el hogar son una limitación.

► **Gráfico 22.**
Principales obstáculos para acceder a capacitación o formación



Fuente y elaboración: OIT.

En resumen, los resultados indican que el grupo objetivo se encuentra dispuesto y es optimista respecto de las oportunidades para mejorar sus condiciones de vida mediante la formación profesional y reconversión laboral. Sin embargo, resulta esencial cerrar las brechas no solo en cuanto a las ofertas de formación, sino también respecto de las limitaciones económicas y de tiempo de los potenciales participantes. Esto es especialmente relevante para las mujeres, cuyas limitaciones económicas y las tareas de cuidado que desempeñan actúan como importantes frenos para acceder a capacitación o formación.

► 6. Desarrollo de competencias y capacidades para la recuperación

Estos son los principales hallazgos acerca de cómo contribuye el desarrollo de competencias y capacidades a la recuperación económica:

- La pandemia reveló una serie de desigualdades estructurales que ponen a las poblaciones más vulnerables en situaciones de mayor vulnerabilidad. Existe una brecha en la formación profesional que impide a muchas personas incorporarse a un mercado laboral que requiere nuevas habilidades. El desarrollo de competencias y capacidades profesionales puede ser una herramienta fundamental para disminuir esta brecha y generar un mecanismo que contribuya a construir un sistema laboral más inclusivo.

Si se construye un sistema más inclusivo en el cual el acceso de las personas se masifique, la educación en línea puede ser una herramienta muy útil que no requiere una gran inversión en infraestructura, sino el aprovechamiento de la que ya existe. Por ejemplo, algunos programas ofertados en Quito empezaron a tener mayor participación de personas de otras ciudades, lo que da cuenta de la necesidad y el interés, pero también de la falta de un sistema mejor articulado.

- El desarrollo de capacidades para la recuperación es una oportunidad para incrementar y fortalecer la colaboración entre los sectores privado y público, así como entre los diferentes niveles de gobierno, tanto locales como nacionales. En las entrevistas con actores se corroboró que existen programas de capacitación y expertos en el tema en los diversos sectores, pero que se encuentran desarticulados. Una adecuada articulación de los diferentes actores implicaría que no tengan que duplicar esfuerzos para cumplir con un objetivo común de capacitación profesional. Una alternativa que surgió de las entrevistas es hacer mesas de trabajo intersectoriales que generen mecanismos para compartir información, datos y experiencias.

En la ciudad de Quito, por ejemplo, el Municipio tiene mucha experiencia en la formación de personas vulnerables: cuenta con herramientas pedagógicas y programas para la inclusión laboral de esta población, y también con herramientas de educación inclusiva en general. Por su parte, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) tiene más dificultad para llegar a estas personas. La articulación de ambas instituciones redundaría en un gran beneficio para los residentes de Quito, ya que dispondrían de una formación técnica inclusiva.

- El desarrollo de capacidades no solo puede ayudar, sino también acelerar la recuperación de los sectores afectados. La recapacitación de los trabajadores posibilitaría una mejor adaptación y capacidad de respuesta al nuevo entorno económico durante la pandemia y en la pospandemia.

Uno de los temas importantes que destacaron los representantes de los gremios fue la necesidad de respuestas innovadoras que puedan ser articuladas por los propios trabajadores. También ellos necesitan incentivos para proponer e innovar en sus áreas de especialización.

- El desarrollo de habilidades blandas es esencial porque tiene el potencial de generar capacidades de adaptación a entornos cambiantes e impredecibles, con equipos de trabajo robustos y resilientes.

Una preocupación compartida por actores locales y nacionales es la formación de los trabajadores en derechos laborales. Esto les permite conocer no solo los beneficios de tener un empleo decente con seguridad social, sino también casos más específicos, como violencia basada en género para mujeres o inclusión para personas con discapacidades.

- El desarrollo de capacidades también ayuda a la empleabilidad de los trabajadores afectados por la pandemia. El cambio en la estructura de la economía requiere nuevos perfiles, lo que significa también una oportunidad de formación para las personas en busca de empleo.

En este tema, los actores entrevistados pusieron de manifiesto una vez más la necesidad de un mejor sistema de referencia e información para vincular necesidades, intereses y capacidades, así como también para lograr una educación verdaderamente inclusiva. Así, por ejemplo, aunque ya existe la normativa para que las empresas incorporen personal con discapacidades, esto no siempre se concreta de manera óptima debido a que no hay un proceso de aprendizaje y adaptación al entorno laboral.

Por último, una cuestión evidente que arrojó el estudio es que los diferentes actores tienen más preguntas que respuestas, lo que significa que hay un margen para repensar el mercado laboral y cómo este se adaptará de la mejor forma al nuevo contexto. En consecuencia, existe una oportunidad para adaptar los perfiles y la formación profesional con el propósito de incluir de la mejor manera a las personas más afectadas por el desempleo y la precarización laboral.

► 7. Conclusiones

1. Existe interés en la población objetivo de capacitarse y recapitarse para una mejor adaptación a las demandas del mercado laboral. De la misma forma, los actores clave de los diferentes sectores que fueron entrevistados se muestran interesados en trabajar colaborativamente para obtener mejores respuestas.
2. Hay un reconocimiento general de que es necesaria una mayor capacitación en habilidades digitales en los diferentes sectores y actividades económicas.
3. La formación en habilidades blandas también es una necesidad que se repite para todos los sectores.
4. La única forma de incluir a poblaciones vulnerables en el mercado laboral a través de la formación profesional es con programas de formación inclusiva.
5. En cuanto a la capacitación profesional, la ciudad de Machala es la que presenta más diferencias en relación con las otras tres. También en Machala se observa el nivel más bajo de instrucción en la población encuestada. En rasgos generales, se evidencia que las ciudades más grandes concentran la mayor oferta de capacitación y de profesionales cualificados; Quito es la ciudad con mayor nivel de profesionalización.
6. Aunque se detecta un gran interés entre la población femenina por capacitarse en temas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), sigue habiendo una gran disparidad en la orientación hacia tareas de cuidado, realizadas mayoritariamente por mujeres, con casi nula participación de los hombres. En este sentido, si bien ampliar las opciones profesionales de las mujeres ha generado un impacto positivo, hay mucho trabajo por hacer con los hombres. Los roles de género asociados a las profesiones deben ser cuestionados también por parte de la población masculina.
7. El esfuerzo no puede ser solo del Estado y los trabajadores, las empresas deben considerar la inversión en sus trabajadores como un principio fundamental y apostar por el aprendizaje y la capacitación continuos de sus empleados.

► 8. Bibliografía

- BCE** (Banco Central del Ecuador). 2019. Cuentas Cantonales (2018) Provisional. Subgerencia de Programación y Regulación. Dirección Nacional de Síntesis Macroeconómica. Ecuador. <https://contenido.bce.fin.ec/docs.php?path=/documentos/Estadisticas/SectorReal/CuentasCantonales/Indice.htm>
- CEPAL-UNESCO** (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2020. *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
- FAO** (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2020. "Evaluación preliminar del impacto de la pandemia de la COVID-19 en el comercio de bananos y frutas tropicales", *Perspectivas Alimentarias*, noviembre.
- ILO, Hofmann, C., M. Di Cara, y R. Lange**. 2020. *Guide on making TVET and skills development inclusive for all*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_755869.pdf
- ILO y UNICEF** (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2018. *GirlForce. Skills, Education and Training for Girls Now*. https://www.unicef.org/sites/default/files/2018-10/Unicef_DayoftheGirl_Brochure_R7.pdf
- INEC** (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2019. *Directorio de Empresas y Establecimientos 2019*. Boletín Técnico N° 01-2020-DIEE. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2019/Evolucion_Historica_DIEE_2019.pdf
2021. *Proyección de la población ecuatoriana, por años calendario, según cantones 2010-2020*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
2021. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*.
- Maurizio, R.** 2021. *Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*. OIT Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf
- Machala Alcaldía**. 2018. *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón Machala*. <https://fdocumentos.ec/document/plan-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial-del-ordenamiento-territorial-del-cantn.html>
- MDT** (Ministerio del Trabajo). 2021. *Indicadores laborales al 23 de abril de 2021*. <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-23-de-abril-de-2021/#teletrabajo>.
- Mohamed, N.** 2020. "Are skills the missing piece in green transitions?". Green Economy Coalition. <https://www.greeneconomycoalition.org/news-analysis/are-skills-the-missing-piece-in-green-transitions>
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito**. Diagnóstico Estratégico-Eje económico. *Situación económica y productiva del DMQ*. <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/wp-content/uploads/documentos/pdf/diagnosticoeconomico.pdf>

OIT. 2020. *Directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19.* Ginebra.

2020. *Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres.* Lima.

Saad, P., T. Miller, M. Holz, y C. Martínez. 2012. *Juventud y bono demográfico en Iberoamérica.* Madrid: CEPAL.

Salazar-Xirinachs, J. M. y J. Chacaltana. 2018. *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos.* Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

STPE (Secretaría Técnica Planifica Ecuador). 2020. *Evaluación socioeconómica. PNDA COVID-19 Ecuador. Marzo-mayo 2020.*

UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja). 2020. "Aislamiento por COVID-19 y su impacto en la economía de Loja". UTPL Blog. <https://noticias.utpl.edu.ec/aislamiento-por-covid-19-y-su-impacto-en-la-economia-de-loja>

► Anexo 1. Principales directrices establecidas en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223

- La remuneración no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se contempla remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas.
- Hay un contrato específico para jóvenes en formación de hasta 26 años que se encuentren cursando estudios en cualquier nivel educativo. Los empleadores deberán permitir la formación, adaptándose a los horarios acordados con el empleado, y también podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o de instituciones educativas. En el contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el 50 por ciento del tiempo convenido para la duración del contrato de trabajo. La remuneración que perciba el trabajador bajo esta modalidad por jornada completa ordinaria, o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 689 con fecha 28 de marzo de 2016, por 2,5 (lo que significa que, en comparación con las pasantías, se incrementa la pensión en 2,5 veces).
- Culminada la duración del contrato joven o su renovación, la remuneración que perciba el trabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.
- La duración de estos contratos, de forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año, dentro del cual se podrá acordar un período de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por única vez hasta por el plazo de un (1) año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años. Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido.
- Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.
- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el acuerdo ministerial lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.
- La experiencia adquirida por las personas jóvenes con este tipo de contratos será reconocida por los sectores público y privado como experiencia laboral computable para la obtención de empleo.

► Anexo 2. Matriz de evaluación para identificación de grupos

Jóvenes que se insertan al mercado laboral por primera vez

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Jóvenes que se insertan al mercado laboral por primera vez
<p>¿Qué grupos se ven más afectados por la crisis? (Considere estadísticas o estimaciones sobre el aumento absoluto y porcentual de individuos en el grupo objetivo desde el inicio de la crisis.)</p>	<p>Más de cien mil jóvenes (18-29 años) perdieron su empleo (48% del total). El 13,9% de personas entre 15 y 29 años tendrían un empleo no remunerado.</p> <p>El 11% de jóvenes matriculados en Institutos Técnicos y Tecnológicos y en las Universidades y Escuelas Politécnicas (UEP) interrumpieron sus estudios. Muchos de ellos posiblemente buscando oportunidades laborales para contribuir a los ingresos de su hogar (STPE 2020).</p> <p>Más de mil becarios en universidades nacionales e internacionales se han quedado sin las becas.</p>
<p>¿Para qué grupos podría una intervención marcar la mayor diferencia? (¿La mayoría de las personas en un grupo obtendría trabajo de todos modos al recuperarse la economía o no conseguiría trabajo incluso con una intervención?)</p>	<p>Una ventaja comparativa de este grupo etario respecto de otros segmentos de la población es que se trata del grupo con mayor acceso a tecnologías digitales y con más habilidades y competencias para usarlas. Esto le permite un acceso más inclusivo a capacitaciones profesionales por medio de plataformas de <i>e-learning</i> que a otros segmentos etarios. Sin embargo, en Ecuador, como en el resto de Latinoamérica, existe una importante brecha digital entre los diferentes grupos socioeconómicos. Según advierten los expertos, si esta brecha no se remedia, se incrementará con la crisis provocada por la pandemia (CEPAL-UNESCO 2020).</p> <p>En este sentido, el estudio de campo evaluará las condiciones de acceso a internet y el uso de tecnologías digitales para diseñar herramientas que se ajusten a las necesidades de este grupo.</p>
<p>¿Existen estrategias efectivas para el grupo objetivo o para grupos objetivo similares que podrían ampliarse o aplicarse al grupo?</p>	<p>Existe el programa Empleo Joven del Ministerio del Trabajo que promueve la inserción laboral de jóvenes sin experiencia mediante incentivos económicos por parte del Estado al sector privado, junto con el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos.</p> <p>A nivel regional, otras estrategias para garantizar a los jóvenes la formación inclusiva son las iniciativas para facilitar el acceso a banda ancha a los participantes que no pueden pagarla (como en el caso de Colombia, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo –SENCE–), y también las que entregan tabletas y computadoras portátiles (Plan Ceibal, Uruguay).</p>
<p>¿Existen estrategias innovadoras que puedan aplicarse al grupo destinatario? Tal vez tales estrategias utilicen tecnologías móviles para desarrollar competencias básicas de TI, o usar el aprendizaje a distancia o semipresencial para aquellos que ya tienen competencias en TI y lectoescritura y con acceso a teléfonos inteligentes u otros dispositivos de TI.</p>	<p>Es importante que las estrategias de capacitación se desarrollen de forma continua para que los profesionales actualicen sus herramientas y capacidades, beneficiando tanto al empleador como el desarrollo de sus carreras profesionales.</p> <p>Acceso público y equitativo para todos a posibilidades de aprendizaje en línea de alta calidad.</p> <p>Pedagogías de <i>e-learning</i> que incentiven el aprendizaje a través de la experiencia.</p> <p><i>Micro-learning</i>: metodología de <i>e-learning</i> para el aprendizaje continuo en las organizaciones, con cápsulas cortas y efectivas de formación. Permite también una fácil adaptación y actualización de contenidos a ese formato.</p>
<p>¿A qué grupos podrían llegar las intervenciones de manera segura durante la crisis?</p>	<p>Al tratarse de un grupo con mayor acceso a internet y al uso de tecnologías digitales, en comparación con otros grupos etarios, las intervenciones pueden llegar de manera segura y a un número mayor de participantes si se aplican conjuntamente con estrategias de expansión del acceso equitativo para todos.</p>

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Jóvenes que se insertan al mercado laboral por primera vez
<p>¿Para qué grupos es más grave el riesgo de consecuencias profesionales negativas por estar sin empleo?</p>	<p>Uno de los graves problemas del desempleo en jóvenes es que alimenta un círculo en el que estos no pueden ganar experiencia y, por lo tanto, no son considerados para muchas plazas de trabajo.</p> <p>Si los jóvenes son los más afectados por el desempleo y la precarización, las proyecciones a futuro de la economía nacional no son muy alentadoras, porque significa que nos enfrentamos a un estancamiento económico.</p> <p>La situación de las mujeres es particularmente grave. Uno de los resultados del desequilibrio de género en el trabajo de cuidado es la pobreza de tiempo. La pobreza de tiempo causa pobreza en la calidad de vida de las mujeres. Se estima que la presencia constante de la pareja en el hogar, ya sea por desempleo o por trabajo en casa, incrementa el trabajo de la mujer en un 20%. Si en condiciones regulares la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral se reduce en un 35% debido al tiempo dedicado al trabajo de cuidados, en condiciones de pandemia el efecto puede implicar la salida del mercado laboral en los meses subsiguientes al <i>shock</i> económico, o el subempleo por horas o salario (STPE 2020).</p>
<p>¿Hay grupos de personas que necesitan nuevas competencias para mitigar la crisis? Por ejemplo, los trabajadores que se trasladan al área de pequeños agricultores o a la agricultura de subsistencia pueden no tener las competencias agrícolas necesarias.</p>	<p>Los jóvenes pueden adquirir nuevas competencias profesionales, como las digitales, sin necesidad de cursar procesos de formación largos, sino competencias aplicadas a labores específicas. De este modo, pueden insertarse más rápido en el mercado y con una orientación clara de hacia dónde ir.</p>

Fuente y elaboración: OIT.

Personas recientemente desempleadas por la pandemia

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Personas recientemente desempleadas por la pandemia
<p>¿Qué grupos se ven más afectados por la crisis? (Considere estadísticas o estimaciones sobre el aumento absoluto y porcentual de individuos en el grupo objetivo desde el inicio de la crisis.)</p>	<p>Las mujeres han sido más afectadas por la crisis en relación con la salida del mercado de trabajo; la tasa de participación se redujo cerca de 6 puntos y el desempleo se triplicó, especialmente en el segmento joven y urbano.</p> <p>A nivel nacional, de marzo a mayo se registran 155 136 actas de finiquito laboral.</p> <p>A diciembre de 2019, las mujeres son el grupo más vulnerable en cuanto a empleo global y empleo adecuado, que se reduce casi a la mitad de los valores registrados para los hombres.</p> <p>Por nivel educativo, el sector más vulnerable es el segmento con educación media, con un total de 81 762 desempleados.</p> <p>Por rango etario, la población de entre 15 y 24 años es la más vulnerable, con un total de 116 960 desempleados (STPE 2020).</p>
<p>¿Para qué grupos podría una intervención marcar la mayor diferencia? (¿La mayoría de las personas en un grupo obtendría trabajo de todos modos al recuperarse la economía o no conseguiría trabajo incluso con una intervención?)</p>	<p>Las personas desempleadas recientemente representan un grupo que podría beneficiarse de una intervención de recualificación, debido a la posible necesidad de migrar a un sector con mayor potencial de mejora.</p> <p>Por otro lado, en el caso de haberse desvinculado de un sector con potencial de reactivación, una intervención de formación y cualificación permitirá la reinserción exitosa al mercado laboral del mismo sector ya que, además, cuentan con experiencia.</p>
<p>¿Existen estrategias efectivas para el grupo objetivo o para grupos objetivo similares que podrían ampliarse o aplicarse al grupo?</p>	<p>Dentro de las estrategias de recuperación propuestas por el gobierno central se estipula aplicar políticas públicas de empleo intensivo, enfocadas en emprendimiento, reconversión laboral, grupos prioritarios, trabajo infantil y juvenil, empleo formal y encuentro de oferta y demanda laboral (Bolsa de empleo Red Socio Empleo).</p>
<p>¿Existen estrategias innovadoras que puedan aplicarse al grupo destinatario? Tal vez tales estrategias utilicen tecnologías móviles para desarrollar competencias básicas de TI, o usar el aprendizaje a distancia o semipresencial para aquellos que ya tienen competencias en TI y lectoescritura y con acceso a teléfonos inteligentes u otros dispositivos de TI.</p>	<p>El uso de recursos digitales para la recualificación (<i>reskilling</i>) o la formación (<i>upskilling</i>) del grupo es la opción más inmediata.</p> <p>Se puede recurrir también a la creación de espacios digitales de transferencia y generación de conocimiento, o que permitan la organización y formalización de colectivos y entidades civiles conformadas por el grupo.</p>
<p>¿A qué grupos podrían llegar las intervenciones de manera segura durante la crisis?</p>	<p>Se trata de un grupo en el que se podría explorar la disponibilidad efectiva de tiempo libre para capacitación debido a la pérdida de empleo, el acceso a internet y aparatos electrónicos para la formación en plataformas de <i>e-learning</i>.</p>
<p>¿Para qué grupos es más grave el riesgo de consecuencias profesionales negativas por estar sin empleo?</p>	<p>El desempleo prolongado puede generar desactualización y obsolescencia del conocimiento del trabajador en ciertas ramas de actividad. La formación (<i>upskilling</i>) o recualificación (<i>reskilling</i>) se vuelven más necesarias cuanto más tiempo de desempleo se tenga.</p> <p>La situación de las mujeres es particularmente grave. Uno de los resultados del desequilibrio de género en el trabajo de cuidado es la pobreza de tiempo. La pobreza de tiempo causa pobreza en la calidad de vida de las mujeres. Se estima que la presencia constante de la pareja en el hogar, ya sea por desempleo o por trabajo en casa, incrementa el trabajo de la mujer en un 20%. Si en condiciones regulares la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral se reduce en un 35% debido al tiempo dedicado al trabajo de cuidados, en condiciones de pandemia el efecto puede implicar la salida del mercado laboral en los meses subsiguientes al <i>shock</i> económico, o el subempleo por horas o salario (STEP 2020).</p>

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Personas recientemente desempleadas por la pandemia
<p>¿Hay grupos de personas que necesitan nuevas competencias para mitigar la crisis? Por ejemplo, los trabajadores que se trasladan al área de pequeños agricultores o a la agricultura de subsistencia pueden no tener las competencias agrícolas necesarias.</p>	<p>La pérdida reciente de empleo se puede asociar a sectores fuertemente golpeados por la pandemia para los cuales habría que evaluar su capacidad de reactivación. De no existir esta posibilidad, es importante contemplar la migración hacia otros sectores.</p> <p>La migración entre sectores económicos implica la necesidad de adquirir nuevas competencias para permitir la inserción en el nuevo sector.</p>

Fuente y elaboración: OIT.

Trabajadores de la economía informal

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Trabajadores de la economía informal
<p>¿Qué grupos se ven más afectados por la crisis? (Considere estadísticas o estimaciones sobre el aumento absoluto y porcentual de individuos en el grupo objetivo desde el inicio de la crisis.)</p>	<p>Del total de empleos, el 44,7% se encuentra en el sector formal y el 46,7% en el informal.</p> <p>Para diciembre de 2019, aproximadamente un tercio del empleo informal se concentraba en dos provincias de la Costa: 23% en Guayas y 8% en Manabí (STPE 2020). Esto vuelve a Guayaquil una ciudad de particular interés en este sector. De la PEA en Guayaquil, 16,2% son trabajadores informales, es decir, casi 200 000 personas. Quito es el segundo cantón con mayor porcentaje de informalidad, con el 13,9% de su población. Machala es el cuarto cantón con mayor informalidad con el 12,2% (INEC 2020).</p>
<p>¿Para qué grupos podría una intervención marcar la mayor diferencia? (¿La mayoría de las personas en un grupo obtendría trabajo de todos modos al recuperarse la economía o no conseguiría trabajo incluso con una intervención?)</p>	<p>Reducir la informalidad significa mejorar las condiciones de trabajo y de vida de millones de familias que no cuentan con protección social ni estabilidad económica para hacer frente a las fluctuaciones del mercado.</p> <p>Disminuir la informalidad implica un aumento de la productividad y crecimiento de la economía nacional en general.</p> <p>La informalidad profundiza la desigualdad, por lo que una intervención en este grupo contribuye a un desarrollo más equitativo y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.</p>
<p>¿Existen estrategias efectivas para el grupo objetivo o para grupos objetivo similares que podrían ampliarse o aplicarse al grupo?</p>	<p>Promover la formalización de micro, pequeñas y medianas empresas, con apoyos fiscales, financieros y de capacitación.</p> <p>Ir hacia la universalización de la protección social, dando más cobertura a trabajadores del sector informal.</p> <p>Promover la formalización de trabajadores por cuenta propia.</p>
<p>¿Existen estrategias innovadoras que puedan aplicarse al grupo destinatario? Tal vez tales estrategias utilicen tecnologías móviles para desarrollar competencias básicas de TI, o usar el aprendizaje a distancia o semipresencial para aquellos que ya tienen competencias en TI y lectoescritura y con acceso a teléfonos inteligentes u otros dispositivos de TI.</p>	<p>Al encontrarse dentro de los hogares de los quintiles más bajos, este grupo ve muy limitado su acceso a una internet constante y de calidad. Esto obstaculiza no solo su acceso a las capacitaciones en plataformas de <i>e-learning</i>, sino también el acceso a estos hogares para conocer sus necesidades.</p> <p>A nivel regional, otras estrategias para garantizar a los jóvenes la formación inclusiva son las iniciativas para facilitar el acceso a banda ancha a los participantes que no pueden pagarla (como en el caso de Colombia, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo –SENCE–), y también las que entregan tabletas y computadoras portátiles (Plan Ceibal, Uruguay).</p>
<p>¿A qué grupos podrían llegar las intervenciones de manera segura durante la crisis?</p>	<p>Una estrategia importante para que las intervenciones en este grupo lleguen de manera segura es actuar en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, fundaciones y ONG que trabajan con personas en condición de informalidad, mujeres en situaciones de vulnerabilidad, migrantes y jóvenes. De este modo, se pueden aplicar de manera conjunta las estrategias más convenientes para cada caso.</p>
<p>¿Para qué grupos es más grave el riesgo de consecuencias profesionales negativas por estar sin empleo?</p>	<p>Posiblemente este sea el grupo más vulnerable frente a la reducción o eliminación de sus ingresos, ya que no tiene ningún tipo de protección social en caso de desempleo ni los beneficios de la seguridad social con que cuentan los trabajadores en relación de dependencia.</p> <p>Adicionalmente, este grupo tampoco tiene acceso al sistema financiero, por lo que la posibilidad de cambio de actividad o la realización de emprendimientos sostenibles son reducidas.</p> <p>Una vez más, dentro de este grupo son las mujeres quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.</p>
<p>¿Hay grupos de personas que necesitan nuevas competencias para mitigar la crisis? Por ejemplo, los trabajadores que se trasladan al área de pequeños agricultores o a la agricultura de subsistencia pueden no tener las competencias agrícolas necesarias.</p>	<p>Dado que una de las características de las personas que seguirán incorporándose al sector informal es el bajo nivel de formación profesional, la capacitación en competencias enfocadas específicamente en la inserción laboral puede ser muy significativa.</p> <p>En el caso de los migrantes, por ejemplo, es importante evaluar su situación, pues muchos están altamente capacitados, pero es necesario ajustar ciertas condiciones para que puedan incorporarse al sector formal.</p>

Desempleados con cualificaciones en profesiones sin potencial de reactivación

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Desempleados con cualificaciones en profesiones sin potencial de reactivación
<p>¿Qué grupos se ven más afectados por la crisis? (Considere estadísticas o estimaciones sobre el aumento absoluto y porcentual de individuos en el grupo objetivo desde el inicio de la crisis.)</p>	<p>La recesión en la economía nacional afecta el empleo de trabajadoras del hogar, ya que muchos hogares dejan de contar con su servicio o continúan con él pero en situaciones precarizadas.</p> <p>La pandemia también ha dejado desempleadas a trabajadoras vinculadas al cuidado infantil.</p> <p>Trabajadores de sectores vinculados al arte y la cultura, ya que tanto la recesión como la pandemia hacen que las personas consuman menos variedad de servicios culturales.</p> <p>Profesionales altamente capacitados (como becarios retornados) sin un campo desarrollado para aplicar sus conocimientos.</p>
<p>¿Para qué grupos podría una intervención marcar la mayor diferencia? (¿La mayoría de las personas en un grupo obtendría trabajo de todos modos al recuperarse la economía o no conseguiría trabajo incluso con una intervención?)</p>	<p>Una intervención en capacidades de formación o educación puede beneficiar al grupo de profesionales altamente cualificados, para que puedan vincularse a actividades académicas, de educación técnica, tecnológica y general en todos los niveles.</p>
<p>¿Existen estrategias efectivas para el grupo objetivo o para grupos objetivo similares que podrían ampliarse o aplicarse al grupo?</p>	<p>En cuanto al sector del cuidado infantil, el gobierno estipula promover el desarrollo de nuevas metodologías en los programas de desarrollo infantil y de cuidado, y la incorporación de técnicos y profesionales adecuados para ofertar el servicio en un escenario de distanciamiento social, con un presupuesto estimado de 39,2 millones de dólares (STPE 2020).</p>
<p>¿Existen estrategias innovadoras que puedan aplicarse al grupo destinatario? Tal vez tales estrategias utilicen tecnologías móviles para desarrollar competencias básicas de TI, o usar el aprendizaje a distancia o semipresencial para aquellos que ya tienen competencias en TI y lectoescritura y con acceso a teléfonos inteligentes u otros dispositivos de TI.</p>	<p>Proyectos y convenios de vinculación regional e internacional en general, para que los profesionales altamente capacitados puedan vincularse a programas de transferencia de conocimientos con el cofinanciamiento de instituciones internacionales.</p>
<p>¿A qué grupos podrían llegar las intervenciones de manera segura durante la crisis?</p>	<p>Las intervenciones pueden llegar fácilmente y de modo seguro a los profesionales altamente capacitados y a aquellos vinculados a los sectores de arte y cultura, ya que cuentan con un buen nivel de formación. También a las trabajadoras del sector de cuidado infantil, aunque se trata de un sector más segmentado y heterogéneo, y, en menor medida, a trabajadoras del hogar por su bajo nivel de formación.</p>
<p>¿Para qué grupos es más grave el riesgo de consecuencias profesionales negativas por estar sin empleo?</p>	<p>Un riesgo de los profesionales altamente capacitados, tanto académicos como aquellos vinculados al arte y la cultura, es lo que se conoce como “fuga de cerebros”, es decir, el país no puede absorber el potencial de nuevos profesionales que se ven obligados a buscar oportunidades el exterior.</p> <p>En el caso de los trabajos de cuidado, el riesgo es que se sigan precarizando las condiciones de vida de las mujeres en situaciones más vulnerables.</p>
<p>¿Hay grupos de personas que necesitan nuevas competencias para mitigar la crisis? Por ejemplo, los trabajadores que se trasladan al área de pequeños agricultores o a la agricultura de subsistencia pueden no tener las competencias agrícolas necesarias.</p>	<p>Es fundamental repensar las competencias y formas de valorizar las ya existentes para transformar la economía de cuidados, de modo que se adapte a la nueva situación socioeconómica y genere empleo decente.</p> <p>Dos competencias que pueden impactar positivamente en la empleabilidad del grupo de profesionales altamente capacitados son las herramientas digitales aplicadas a su campo y también la formación en educación para que puedan aplicar sus conocimientos al campo educativo.</p>

Fuente y elaboración: OIT.

Trabajadores cuyas condiciones laborales se han precarizado durante la pandemia

Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	Trabajadores cuyas condiciones laborales se han precarizado durante la pandemia
<p>¿Qué grupos se ven más afectados por la crisis? (Considere estadísticas o estimaciones sobre el aumento absoluto y porcentual de individuos en el grupo objetivo desde el inicio de la crisis.)</p>	<p>Solo cuatro de cada diez trabajadores cotizan a la seguridad social y entre los jóvenes (18 y 29 años), esta cobertura alcanza al 21% (OIT 2020). Se han desafiado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) 101 000 jóvenes entre marzo y mayo 2020.</p> <p>La población que ya se encontraba en condiciones de trabajo por cuenta propia antes de la pandemia corre el riesgo de caer en pobreza o pobreza extrema laboral, y esto impacta más en las mujeres.</p> <p>Las brechas de ingreso en condición de cuenta propia se ahondan; el ingreso de las mujeres llegó a reducirse en un 25% en relación con la situación prepandemia (STPE 2020).</p>
<p>¿Para qué grupos podría una intervención marcar la mayor diferencia? (¿La mayoría de las personas en un grupo obtendría trabajo de todos modos al recuperarse la economía o no conseguiría trabajo incluso con una intervención?)</p>	<p>De manera paralela a la formación y capacitación en habilidades, es importante que estos grupos conozcan sus derechos laborales y los recursos disponibles para asegurar su cumplimiento.</p>
<p>¿Existen estrategias efectivas para el grupo objetivo o para grupos objetivo similares que podrían ampliarse o aplicarse al grupo?</p>	<p>La capacitación en derechos laborales tiene el potencial de ayudar al grupo a largo o mediano plazo.</p>
<p>¿Existen estrategias innovadoras que puedan aplicarse al grupo destinatario? Tal vez tales estrategias utilicen tecnologías móviles para desarrollar competencias básicas de TI, o usar el aprendizaje a distancia o semipresencial para aquellos que ya tienen competencias en TI y lectoescritura y con acceso a teléfonos inteligentes u otros dispositivos de TI.</p>	<p>Al encontrarse dentro de los hogares de los quintiles más bajos, este grupo ve muy limitado su acceso a una internet constante y de calidad. Esto obstaculiza no solo su acceso a las capacitaciones en plataformas de <i>e-learning</i>, sino también el acceso a estos hogares para conocer sus necesidades.</p> <p>A nivel regional, otras estrategias para garantizar a los jóvenes la formación inclusiva son las iniciativas para facilitar el acceso a banda ancha a los participantes que no pueden pagarla (como en el caso de Colombia, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo –SENCE–), y también las que entregan tabletas y computadoras portátiles (Plan Ceibal, Uruguay).</p>
<p>¿A qué grupos podrían llegar las intervenciones de manera segura durante la crisis?</p>	<p>Es necesario identificar mediante el levantamiento primario de información las mejores vías para llegar a esta población. Se estima que existe cierto nivel de competencia digital; sin embargo, debido a la condición de precariedad, es posible que cuenten con poco tiempo y motivación para participar.</p>
<p>¿Para qué grupos es más grave el riesgo de consecuencias profesionales negativas por estar sin empleo?</p>	<p>Si los jóvenes son los más afectados por el desempleo y la precarización, las proyecciones a futuro de la economía nacional no son muy alentadoras, porque significa que nos enfrentamos a un estancamiento económico.</p> <p>La situación de las mujeres es particularmente grave. Uno de los resultados del desequilibrio de género en el trabajo de cuidado es la pobreza de tiempo. La pobreza de tiempo causa pobreza en la calidad de vida de las mujeres. Se estima que la presencia constante de la pareja en el hogar, ya sea por desempleo o por trabajo en casa, incrementa el trabajo de la mujer en un 20%. Si en condiciones regulares la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado de trabajo se reduce en un 35% debido al tiempo dedicado al trabajo de cuidados, en condiciones de pandemia el efecto puede implicar la salida del mercado laboral en los meses subsiguientes al <i>shock</i> económico, o el subempleo por horas o salario (STPE 2020).</p>
<p>¿Hay grupos de personas que necesitan nuevas competencias para mitigar la crisis? Por ejemplo, los trabajadores que se trasladan al área de pequeños agricultores o a la agricultura de subsistencia pueden no tener las competencias agrícolas necesarias.</p>	<p>Es un grupo variado que potencialmente se beneficiará de las competencias sugeridas antes, sobre todo competencias digitales. Es importante caracterizar al grupo más claramente con el estudio de campo.</p>

► Anexo 3. Distribución de las personas encuestadas por género y situación de actividad económica para cada ciudad

► Tabla 11. Distribución de las personas encuestadas por ciudad y género

Ciudad	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero no contestar	Total
Guayaquil	160	145	1	1	307
Loja	155	152	0	0	307
Machala	172	159	0	1	332
Quito	156	137	1	3	297
Total	643	593	2	5	1 243

Fuente y elaboración: OIT.

► Tabla 12. Distribución de las personas encuestadas por ciudad y situación de actividad económica¹⁷

Ciudad	Desempleado/ busca empleo	Empleado público/ privado	Estu- dian- te	Jubi- lado/a	Pasante o aprendiz	Trabajador/a autónomo/a	Trabajador/a en empresa familiar, pero sin remuneración	Total
Guayaquil	68	39	169	0	5	20	6	307
Loja	57	54	135	0	8	38	15	307
Machala	108	82	112	1	0	20	9	332
Quito	100	73	82	2	2	32	6	297
Total	333	248	498	3	15	110	36	1 243

Fuente y elaboración: OIT.

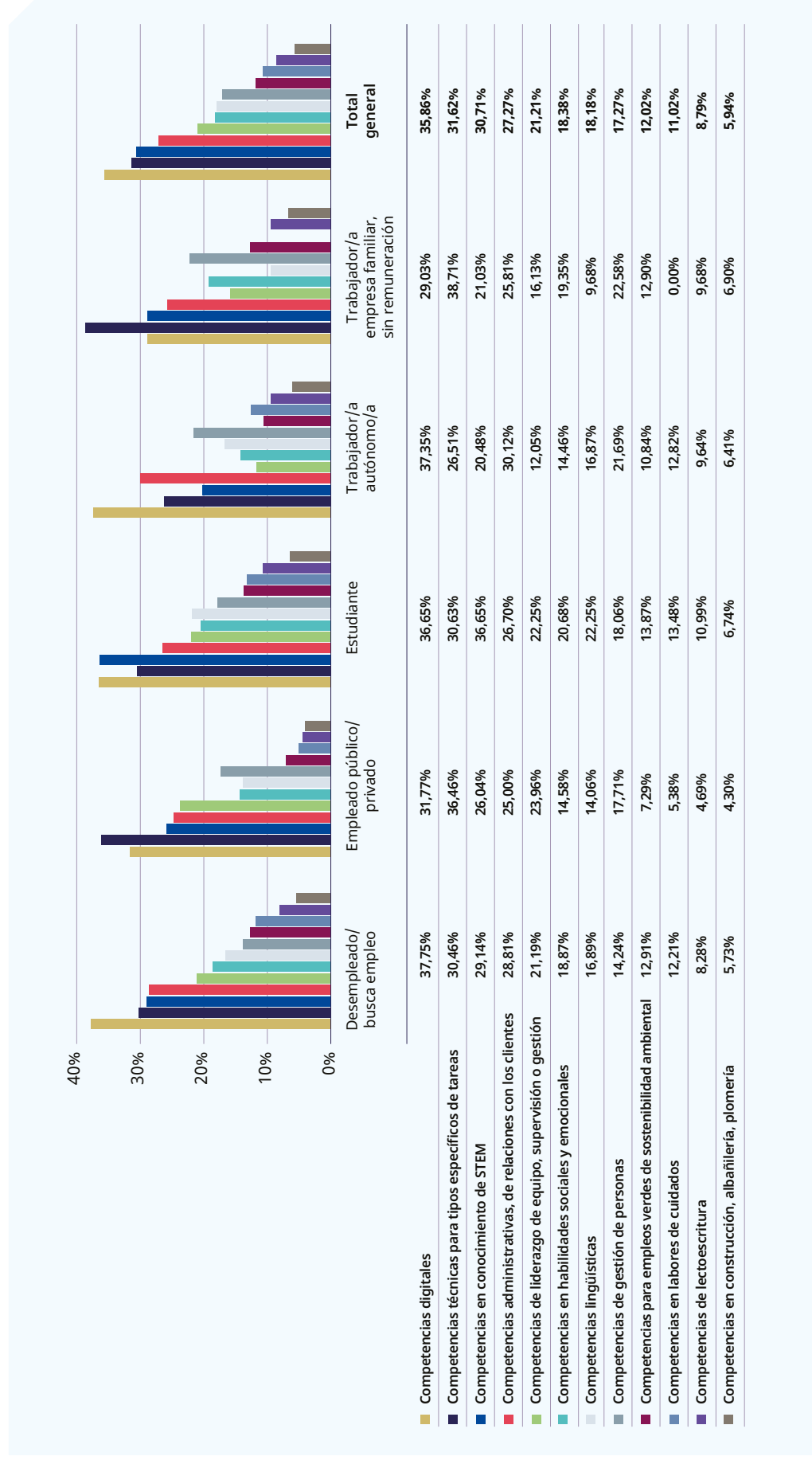
¹⁷ La información presentada en la tabla se basa en la autoidentificación del individuo.

► Anexo 4. Respuestas libres de los encuestados a la pregunta “Especifica la principal competencia o aspecto en el que quisieras capacitarte”

Tema de capacitación	Total ciudades
Competencias en conocimiento de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas	22,53%
Competencias digitales, informática y redes sociales	11,19%
Competencias administrativas y de negocios	8,14%
Gestión del talento humano, liderazgo y trabajo en equipo	7,41%
Salud, medicina y sector sanitario	5,96%
Competencias en economía, contabilidad, auditoría, tributación y finanzas	5,67%
Comercio (exterior, local, electrónico)/ <i>marketing</i> y ventas	5,23%
Competencias comunicacionales, lingüísticas y lectoescritura	4,51%
Educación y docencia	4,07%
Competencias en construcción, albañilería, plomería	3,20%
Servicio y atención al cliente	3,05%
Habilidades blandas y habilidades específicas	2,91%
Competencias en labores de cuidados (niños y niñas, adultos mayores, personas vulnerables)	2,18%
Cosmetología, estética y belleza	2,03%
Competencias en idiomas	1,60%
Empleos verdes y gestión ambiental	1,45%
Desarrollo de <i>software</i>	1,16%
Temas jurídicos y de derecho	1,16%
Seguridad pública y privada	1,02%
Competencias en artes visuales, música, danza, teatro y fotografía	1,02%
Arte, diseño y <i>marketing</i> digital	1,02%
Gastronomía, pastelería, panadería	0,87%
Agricultura/agronomía	0,87%
Emprendimiento	0,87%
Salud mental, psicología y terapias	0,73%
Turismo	0,15%
Total general	100%

Fuente y elaboración: OIT.

► Anexo 5. Áreas de formación o capacitación prioritaria por ocupación



Fuente y elaboración: OIT, 2021.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Oficina de la OIT para los Países Andinos, Ecuador

Centro Corporativo Ekopark
Vía a Nayón y Av. Simón Bolívar, Torre 4, piso 3
Quito - Ecuador

Tel. (593) 23824240
www.ilo.org/ecuador

 OITAmericas