

Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo

Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

## TEMA: Estudio de empleabilidad juvenil

MDT-DIET-0084-2021

### Tabla de contenido

Objetivo	3
Objetivos Específicos	3
Introducción	3
Consideraciones generales	4
Empleabilidad Juvenil	4
Efectos de la pandemia de COVID-19 en el empleo de los jóvenes en el mundo	4
Efectos de la pandemia de COVID-19 en el empleo de los jóvenes en el Ecuador	5
Políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes	8
Políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes en el Ecuador	11
Proyecto “Empleo Joven”	11
Perfil de los jóvenes postulantes	11
Incentivos para las empresas	11
Proyecto “Mi Primer Empleo”	12
Pasantías:	13
Prácticas pre profesionales:	13
Requisitos para pasantía:	13
Requisito para práctica pre-profesionales:	13
Plan de Educación y Formación Técnica y Profesional	14
Conclusiones	14
Recomendaciones	15
Bibliografía .....	1



## Ministerio del Trabajo

## Antecedentes

La Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, de conformidad con sus atribuciones que constan en el Estatuto Orgánico por Procesos vigente. Se encuentra la atribución de dirigir la elaboración de estudios e investigaciones laborales, siendo su producto los informes técnicos y/o reportes estadísticos y analíticos en materia de trabajo y empleo, entre otros.

Cumpliendo con la planificación de informes y estudios que elabora la Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, para el mes de junio de 2021, se elabora estudio de empleabilidad juvenil.

## Objetivo

Realizar un análisis sobre la empleabilidad juvenil mediante información cuantitativa y cualitativa de la situación laboral de los jóvenes en el Ecuador.

## Objetivos Específicos

- Realizar una revisión bibliográfica sobre el tema de empleabilidad y empleo joven.
- Caracterizar la situación laboral de los jóvenes en el Ecuador y a nivel internacional.
- Identificar propuestas de política pública para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

## Introducción

Durante la última década, el tema del empleo juvenil ha adquirido una importancia creciente en las agendas de desarrollo nacional y global, lo cual evidencia la magnitud del reto que confrontan los países, independientemente de su nivel de desarrollo socio-económico.

Actualmente existe una mayor conciencia acerca de que las intervenciones fragmentadas y aisladas no logran por sí solas un empleo productivo y trabajo decente para los jóvenes. Al contrario, se requiere una acción sostenida, con un criterio firme y concertado por una amplia gama de actores. Es importante mencionar que se necesita un enfoque coherente, que articule las políticas de apoyo centrándose en dos elementos básicos: por un lado, una estrategia integral para el crecimiento y la creación de empleo y, por el otro, intervenciones puntuales para ayudar a los jóvenes a superar las barreras y desventajas específicas que ellos confrontan para insertarse o permanecer en el mercado laboral.

Fomentar el empleo juvenil exige un trabajo compartido entre el sector público y privado, sindicatos, academia y sociedad civil.

Además, de acuerdo a la OIT, la educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, la equidad y la inserción social. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente.

## Consideraciones generales

### *Empleabilidad Juvenil*

Para muchos jóvenes la transición de la educación al mercado laboral transcurre sin ninguna complicación; sin embargo, muchos otros jóvenes atraviesan esta transición con muchos problemas. Uno de los motivos por lo que los jóvenes no pueden transitar de una manera “natural”, hacia el mercado de trabajo es que no poseen los niveles básicos de alfabetización, necesarios para acceder a la formación profesional. En algunos casos, los jóvenes no terminan la escolarización y/o no disponen de competencias suficientes para acceder a oportunidades de empleo seguro y duradero (OIT, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), exhorta a los países a ejecutar políticas integrales para fomentar la empleabilidad de los jóvenes. La OIT define a la empleabilidad como: *“las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”* (OIT, 2004).

De acuerdo a OIT una persona es más empleable cuando “han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad para aprender a aprender, (...) La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo. La empleabilidad abarca también las calificaciones múltiples que son esenciales para conseguir y conservar un trabajo decente” (OIT, 2005, págs. 7-8).

Las perspectivas del mercado de trabajo para los jóvenes varían en función del género, la edad, el grupo étnico, el nivel de educación, el contexto familiar, el estado de salud y la discapacidad. Por tanto, algunos grupos son más vulnerables y se enfrentan a desventajas particulares para conseguir un trabajo decente y conservarlo.

## Efectos de la pandemia de COVID-19 en el empleo de los jóvenes en el mundo

La crisis de la COVID-19 ha provocado que se pierdan alrededor de 39 millones de empleos en América Latina y el Caribe, siendo la región más afectada a nivel mundial en términos de horas trabajadas e ingresos laborales. Una de las secuelas evidenciadas de esta crisis económica ha

sido la reducción de horas trabajadas, estimando una pérdida del 16,2%, siendo América del Sur, la región con mayor pérdida de horas de trabajo del 17,7%, lo que representa 27 millones de empleos perdidos (OIT, 2021, pág. 25).

Los efectos en el mercado laboral provocados por la crisis de la COVID-19 no han sido iguales para todos los grupos poblacionales. Los grupos más afectados han sido las mujeres y los jóvenes. En cuanto al efecto de la crisis de la COVID-19 en los jóvenes de América Latina y el Caribe, de acuerdo a estimaciones de OIT, 7 millones de jóvenes han perdido sus empleos, 7 millones de jóvenes han salido de la fuerza de trabajo y la tasa de desocupación se incrementó en 2,7% para 2020 (OIT, 2021). Además, la crisis ha agravado las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo y ha incrementado el riesgo real de dar lugar a una generación perdida o una generación de confinamiento (OIT, 2021, pág. 12).

La constitución de la generación de confinamiento o generación perdida es debido a las consecuencias sociales y económicas de la pandemia que afectarán la vida laboral de los jóvenes. Esto en gran medida por la interrupción de sus programas educativos o de formación que podría mermar sus oportunidades e ingresos profesionales, pérdida de empleo y de ingresos por el cierre de empresas, y mayores dificultades para encontrar trabajo, reincorporarse al mercado laboral y tratar de encontrar un mejor empleo (OIT, 2020).

Además, la situación laboral de los jóvenes ya era precaria antes de la pandemia, debido a que el 77% de los jóvenes (328 millones de jóvenes) en el mundo tiene un empleo en el sector informal, por lo que son vulnerables frente a posibles pérdidas de ingresos o empleos por la crisis actual. De igual manera, los jóvenes ganan menos que los adultos en edad de trabajar, debido a que los jóvenes trabajan en actividades y sectores de baja remuneración (muchos de los cuales han sido los más afectados por la crisis de la COVID-19 como: Comercio al por mayor y menor, Industrias Manufactureras, Actividades de Alojamiento y Servicios de Comida) por la poca experiencia que tienen.

En cuanto al empleo por género, en América Latina y el Caribe, las mujeres jóvenes tienen una mayor participación que los hombres jóvenes en los siguientes sectores: servicios de cuidado; educación; salud; actividades del hogar; comercio y actividades de alojamiento, y otros servicios de mercado, como intermediación financiera y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Los hombres, en cambio, presentan una mayor participación que las mujeres en los sectores de agricultura, construcción, transporte y comunicaciones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020, pág. 41).

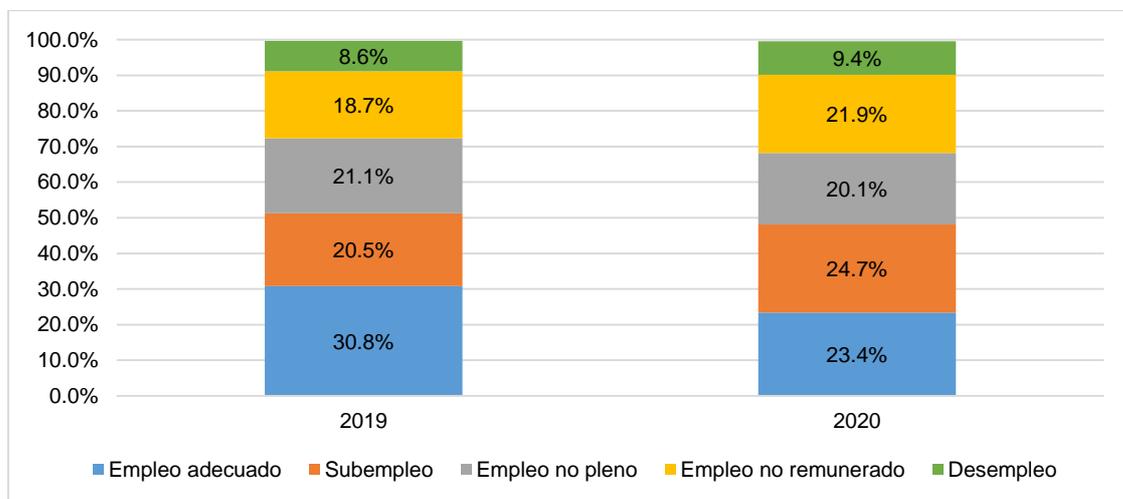
### Efectos de la pandemia de COVID-19 en el empleo de los jóvenes en el Ecuador

En el Ecuador, a diciembre de 2020, había 4,24 millones de jóvenes entre 15 y 29 años de edad. De los cuales, el 53,2% se encontraba en la PEA (tasa de participación bruta) y el 46,8% se encontraba en la PEI. En comparación con diciembre de 2019, la tasa participación de los jóvenes se incrementó en 1,7 puntos porcentuales. Sin embargo, este incremento de la participación de los jóvenes en la PEA no significó que encontraron un empleo, la tasa de empleo a diciembre de

2020 fue de 90,6%, lo que significó una reducción de 0,9 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del 2019. En marzo de 2021 se evidenció que la tasa de participación de los jóvenes se redujo pasando del 54,4% en marzo de 2019 a 51,1% en marzo de 2020. Para mayo de 2021, la tasa de participación de los jóvenes fue de 55,9%.

En cuanto a la calidad del empleo, se muestra que, en diciembre de 2020, el 66,7% de jóvenes tienen un empleo no pleno y el 9,4% se encuentra desempleado. Esta misma situación se observa en marzo 2021, el 64,9% de los jóvenes tienen un empleo no pleno y el 9,7% se encuentra desempleado. Siguiendo la tendencia, para mayo de 2021, el 66,2% de los jóvenes tiene empleo no pleno y el 11,7% de los jóvenes se encuentra desempleado (gráfico 2).

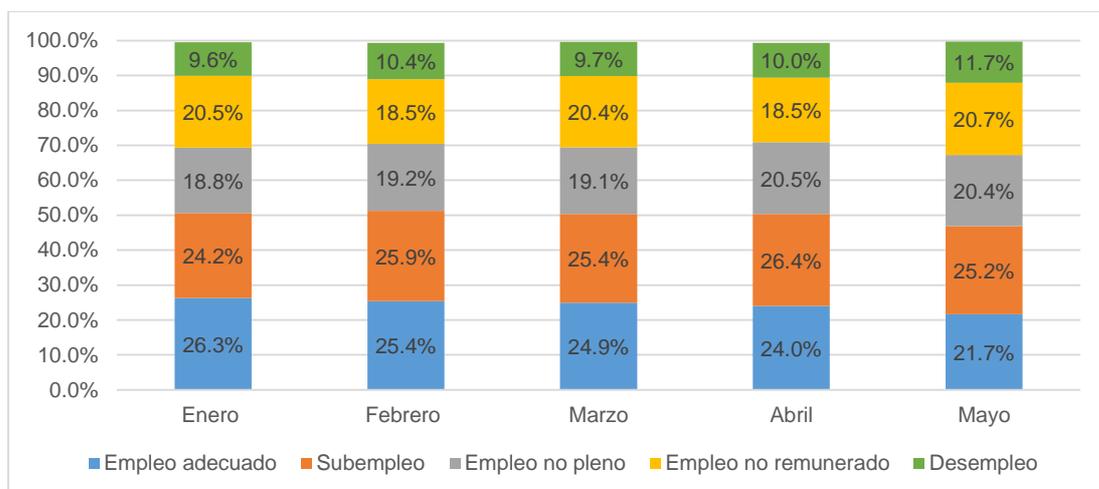
Gráfico 1: Indicadores laborales de los jóvenes entre 15 y 29 años, dic-2019 y dic-2020



Fuente: INEC-ENEMDU diciembre 2019 y diciembre 2020

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

Gráfico 2: Indicadores laborales de los jóvenes entre 15 y 29 años, 2021

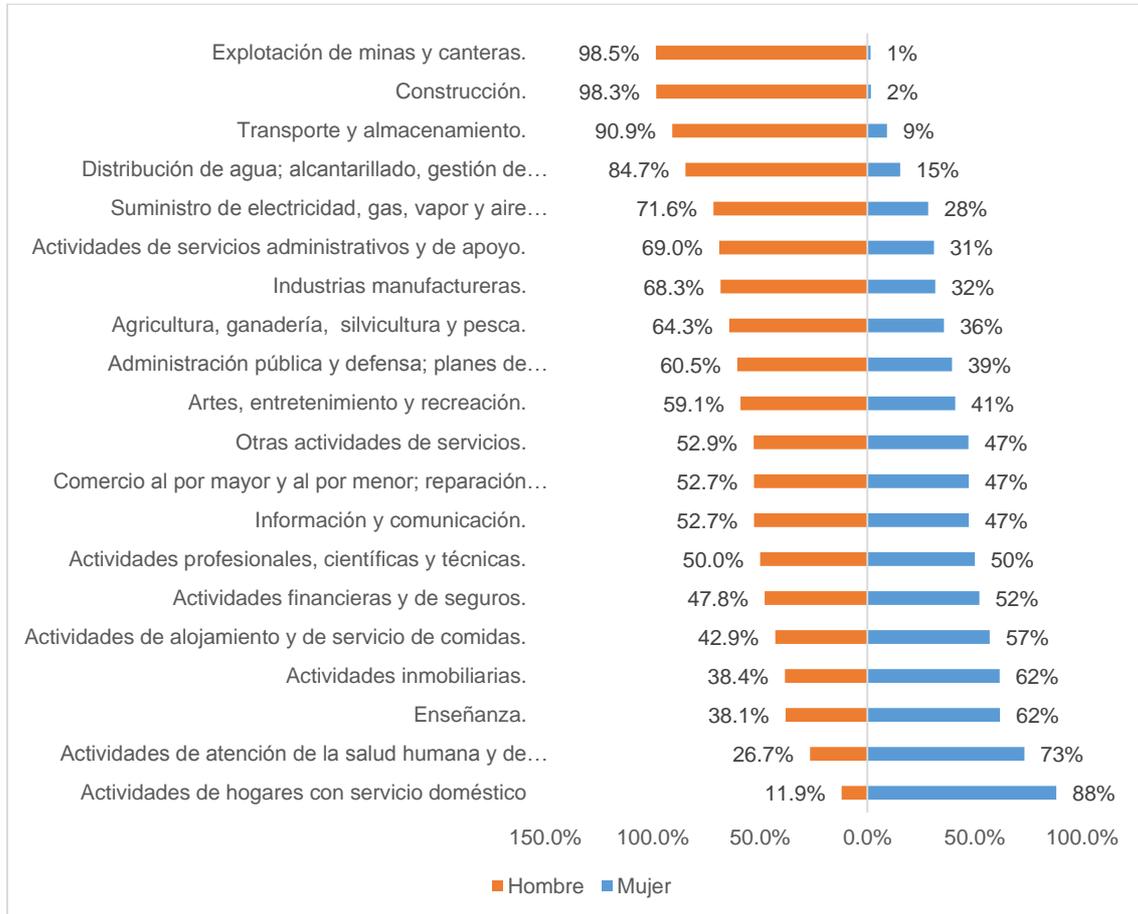


Fuente: INEC-ENEMDU mensual 2021

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

A mayo de 2021, las ramas de actividad que concentran el 71,6% del empleo de los jóvenes son: Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (34,8%), Comercio al por mayor y menor (20,9%), Industrias Manufactureras (9,4%) y Construcción (6,6%).

Gráfico 3: Empleo de jóvenes por rama de actividad económica y sexo, mayo 2021



Fuente: INEC-ENEMDU, Mayo 2021

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

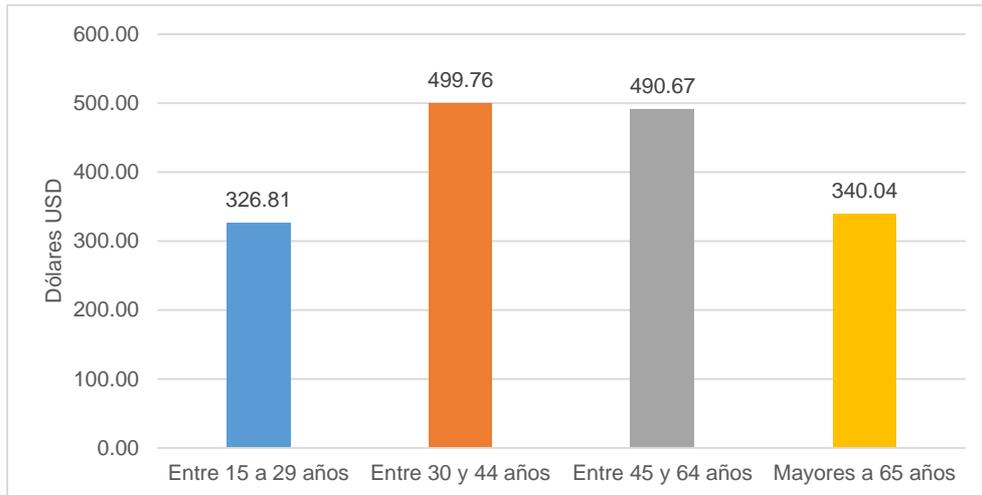
Las ramas de actividad económica que concentran más mujeres jóvenes que hombres jóvenes son: Actividades de hogares con servicio doméstico, actividades de salud humana y atención social, y enseñanza. Mientras que las actividades económicas que concentran más hombres son: extracción de minas y canteras, construcción, y transporte y almacenamiento.

En cuanto a los ingresos laborales, los jóvenes es uno de los grupos etarios que perciben salarios más bajos, perciben en promedio USD 326,81 en mayo 2021.

Los jóvenes ganan 34,6% menos que los adultos (personas entre 30 y 44 años) y ganan de 33,4% menos que los adultos entre 45 y 65 años.



Gráfico 4: Salarios promedios por grupos etarios, mayo 2021



Fuente: INEC-ENEMDU, Marzo 2021

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

### Políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes

Para hacer frente al desafío del empleo de los jóvenes, es preciso adoptar un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones macro y microeconómicas y que esté orientado tanto a la oferta y la demanda de la mano de obra, así como al volumen y la calidad del empleo.

Para el desarrollo del empleo de los jóvenes se debe tener en cuenta políticas sociales, de empleo y económicas, mediante una combinación de políticas bien equilibradas. Por lo que es necesario formular políticas comerciales, industriales, de formación y salariales nacionales, favorables con una participación adecuada de los interlocutores sociales para hacer frente al desafío del empleo joven.

Se necesita que se formulen políticas macroeconómicas para que se genere un mayor crecimiento y generación del empleo y protección social, y su sostenibilidad mediante incremento en las inversiones, la capacidad productiva y la demanda agregada, en condiciones de estabilidad económica y política. Para cumplir con este objetivo las políticas macroeconómicas como las políticas monetarias, fiscales, comerciales y de seguridad social deben ser coherentes entre ellas. A este tipo de políticas, se deben sumar políticas que atraigan la inversión para promover el trabajo decente entre los trabajadores mal remunerados y pocos calificados. Este tipo de inversiones son eficaces para erradicar la pobreza, especialmente cuando se combina con la capacitación.

En este tipo de políticas es necesario diseñar e implementar las que fortalezcan las empresas y aumentar tanto la demanda como la calidad de la oferta de mano de obra. De igual manera, es necesario asegurarse que las políticas que se desarrollen no sean discriminatorias contra la contratación de los jóvenes y de las mujeres.

Otras de las políticas para impulsar el empleo de los jóvenes, son las políticas de fomento de la iniciativa empresarial y de las cooperativas. En estas políticas se deberá combinar temas de información sobre las oportunidades y los riesgos a los que se enfrentan los empresarios y las personas que participan en las cooperativas, los servicios de desarrollo empresarial dirigidos particularmente a los jóvenes, los servicios de tutorías y financieros (incluido el acceso al crédito y el capital de riesgo) y los mecanismos para facilitar los procedimientos de registro (incluida la creación de empresas).

Las pequeñas y medianas empresas, incluyendo las cooperativas, suponen un motor de creación de empleo y un foco de fomento de innovación y la iniciativa empresarial. Por lo que se debe desarrollar políticas para promover el empleo, con el objeto de atraer, informar y ayudar a los jóvenes a crear pequeñas empresas o a incorporarse a ellas, así como apoyar a los jóvenes que están en la economía informal para que pasen a la formal.

De acuerdo a OIT, los países en desarrollo se deben poner en marcha políticas encaminadas a fomentar la producción agrícola, las industrias rurales no agrícolas, el sector manufacturero, el turismo y las capacidades tecnológicas podrían ofrecer perspectivas de promoción tanto en el crecimiento económico como del empleo decente para los jóvenes.

En el ámbito de la legislación sobre el mercado de trabajo y el empleo y las políticas de protección social, así como la seguridad en el lugar de trabajo, las políticas salariales y de horarios de trabajo deberán garantizar una protección adecuada de los trabajadores jóvenes y la mejora de sus perspectivas de empleo. En el marco reglamentario de las empresas se deberá crear un clima de inversión que promueva el crecimiento económico y un empleo decente para los jóvenes.

Los gobiernos deben establecer mecanismos de información y supervisión del mercado de trabajo para garantizar flujos de información periódicos sobre la situación del empleo, principalmente de los jóvenes para garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, así como, evitar situaciones de empleo precarias que violenten los derechos de los trabajadores.

En cuanto a mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes en la economía informal se deberán desarrollar políticas orientadas a la formación para la gestión de pequeñas empresas, la promoción de la cooperación y la organización de las microempresas, y el pleno cumplimiento de la protección social y laboral mediante mecanismos como los sistemas inspección del trabajo, los tribunales laborales y las instituciones tripartitas efectivas que dispongan de recursos adecuados. Es necesario realizar cambios normativos para que los jóvenes puedan pasar de la economía informal a la formal mediante incentivos, como la formación empresarial, el aumento del acceso al crédito y la simplificación de los sistemas de registro.



También es importante desarrollar políticas que mejoren el acceso tanto de la enseñanza primaria, secundaria y universitaria gratuita, de calidad y pública. Dentro de estas políticas se incluye inversiones públicas y privadas en la formación profesional y aprendizaje permanente.

La educación para todos es un medio eficaz de lucha contra el trabajo infantil y de erradicación de la pobreza.

A fin de potenciar la empleabilidad de los jóvenes, es esencial establecer una formación profesional y una enseñanza permanente que respondan a la evolución de la demanda de capacidades del mercado de trabajo, así como, programas de aprendizaje y otras medidas que combinen la formación con el empleo.

Las empresas también juegan un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma. Las políticas nacionales deberían estar enfocadas a ofrecer a todos los jóvenes el mayor acceso posible a oportunidades de educación y formación profesionales que respondan a las necesidades existentes. Además, el desarrollo de las capacidades relacionadas con la tecnología, cuando va asociado a la educación y formación profesional, puede brindar nuevas oportunidades a los jóvenes. Las autoridades en materia de educación y formación deberían intentar:

- Integrar capacidades básicas como la alfabetización, la aritmética elemental y, en la medida de lo posible, los conocimientos tecnológicos, en la educación, y dotar así a los estudiantes de una base para el mundo del trabajo;
- Incorporar la orientación y el apoyo profesionales, el conocimiento de la industria, las relaciones laborales y cuestiones de trabajo esenciales, como la seguridad y la salud en el trabajo, a los primeros años de los planes de estudio;
- Fomentar el acceso a las carreras y su desarrollo, mediante el reconocimiento del aprendizaje previo para facilitar la movilidad de un programa educativo a otro y la transferencia de las competencias y créditos educativos pertinentes;
- Lograr que la educación responda mejor a las necesidades del mercado de trabajo, a través de la colaboración directa de los educadores con los asociados del sector, así como del fomento de las relaciones entre los estudiantes y el sector. Los programas que en los últimos años de enseñanza combinan el aprendizaje con el trabajo o la experiencia laboral pueden contribuir a acercar a estudiantes y empleadores.

Adicionalmente, se debe desarrollar programas y políticas activos de mercado de trabajo pueden facilitar en gran medida tanto la obtención del primer empleo como la reincorporación al trabajo. Las políticas activas de mercado de trabajo tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando están bien orientadas, responden a las necesidades concretas de los beneficiarios previstos, sobre la base de un análisis detenido de la situación del empleo local,

Guardan relación con la demanda de puestos existentes y prevén medidas para mejorar las competencias, las capacidades y las oportunidades de empleo sostenible de los beneficiarios.

También, se deberían establecer programas de prestaciones sociales para ayudar a los jóvenes desempleados y subempleados. Dichos programas deberían contribuir a la búsqueda de empleo y a la eficacia del mercado de trabajo.

Los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de supervisar y evaluar periódicamente los resultados de las políticas y los programas de promoción del trabajo decente para los jóvenes.

Un método de reconocida eficacia para lograr avances es examinar los resultados en relación con los puntos de referencia fijados.

## Políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes en el Ecuador

### Proyecto “Empleo Joven”

El Ministerio del Trabajo tiene a su cargo el proyecto “Empleo Joven”, mismo que está dirigido a las empresas del sector privado con la finalidad de generar alianzas estratégicas y dinamizar el empleo de jóvenes entre 18 a 26 años sin experiencia laboral, en condiciones dignas e igualdad de oportunidades, a fin de potenciar sus capacidades y conocimientos.

### *Perfil de los jóvenes postulantes*

- Jóvenes entre 18 y 26 años de edad.
- Contar con el ciclo de educación básica completo.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo.
- No contar con más de doce meses continuos de experiencia a jornada completa en relación de dependencia.

### *Incentivos para las empresas*

- Devolución mensual del 50% de un Salario Básico Unificado – SBU vigente.
- Devolución mensual del 100% del aporte patronal de un Salario Básico Unificado – SBU vigente.
- Devolución del 100% de las vacaciones correspondiente a un Salario Básico Unificado – SBU vigente.
- Capacitación del personal contratado para fortalecer su desarrollo integral.

Tabla 1: Datos de jóvenes beneficiarios del Proyecto Empleo Joven, varios años

Nivel de instrucción	Género	2018		2019		2020	
		Jóvenes colocados	Jóvenes capacitados	Jóvenes colocados	Jóvenes capacitados	Jóvenes colocados	Jóvenes capacitados
Bachiller	Femenino	68	0	1186	886	103	333
Bachiller	Masculino	285	0	2712	1929	255	908
Educación básica	Femenino	0	0	75	44	2	25
Educación básica	Masculino	0	0	173	92	31	97
Estudiante universitario	Femenino	18	0	366	281	40	111
Estudiante universitario	Masculino	11	0	379	261	25	113
Tercer nivel	Femenino	10	0	358	259	42	121
Tercer nivel	Masculino	4	0	200	147	17	57
Total		396	0	5449	3899	515	1765

Fuente: Datos del Proyecto de Empleo Joven

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

En la siguiente tabla se muestra la cobertura del Proyecto “Empleo Joven”, para el año 2019 la tasa de cobertura con relación a la PEA es de 0,39% y para el año 2020 esta tasa fue de 0,03%.

Tabla 2: Cobertura del Proyecto de Empleabilidad Juvenil, varios años

Periodo	PEA (18-26 años)	Colocados Proyecto Empleo Joven	Cobertura
dic-18	1.428.642	396	0,03%
dic-19	1.400.697	5.449	0,39%
dic-20	1.511.397	515	0,03%

Fuente: Datos del Proyecto de Empleo Joven y ENEMDU

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

### Proyecto “Mi Primer Empleo”

El proyecto ofrece dos modalidades para los jóvenes: pasantías y prácticas pre profesionales. Este inició su ejecución en julio del 2007, inicialmente estaba enfocado en que las prácticas se lleven a cabo en instituciones del sector público, a partir del 2018 se amplió el convenio con el sector privado. El proyecto trabaja en función de los requerimientos de sus aliados del sector privado y público.

*Pasantías:*

- Son remuneradas y se realizan en el sector privado.
- Durante el período de pasantía el Estado entregará a las empresas un incentivo económico correspondiente al 50% del tercio del Salario Básico Unificado vigente y el 50% del aporte al IESS.
- Las empresas recibirán el 50% restante en función de que el estudiante sea contratado bajo relación de dependencia. Esto representa más de \$ 1.200 de ahorro para el sector privado por cada pasante.

*Prácticas pre profesionales:*

- Las prácticas pre profesionales se realizan en el sector público y las pueden realizar los estudiantes habilitados por las Instituciones de Educación Superior.
- En esta modalidad no existe una remuneración, según Reglamento del Régimen Académico, debido a que son tareas exclusivamente de formación académica.

*Requisitos para pasantía:*

- Jóvenes en edades comprendidas entre: 18 y 29 años de edad.
- En los dos últimos semestres de una carrera de tercer nivel en una Institución de Educación Superior a escala.
- Egresados que no obtengan el título profesional de tercer nivel con un máximo de 18 meses y que no hayan formado parte del Proyecto.

*Requisito para práctica pre-profesionales:*

- Estudiantes académicamente habilitados por la Institución de Educación Superior de tercer nivel en la que se encuentren, para realizar prácticas pre-profesionales a escala nacional.
- Jóvenes en edades comprendidas entre: 18 y 29 años de edad.

Tabla 3: Datos de Mi Primer Empleo, varios años

<b>Categorías</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Jóvenes registrados</b>	1.677	14.354	7.502
<b>Jóvenes beneficiarios pasantías</b>	396	872	0
<b>Jóvenes beneficiarios prácticas pre-profesionales</b>	344	1211	703

Fuente: Datos del Proyecto de Mi Primer Empleo  
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

Tabla 4: Cobertura del Proyecto de Mi Primer Empleo, varios años

Categorías	2018	2019	2020
Jóvenes beneficiarios pasantías	23.6%	6.1%	0.0%
Jóvenes beneficiarios prácticas pre-profesionales	20.5%	8.4%	9.4%

Fuente: Datos del Proyecto de Mi Primer Empleo  
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

Para el año 2018, el Proyecto de Mi Primer Empleo cubrió al 44,1% de los registrados en el programa, para el año 2019 esta cobertura disminuyó al 14.5% y para el año 2020 llegó al 9.4%.

### Plan de Educación y Formación Técnica y Profesional

El Plan de Educación y Formación Técnica y Profesional es una política enmarcada la formación dual, esta formación es una modalidad de estudios innovadora, que combina la teoría con la práctica, elevando la calidad de la formación que reciben los estudiantes, mediante la articulación de la oferta académica de los institutos con los sectores productivos del país.

Este plan está encaminado a fortalecer la formación dual que ofertan los institutos técnicos y tecnológicos superiores del Ecuador debido a que la formación dual permite que los jóvenes encuentren trabajo a menor tiempo.

De acuerdo a datos publicados por la SENESCYT, 9.895 estudiantes se benefician de 573 convenios suscritos entre institutos y empresas públicas y privadas.

### Conclusiones

El estudio de empleabilidad juvenil ha permitido determinar que los jóvenes en el mundo no logran una transición exitosa hacia el mercado laboral, debido a que no poseen los niveles básicos de alfabetización, necesarios para acceder a la formación profesional. En algunos casos, los jóvenes no terminan la escolarización y/o no disponen de competencias suficientes para acceder a oportunidades de empleo seguro y duradero (OIT, 2005).

Para mejorar las oportunidades de los jóvenes a una adecuada transición los gobiernos deberán impulsar políticas que mejoren la empleabilidad de los jóvenes, considerando que la empleabilidad está definida como las capacidades y cualificaciones transferibles que tienen las

personas para aprovechar oportunidades de educación y formación para encontrar y preservar un empleo digno.

Fomentar las oportunidades de empleo de los jóvenes es complejo, más aun por los efectos de la pandemia de la COVID-19, esto si se considera que los jóvenes han sido uno de los grupos más afectados por la crisis, con aumento en las tasas de participación laboral y las tasas de desempleo. Esto en gran medida por la interrupción de sus programas educativos o de formación que podría mermar sus oportunidades e ingresos profesionales, pérdida de empleo y de ingresos por el cierre de empresas, y mayores dificultades para encontrar trabajo, reincorporarse al mercado laboral y tratar de encontrar un mejor empleo (OIT, 2020);

En el Ecuador, al igual que varios países las tasas de participación de los jóvenes ecuatorianos se han incrementado al igual que la tasa de desempleo para mayo de 2021. El 66% de los jóvenes tienen un empleo no pleno (subempleo, empleo no remunerado y otro empleo no pleno).

A mayo de 2021, las ramas de actividad que concentran el 71,6% del empleo de los jóvenes son: Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (34,8%), Comercio al por mayor y menor (20,9%), Industrias Manufactureras (9,4%) y Construcción (6,6%).

Los jóvenes también son el grupo etario que menos gana con respecto a los grupos etarios de las personas adultas.

De acuerdo a OIT, para mejorar las oportunidades de acceso a un empleo digno, los gobiernos deberán diseñar y aplicar políticas macroeconómicas, que incluyen políticas de comercio exterior, políticas fiscales, políticas para atraer la inversión, políticas activas de empleo, revisiones de normativas laborales y de protección social, así como políticas que permitan mejorar la formación y educación de los jóvenes. Estas políticas no se deben aplicar de manera aislada deben ser complementarias, para asegurar un mejor crecimiento y desarrollo económico.

En el Ecuador, se han desarrollado políticas y leyes que permiten la inserción laboral de los jóvenes, entre las políticas se encuentra el Proyecto Empleo Joven y el Proyecto Mi Primer Empleo, sin embargo, estos proyectos tienen una baja cobertura en la colación de jóvenes y problemas con los presupuestos de ejecución.

## Recomendaciones

Realizar un estudio de demanda laboral para identificar la demanda de las empresas para promover la formación y capacitación de los jóvenes que corresponda a su potencial y al contexto del mercado de trabajo, con el objetivo de mejorar su acceso al trabajo y empleo. Este estudio se enmarca dentro de las políticas de formación y educación y deberá contar con el apoyo de las áreas encargadas de los proyectos de inserción laboral juvenil y las áreas encargadas de empleo.

El estudio de demanda laboral también se encuentra relacionado con la modalidad de formación dual, debido a que permitirá proyectar cuáles serán las carreras técnicas y tecnológicas que necesitarán las empresas para su crecimiento.

Analizar con las unidades encargadas de los Proyectos de Empleo Joven y Mi Primer Empleo, para determinar cuáles son los puntos críticos de estos proyectos, para diseñar planes que permitan ampliar la cobertura de estos proyectos. También se deberá analizar la sostenibilidad del empleo de las personas colocadas por lo proyectos.

Utilizar las encuestas de seguimiento de carrera que realizan las universidades y escuelas politécnicas a sus alumnos graduados con el fin de conocer la situación laboral de los exestudiantes, las dificultades que atraviesan en la búsqueda de empleo y las expectativas que tienen sobre los posgrados y los programas de formación continua.

Tabla 5: Ejemplos de políticas para impulso de empleo joven

Área de Política	Sub-área de política	Sub-sub-área de política	País	Política	Característica de la Política	Implementación
Política macroeconómica y sectorial	Política fiscal		Santa Lucía	Estrategia Nacional de Desarrollo de Exportaciones	El gobierno aplicará una estrategia de establecimiento de impuestos que beneficien a los productos exportadores dentro de los términos de sus obligaciones internacionales.	Ministerio de Finanzas
	Política de inversión		República Dominicana	Plan Nacional Plurianual del Sector Público	La política de inversión de la República Dominicana se centra principalmente en mejorar el acceso a los créditos para las microempresas y las PYMES, mediante la creación de la "Banca Solidaria" para garantizar los créditos a las PYMES.	
Desarrollo Empresarial	Creación de empresas por parte de jóvenes, incluidas las cooperativas y las empresas sociales	Registro de nuevas empresas	Perú	Políticas Nacionales de Empleo	Desarrollar y promover mecanismos para la formalización de los trabajadores y las trabajadoras autoempleados, o para la creación de su micro o pequeña empresa.	Desarrollar y promover mecanismos para la formalización de los trabajadores y las trabajadoras autoempleados, o para la creación de su micro o pequeña empresa.
		Deducciones fiscales	Colombia	Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo	Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo	La implementación de la Ley de manera general, está a cargo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
		Otros	Costa Rica	Política de desarrollo de los jóvenes	Política de desarrollo de los jóvenes	No se proporciona información sobre la implementación, pero de manera general, le corresponde al Estado ser garante del acatamiento de las estrategias
	Medidas para promover el registro y la conformidad de las empresas existentes en la economía informal	B.4.4	Uruguay	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	Las cooperativas sociales juveniles creadas al amparo de la Ley núm. 17.978 del 26 de junio de 2006, gozarán de los siguientes beneficios: 1. Financiamiento: Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de emprendimientos juveniles, con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales. 2. Asistencia técnica: Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos juveniles.	El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social elaborará y articulará las acciones y programas de promoción de trabajo decente juvenil en coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto del Instituto Nacional de la Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.
Acceso a la financiación		Costa Rica	Política de desarrollo de los jóvenes	Creación de créditos específicos de pocos requisitos que facilitan a las personas jóvenes el establecimiento de empresas propias.	El Estado ser garante del acatamiento de las estrategias.	

Área de Política	Sub-área de política	Sub-sub-área de política	País	Política	Característica de la Política	Implementación
	Acceso a servicios no financieros		Colombia	Ley 1014 de 2006 de Fomento a la Cultura del Emprendimiento	Preincubación: Identificar oportunidades de negocio y proponer una metodología de plan de negocios orientado a simplificar procesos en la región y adecuarlos a la toma de decisiones de inversionistas y del sector financiero.	La implementación de la Ley de manera general, está a cargo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
	Otras medidas de autoempleo e iniciativa empresarial para los jóvenes		Santa Lucía	National Export Development Strategy	Desarrollar mecanismos de crédito/financiación más adecuados, especialmente para las pequeñas empresas de nueva creación. Desarrollar un programa integral para ampliar la contratación de jóvenes en empresas agroindustriales (incluyendo los servicios de apoyo necesarios).	Organismos responsables: Agencia de Desarrollo Agrícola, Ministerio de Agricultura, Silvicultura y Pesca, instituciones financieras, Cámara de Comercio, Industria y Agricultura, Agencia de Desarrollo Agrícola; Ministerio de Educación; Ministerio de Comercio
Educación y formación	Educación y formación técnica y profesional		Honduras	Plan de Empleo Juvenil 2011-2013	Acceso de los jóvenes a la infraestructura productiva vinculada a inversión pública y privada: 1. Un inventario de oportunidades e identificación de opciones de inversión pública y privada en infraestructura productiva que favorezcan los emprendimientos juveniles. 2. Incorporar a jóvenes en los programas enmarcados en la Ley de Ingresos Complementarios y en la Ley de Alianzas Público-Privadas, y 3. Desarrollar emprendimientos de servicios comunitarios con enfoque de desarrollo económico local.	La implementación del Plan de manera general, está a cargo de STSS e INJ. El presupuesto asignado es de L. 25'832,640.74 L. 125,000.00 -
	Orientación educativa y profesional		Chile	Chile se compromete con los jóvenes: Plan de Acción en Juventud	1. Promover iniciativas de emprendimiento en estudiantes de educación universitaria e institutos profesionales, mediante el Concurso Desafío SEBRAE (durante el año 2004) en 486 sedes de Instituciones de Educación Superior.	El Ministerio a cargo de asuntos económicos, el Ministerio a cargo de Educación, el Instituto Nacional de la Juventud y el Servicio de Cooperación Técnica son los encargados de la implementación del Concurso SEBRAE.
	Aprendizaje profesional		Colombia	Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo	El Gobierno Nacional facilitará la incorporación al sistema de formación para el trabajo de los grupos más vulnerables bajo esquemas donde se combine el aprendizaje con las prácticas en las empresas y las actividades de emprendimiento.	La implementación de la Ley de manera general, está a cargo del Gobierno Nacional.
	Otras disposiciones para adquirir experiencia laboral		Colombia	Plan de Empleo Juvenil del Departamento del Magdalena y Distrito de Santa Marta 2013-2015	Diseñar e implementar el programa de Pasantías y Prácticas Profesionales Certificadas dirigido a 125 jóvenes profesionales del Magdalena (p. 17).	La implementación del Plan en el Departamento del Magdalena estará a cargo de los miembros permanentes de la Mesa Interinstitucional de Apoyo al Plan de Empleo Juvenil. Los responsables de las actividades son: Ministerio de Trabajo, Gobernación del Magdalena, Universidades, Asociación de Empresarios del Magdalena, Cámara de Comercio de Santa Marta y Alcaldía Distrital.

Área de Política	Sub-área de política	Sub-sub-área de política	País	Política	Característica de la Política	Implementación
	Educación compensatoria (segunda oportunidad)		República Dominicana	"Ley 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 /	Desarrollar programas de formación profesional y educativa para los grupos de población que no han completado la educación básica y para la reeducación laboral de los trabajadores desplazados por los cambios permanentes en las condiciones de competitividad	Los detalles específicos de su implementación se dejarán para futuros programas de políticas que serán implementados por el gobierno dominicano
	Becas y otros incentivos, como las transferencias condicionadas de efectivo		Colombia	Ley núm. 1450 de 16 de junio de 2011 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2011-2014: Prosperidad para Todos.	Los beneficiarios de créditos de educación superior que se encuentren en bajas condiciones socioeconómicas y que pertenezcan al Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN) 1, 2 Y 3, pagarán únicamente el capital prestado durante la época de estudios si terminan la carrera. Los beneficiarios asumirán el pago del capital, más la inflación causada de acuerdo a los datos publicados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).	El Gobierno Nacional podrá suscribir convenios plan, que tendrán como objetivo implementar el presente Plan Nacional de Desarrollo y complementar las acciones de política que las autoridades territoriales deseen poner en marcha, en consonancia con los objetivos de dicho Plan.
	Aprendizaje permanente		Perú	Políticas Nacionales de Empleo	Promover la acreditación de las instituciones de formación profesional, así como la certificación de las competencias laborales y ocupacionales obtenidas a través de la experiencia,	De manera general, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el responsable de la implementación de las políticas.
Demanda de mano de obra	Incentivos a los empleadores para que contraten a jóvenes		México	Programa Nacional de Juventud 2014 - 2018	Generar incentivos para que los empleadores creen empleos que permitan a las y los jóvenes la garantía de asistencia social.	
	Incentivos para promover la transición de los jóvenes trabajadores informales a la economía formal		Colombia	Plan de Empleo Juvenil del Departamento del Magdalena y Distrito de Santa Marta 2013-2015	Formalizar a 40 trabajadores informales por año, de 2013 a 2015, para lo cual se prevé realizar las siguientes actividades: 1. Reuniones de vinculación entre la alcaldía distrital y aliados. 2. Reuniones de identificación de actores, mapeo y diagnóstico. •Socialización de la propuesta y elaboración del programa. 3. Mesas de trabajo con actores. 4. Alianzas sobre aportes y compromisos. 5. Elaboración del programa de formalización laboral de trabajadores informales de Santa Marta. 6. Suscripción de convenios o de alianzas estratégicas. 7. Suscripción de acto administrativo de adopción del programa. 8. Publicación del programa. 9. Socialización con actores locales.	La implementación del Plan en el Departamento del Magdalena estará a cargo de los miembros permanentes de la Mesa Interinstitucional de Apoyo al Plan de Empleo Juvenil. Los responsables de las actividades son: Objetivo 2: Red Equidad, Subcomisión de Política Salarial y Empleo del Departamento del Magdalena.
	Otras medidas para aumentar la demanda de trabajadores jóvenes		Perú	Políticas Nacionales de Empleo	Promover el empleo para los y las jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente, mediante la siguiente estrategia: 1. Promover incentivos a las empresas de aquellos sectores intensivos en mano de obra, para la contratación de los y las jóvenes en puestos de trabajo o suscripción de convenios de modalidades formativas laborales.	De manera general, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el responsable de la implementación de las políticas.

Área de Política	Sub-área de política	Sub-sub-área de política	País	Política	Característica de la Política	Implementación
					2. Promover incentivos en las empresas que implementen servicios de cuidado infantil y/o condiciones de trabajo destinadas a superar la discriminación y la segmentación ocupacional de la mujer, por sus necesidades familiares.	
Legislación y leyes laborales	Acuerdos contractuales para los jóvenes		Paraguay	Ley núm. 4951 de Inserción al Empleo Juvenil	El Contrato de Aprendizaje establece que el aprendiz podrá ser contratado entre 6 meses y 12 meses.	La implementación de la presente Ley, de manera general, está a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien, por medio de sus oficinas especializadas, generará los mecanismos para auditar esta modalidad.
	Leyes antidiscriminación		Costa Rica	Pública de la Persona Joven y su Plan de Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollar disposiciones para la eliminación de todas las formas de discriminación, en especial contra la mujer joven en el ámbito laboral, con énfasis en las jóvenes trabajadoras entre los 15 y los 17 años para garantizar medidas adicionales de acceso a las garantías sociales y de aseguramiento.</li> <li>•Generar condiciones de acceso al trabajo sin discriminación alguna para personas jóvenes pertenecientes a grupos étnicos y personas migrantes, así como condiciones laborales dignas y de calidad.</li> </ul>	El Estado ser garante del acatamiento de las estrategias.
	Seguridad y salud en el trabajo, incluidos los reglamentos sobre trabajos peligrosos para los jóvenes y adolescentes		Uruguay	Ley núm. 19.133 por la que se dictan normas para el fomento del empleo juvenil	Las personas menores de 18 años que sean contratadas por cualquiera de las modalidades: a) primera experiencia laboral, b) práctica laboral para y c) trabajo protegido, se les protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no les permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables, o que entorpezca su formación educativa.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará y articulará las acciones y programas de promoción de trabajo decente juvenil en coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto del Instituto Nacional de la Juventud, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, la Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
	Otras áreas relacionadas con la legislación y las leyes laborales que afectan a la juventud		Uruguay	Ley núm. 19.133 por la que se dictan normas para el fomento del empleo juvenil	Para las modalidades: a) primera experiencia laboral, b) práctica laboral para egresados y c) trabajo protegido: A. Las personas menores de 18 años que sean contratadas por cualquiera de esas modalidades deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto de Niño y Adolescente del Uruguay. B. Las y los jóvenes que sean contratadas por cualquiera de dichas modalidades deberán ser inscritos en los organismos de seguridad social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social, incluyendo el derecho al Seguro Nacional de Salud.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará y articulará las acciones y programas de promoción de trabajo decente juvenil en coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto del Instituto Nacional de la Juventud, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, la Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

Área de Política	Sub-área de política	Sub-sub-área de política	País	Política	Característica de la Política	Implementación
Políticas de mercado de trabajo	Políticas activas de mercado de trabajo para los jóvenes	Servicios públicos de empleo	Costa Rica	Pública de la Persona Joven y su Plan de Acción	<p>Implementar la Estrategia público-privada de Promoción de Empleo para Personas Jóvenes en situación de vulnerabilidad. "Empléate".</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formular una estrategia de promoción del empleo para las personas jóvenes.</li> <li>2. Implementar una estrategia de promoción del empleo de personas jóvenes, para mejorar su Empleabilidad (Ventanilla Empléate).</li> <li>3. Fortalecer la estrategia de promoción del empleo para las personas jóvenes por medio del acompañamiento institucional y su monitoreo desde el enfoque de juventudes y de género.</li> <li>4. Servicios de formación técnica ejecutados para población joven.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La institución ejecutora es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).</li> <li>2. La institución ejecutora es el MTSS, y las instituciones asociadas son el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP).</li> <li>3. Las instituciones ejecutoras son el Consejo de la Persona Joven (CPJ) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).</li> <li>4. La institución ejecutora es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).</li> </ol>
		Agencias privadas de empleo	Honduras	Plan de Empleo Juvenil 2011-2013	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar, integrar, implementar, consolidar y operar de manera sostenible un servicio de intermediación y orientación laboral, local y nacional en la Dirección General de Empleo, para jóvenes que están buscando empleo. (DGE).</li> <li>2. Incorporar a nivel local los servicios de intermediación laboral con énfasis en los jóvenes, en coordinación con el gobierno local e instancias público-privadas.</li> </ol>	La implementación del Plan de manera general, está a cargo de STSS e INJ. El presupuesto asignado es de L. 8'650,000.00 - Programa de intermediación laboral homologado, socialización e implementación, coordinación de acciones, inter-sectoriales, convenio y monitoreo. Las actividades son coordinadas por Cámaras de Comercio, Centros Comunitarios de Información y Tecnología, DGE, Gobiernos Locales, SE y SEPLAN.
		Formación para el acceso de los desempleados al mercado de trabajo	República Dominicana	Plan Nacional Plurianual del Sector Público	La capacitación laboral de los desempleados se refiere específicamente al fortalecimiento y la ampliación de los servicios de empleo públicos y privados gestionados por la institución autónoma (aunque financiada por el Estado) INFOTEP. La formación se centra sobre todo en proporcionar las competencias demandadas al sector privado a los jóvenes desempleados que participen en el programa.	La política de capacitación laboral para desempleados es única para la República Dominicana porque es administrada e implementada en parte por el Ministerio de Trabajo y en parte por una organización autónoma llamada INFOTEP.
		Obras públicas	México	Programa Nacional de Juventud 2008 - 2012	Promover la generación de empleo para jóvenes en la administración pública, en actividades de servicio a la comunidad, tales como planes de ordenamiento urbano local.	
	Protección de los ingresos y protección social	Prestaciones por desempleo	Perú	Políticas Nacionales de Empleo	Promover la protección del trabajador y la trabajadora ante la pérdida del empleo, mediante las siguientes estrategias: A. Promover la ampliación de la cobertura de la Compensación por Tiempo de Servicios para los trabajadores y las trabajadoras asalariados, a través de procesos que promuevan la formalidad laboral. B. Fortalecer las acciones de verificación del cumplimiento de la normativa de la CTS. C. Salvaguardar el objetivo de la CTS como	De manera general, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el responsable de la implementación de las políticas.

Área de Política	Sub-área de política	Sub-sub-área de política	País	Política	Característica de la Política	Implementación
					mecanismo de protección social inherente para los trabajadores y las trabajadoras frente a la pérdida del empleo. D. Evaluar y proponer mecanismos e instrumentos complementarios y/o alternativos que provean protección en caso de pérdida del empleo.	
		Asistencia social y apoyo a los ingresos	Perú	Políticas Nacionales de Empleo	1. Promover y garantizar el acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión social, mediante las siguientes estrategias: A. Promover la ampliación de la cobertura de protección social hasta alcanzar el acceso universal. B. Fortalecer las entidades a cargo de la protección social en salud y previsión, perfeccionando su marco normativo, los recursos disponibles, su organización y procedimientos para optimizar la gestión en protección social. C. Implementar estrategias no contributivas de primer piso orientadas a ampliar el acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión pensionaria de los trabajadores y las trabajadoras, y proveer protección social a grupos en situación vulnerable.	De manera general, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el responsable de la implementación de las políticas.
		Salario mínimo juvenil	México	Programa Nacional de Juventud 2014 - 2018	Fortalecer acciones para la protección y mejora del salario de las y los jóvenes trabajadores. Mejorar la condición de empleo de la población juvenil para proteger el salario y la capacidad adquisitiva.	
	Otras áreas de políticas de mercado de trabajo	Cuotas de contratación	Paraguay	Ley núm. 4951 de Inserción al Empleo Juvenil	El número máximo de beneficiarios de todas las modalidades comprendidas en esta Ley no podrá exceder el 20% del total de trabajadores de la empresa. No contabilizarán para los cupos las y los jóvenes contratados por las siguientes modalidades: Práctica Laboral, Beca de Trabajo y Capacitación Laboral. Se autoriza a los empleadores a contratar (contrato de primer empleo y contrato de aprendizaje) anualmente un máximo equivalente al 5% de su plantilla de trabajadores, bajo las modalidades previstas en la presente Ley.	La implementación de la presente Ley, de manera general, está a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien, por medio de sus oficinas especializadas, generará los mecanismos para auditar cualquiera de las modalidades que la referida Ley contempla.
		Acción positiva	México	Programa Nacional de Juventud 2008 - 2012	Estimular el reforzamiento y la ampliación de la Agencia de Integración Laboral para la atención de jóvenes con discapacidad, como un modelo de atención integral que comprende la atención psicológica y vocacional de estos jóvenes. - Impulsar programas de reinserción laboral para las y los jóvenes con capacidades plenas pero que viven con alguna enfermedad.	

Fuente: OIT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo

### Bibliografía

- OIT. (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos* (Vol. Nro. 195). Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:10180708068293:12100:NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:10180708068293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533):
- OIT. (2005). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo* (Vol. Cuarta edición). Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745965.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf)
- OIT. (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis* (Vol. Séptima Edición). Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)

Quito, 1 de julio de 2021

Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Pablo Mosquera		Coordinador de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Elena Guerrero		Directora de Investigación y Estudios del Trabajo
Elaborado por:	Priscila Fernández		Analista Junior de Empleo y Reconversión Laboral