

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**ECUADOR**

**APOYO AL COMPROMISO POR EL EMPLEO PARA LA EFECTIVIDAD DE LAS  
POLÍTICAS DE EMPLEO**

**(EC-L1284; EC-G1009; EC-J0008)**

**PROPUESTA DE PRÉSTAMO Y DE FINANCIAMIENTO NO REEMBOLSABLE**

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: María Laura Oliveri, Jefa de Equipo (SCL/LMK), Francisco Zegarra, Jefe de Equipo Alterno (SCL/MIG); Graciana Rucci, Beatriz González, Libertad Siccha, Gastón Ferrin, Nancy Argueta, Daniela Arias (SCL/LMK); Diana Bocarejo (SCL/GDI); Anabel Salazar (CAN/CEC); Carolina Escudero, Mario Rodríguez (VPC/FMP); Mario Casco (ITE/IPS); Roberto Esmeral (CSD/CCS); Esteban de Dobrzynski (LEG/SGO); Gabriel Filc (SPD/SDV); Giovanna Tipán, Mariana Sobral (SCL/MIG); Paula Auerbach (DIS/CEC); Isabela Mourino (ORP/REM); y Mariana Mendoza (ORP/GCM).

De conformidad con la Política de Acceso a Información el presente documento se divulga al público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo del Banco. El presente documento no ha sido aprobado por el Directorio. Si el Directorio lo aprueba con modificaciones, se pondrá a disposición del público una versión revisada que sustituirá y reemplazará la versión original.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN DEL PROYECTO .....</b>	<b>1</b>
<b>I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS .....</b>	<b>2</b>
A. Antecedentes, problemática y justificación.....	2
B. Objetivos, componentes y costo .....	10
C. Indicadores clave de resultado .....	14
<b>II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS .....</b>	<b>15</b>
A. Instrumentos de financiamiento .....	15
B. Riesgos ambientales y sociales .....	17
C. Riesgos fiduciarios .....	17
D. Otros riesgos y temas clave .....	17
<b>III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN.....</b>	<b>18</b>
A. Resumen de los arreglos de implementación.....	18
B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados .....	20

<b>ANEXOS</b>	
Anexo I	Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM) – Resumen
Anexo II	Matriz de Resultados
Anexo III	Acuerdos y Requisitos Fiduciarios

<b>ENLACES ELECTRÓNICOS REQUERIDOS (EER)</b>	
EER#1	<a href="#">Plan de Ejecución Plurianual / Plan Operativo Anual</a>
EER#2	<a href="#">Plan de Monitoreo y Evaluación</a>
EER#3	<a href="#">Informe de Gestión Ambiental y Social</a>
EER#4	<a href="#">Plan de Adquisiciones</a>

<b>ENLACES ELECTRÓNICOS OPCIONALES (EEO)</b>	
EEO#1	<a href="#">Análisis Económico</a>
EEO#2	<a href="#">Reglamento Operativo del Programa</a>
EEO#3	<a href="#">Carta de contribución DFATD</a>
EEO#4	<a href="#">Anexo de Movilidad Humana</a>
EEO#5	<a href="#">Anexo de Cambio Climático</a>
EEO#6	<a href="#">Referencias Bibliográficas y Glosario</a>
EEO#7	<a href="#">Anexo de Diagnóstico</a>
EEO#8	<a href="#">Filtro Ambiental y Social</a>

### ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BMD	Banco Multilaterales de Desarrollo
CCF	Marco de Cooperación de Canadá ( <i>Canada Cooperation Framework</i> )
CCL	Certificación por Competencias Laborales
CT	Cooperación Técnica
EDG	Equipo de Gestión
EE	Encuentra Empleo
EFA	Estados Financieros Auditados
ET	Equipo Técnico
FT	Formación para el Trabajo
GRF	Facilidad No Reembolsable ( <i>Grant Facility</i> )
MDT	Ministerio del Trabajo
OCC	Operadores de Capacitación Calificados
OE	Organismo Ejecutor
OEC	Organismos Evaluadores de la Conformidad
PACI	Análisis de capacidad institucional
PEP	Plan de Ejecución Plurianual
PcD	Personas con Discapacidad
PIB	Producto Interno Bruto
PNI	Pueblos y Nacionalidades Indígenas
POA	Plan Operativo Anual
PMH	Población en movilidad humana
ROP	Reglamento Operativo del Programa
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SNCP	Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
SPE	Servicio Público de Empleo
UEP	Unidad Ejecutora del Programa

**RESUMEN DEL PROYECTO**  
**ECUADOR**  
**APOYO AL COMPROMISO POR EL EMPLEO PARA LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO**  
**(EC-L1284; EC-G1009; EC-J0008)**

Términos y Condiciones Financieras				
<b>Prestatario:</b>			<b>Facilidad de Financiamiento Flexible <sup>(a)</sup></b>	
República del Ecuador			<b>Plazo de amortización:</b>	23 años
<b>Organismo Ejecutor:</b>			<b>Periodo de desembolso:</b>	4 años
Ministerio del Trabajo			<b>Periodo de gracia:</b>	7.5 años <sup>(b)</sup>
<b>Fuente</b>	<b>Monto (US\$)</b>	<b>%</b>	<b>Tasa de interés:</b>	Basada en SOFR
<b>BID (Capital Ordinario):</b>	25.000.000	87%	<b>Comisión de crédito:</b>	<sup>(c)</sup>
<b>Marco de Cooperación de Canadá (CCF)<sup>(f)</sup>:</b>	3.337.732	11%	<b>Comisión de inspección y vigilancia:</b>	<sup>(c)</sup>
<b>Facilidad No reembolsable (GRF)<sup>(g)</sup>:</b>	517.489	2%	<b>Vida Promedio Ponderada (VPP):</b>	15,25 años
<b>Total:</b>	28.855.221	100%	<b>Moneda de aprobación:</b>	Dólares de los Estados Unidos de América
Esquema del Proyecto				
<b>Objetivo/descripción del proyecto:</b> El objetivo general es contribuir a mejorar la inserción laboral en empleos de calidad, con foco en grupos con mayores barreras de inserción laboral. Objetivos específicos: (i) Ampliar la cobertura de los programas de formación para el trabajo y certificación por competencias laborales pertinentes, para ecuatorianos y personas en movilidad humana; y (ii) Ampliar el uso del servicio público de empleo, con enfoque de inclusión.				
<b>Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso del financiamiento:</b> El primer desembolso de los recursos del financiamiento estará condicionado a que se cumplan, a satisfacción del Banco, las siguientes condiciones: (i) que se haya presentado evidencia de que el Organismo Ejecutor (OE) ha conformado la Unidad Ejecutora del Programa (UEP) y que ha seleccionado a un gerente de proyecto, un especialista en adquisiciones, y un especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya presentado evidencia de la aprobación y entrada en vigencia del Reglamento Operativo del Programa ( <a href="#">ROP</a> ), en los términos previamente acordados con el Banco (¶3.5).				
<b>Condición especial de ejecución:</b> El desembolso de los recursos del Subcomponente II. 2. (¶1.32) estará condicionado a la suscripción, a satisfacción del Banco, de un convenio específico entre el OE y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), en donde se identifique un mecanismo de cooperación entre ambas instituciones con el fin de que SECAP provea servicios de Formación para el Trabajo (FT) / Certificación por Competencias Laborales (CCL). El convenio establecerá, en los términos previamente acordados con el Banco, las responsabilidades de ambas partes en la ejecución de los recursos y de las actividades respectivas (¶3.6).				
<b>Excepciones a las políticas del Banco:</b> Ninguna.				
Alineación Estratégica				
<b>Desafíos<sup>(d)</sup>:</b>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	PI <input checked="" type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>	
<b>Temas Transversales<sup>(e)</sup>:</b>	GE <input checked="" type="checkbox"/> y DI <input checked="" type="checkbox"/>	CC <input checked="" type="checkbox"/> y ES <input type="checkbox"/>	IC <input checked="" type="checkbox"/>	

- (a) Bajo los términos de la Facilidad de Financiamiento Flexible (documento FN-655-1) el Prestatario tiene la opción de solicitar modificaciones en el cronograma de amortización, así como conversiones de moneda, de tasa de interés, de productos básicos y de protección contra catástrofes. En la consideración de dichas solicitudes, el Banco tomará en cuenta aspectos operacionales y de manejo de riesgos.
- (b) Bajo las opciones de reembolso flexible de la Facilidad de Financiamiento Flexible (FFF), cambios en el periodo de gracia son posibles siempre que la Vida Promedio Ponderada (VPP) Original del préstamo y la última fecha de pago, documentadas en el contrato de préstamo, no sean excedidas.
- (c) La comisión de crédito y la comisión de inspección y vigilancia serán establecidas periódicamente por el Directorio Ejecutivo como parte de su revisión de los cargos financieros del Banco, de conformidad con las políticas correspondientes.
- (d) SI (Inclusión Social e Igualdad); PI (Productividad e Innovación); y EI (Integración Económica).
- (e) GE (Igualdad de Género) y DI (Diversidad); CC (Cambio Climático) y ES (Sostenibilidad Ambiental); y IC (Capacidad Institucional y Estado de Derecho).
- (f) Los recursos equivalentes a US\$3.337.732 ya fueron recibidos de parte del Gobierno de Canadá –Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo– con fecha 31 de marzo de 2022, mediante una Carta de Aporte a la Cuenta General de Donante (GDA). Dichos recursos serán administrados por el Banco como Financiamiento No Reembolsable para Proyecto Específico de Inversión (Project Specific Grant, PSG, por sus siglas en inglés), de conformidad con el Documento SC-114 y según los términos del Acuerdo Marco con el Gobierno de Canadá (Resolución DE-25/02, Documento GN-2202). El Banco cobrará una comisión administrativa del 5% una vez que se apruebe la operación y tras la transferencia a la GDA a cuenta CCF, desde donde se administrarán los recursos de este proyecto. Esta comisión administrativa se distribuirá entre los departamentos correspondientes del Banco, en función de la carga de trabajo relacionada con la preparación, ejecución y seguimiento de las actividades financiadas por el PSG, así como por la administración de dichos recursos en el marco del Acuerdo Marco con el Gobierno de Canadá.
- (g) Financiamiento no reembolsable. El GRF o IDB Grant Facility es la Facilidad No Reembolsable del BID. De conformidad con el documento GN-2947-6 (primera fase), la estructura del financiamiento del BID para esta operación incluye una combinación del 13% de recursos no reembolsables (GRF y CCF) y un 87% de recursos reembolsables (Capital Ordinario). Los recursos provenientes del GRF se desembolsarán *pari passu* con los recursos del préstamo de Capital Ordinario.

## I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS

### A. Antecedentes, problemática y justificación

- 1.1 **Contexto macroeconómico.** Tras la pandemia, Ecuador logró avances notables en el fortalecimiento del marco de políticas que impulsaron el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y la consolidación fiscal. El Producto Interno Bruto (PIB) creció 4,2% en 2021 [1] y 2,9% en 2022 [2], la pobreza pasó de 33% en 2020 a 25,2% en 2022<sup>1</sup> y el gobierno logró superávit fiscal primario del 1,6% del PIB en 2022. A ello se suma el aumento reciente de la tasa de interés global y la caída del precio del petróleo que ponen presión adicional en las cuentas fiscales. La dinámica política y el contexto actual de transición electoral han dificultado implementar reformas laborales y de seguridad social estructurales. El proceso electoral para elegir nuevas autoridades del poder ejecutivo y legislativo se está llevando a cabo de manera ordenada con elecciones el 20 de agosto de 2023, con continuidad de las actividades del sector público y privado. En la coyuntura actual, la dinámica económica se caracteriza por la cautela de los inversionistas privados típica de periodos preelectorales. Sin embargo, en las propuestas de todos los candidatos, se destacan como prioridades la importancia de promocionar el empleo productivo y fortalecer la protección de grupos vulnerables y las políticas de vinculación laboral y formación para el trabajo han tenido continuidad incluso ante cambios del gobierno desde 2010 y 2016, respectivamente.
- 1.2 **Contexto laboral.** Los indicadores laborales están mejorando, pero el acceso a empleos de calidad<sup>2</sup> postpandemia se ve limitado por desafíos preexistentes. Si bien el desempleo llegó a 3,1% en diciembre de 2022<sup>3</sup>, entre 2019 y 2022 se redujeron el empleo adecuado (de 38,8% a 36%) [4] y la formalidad (39,6% a 34,1%) [5] y aumentó el subempleo<sup>4</sup> (de 17,8% a 19,4%) [4]<sup>5</sup> ([EEO#7](#)).
- 1.3 **Los flujos de movilidad humana<sup>6</sup> generan desafíos adicionales.** Desde 2014, Ecuador se convirtió en un receptor de migrantes. Entre 2010 y 2020, la población migrante pasó del 2,5% de la población total al 4,4% (aproximadamente 785.000 personas) [7],[8]<sup>7</sup>. La población migrante y refugiada es joven (29,9% tiene entre 25-39 años versus 19% en la población local) y 69,2% tiene entre 15-64 años, con capacidad productiva y potencial de contribuir con la economía [5]. Bajo ese contexto, el Decreto Ejecutivo 436/2022 [9] otorga amnistía migratoria e

---

<sup>1</sup> Pobre: si percibe un ingreso familiar per cápita menor a US\$88,72 mensuales [3].

<sup>2</sup> Se usa indistintamente empleo de calidad como empleo formal y adecuado. Empleo formal: cumple con las contribuciones a seguridad social. Empleo adecuado: contempla a personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y (i) trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales; o (ii) trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales [6].

<sup>3</sup> Valor más bajo desde 2009 (sobre total de 12,9 millones de personas mayores de 15 años).

<sup>4</sup> Subempleo: personas empleadas que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen deseo y disponibilidad de trabajar más [6].

<sup>5</sup> Considera población de 15 años y más con cobertura de seguridad social sobre total de 8 millones de ocupados.

<sup>6</sup> Personas migrantes, en tránsito y retornados en el país.

<sup>7</sup> Consultar [EEO#4](#) criterios de elegibilidad a la Facilidad de No Reembolsable del BID (GRF – FASE I).

implementa un proceso extraordinario de regularización para personas en situación irregular, pero que cruzaron la frontera por paso regular, complementado por el Decreto Ejecutivo 753/2023 [10] que amplía el proceso para personas que ingresaron por puntos irregulares. A junio de 2023, más de 165.000 personas realizaron el registro migratorio. De estos, más de 70.000 personas solicitaron la Visa de Residencia Temporal de Excepción para Ciudadanos Venezolanos (VIRTE) y se entregaron 52.008 visas de residencia temporal [11],[12].

- 1.4 **Problema.** El principal problema observado es la dificultad de la fuerza laboral para insertarse en empleos de calidad, dificultad agudizada con la pandemia, especialmente en grupos con mayores barreras de inserción. A diciembre 2022 se observan brechas para: (i) **mujeres:** tienen bajas tasas de participación laboral (52,2% mujeres, 77,6% hombres), empleo adecuado (28,8% mujeres, 41,1% hombres), formalidad (32,7 mujeres, 35,2% hombres), y mayores de empleo no remunerado (18,4% mujeres, 5,9% hombres) [5]; enfrentan segregación ocupacional (por ejemplo, 29,4% trabaja en ocupaciones de servicios y ventas de comercio vs. 12,3% en hombres) [5]; (ii) **jóvenes de 18-26 años:** 23,1% no estudia ni trabaja, 8,4% están desempleados y 23,6% subempleados (vs. 3,1% y 19,4% respectivamente a nivel agregado); la formalidad bajó de 27,9% a 23,2% entre 2019 y 2022; y sólo 13% tiene empleo adecuado [5]; (iii) **adultos de 45-64 años:** 36,2% era formal [5]; (iv) **población en movilidad humana (PMH):** desempleo mayor al total nacional (4,4% vs. 3,1%); y menor formalidad (bajó de 33,9% a 24,2%<sup>8</sup> entre 2019 y 2022). Una minoría logra trabajar en áreas relacionadas a las de su país de origen, por falta de documentación necesaria para demostrar su formación, habilidades y/o experiencia laboral ([EEO#4](#)); (v) **personas con discapacidad (PcD):** tasa de empleo aproximadamente 20 puntos porcentuales menor que para el total de la población ([EEO#7](#)), lo cual refleja mayor vulnerabilidad [13]; y (vi) **pueblos y nacionalidades indígenas (PNI)** ([EEO#6](#)) (10,1% de la población total): 13,5% tiene empleo adecuado y 20% formal. 80% son trabajadores independientes, más de la mitad son trabajadores del hogar no remunerados y en general se insertan en sectores y ocupaciones poco reguladas, como agropecuario (74,2%), u ocupaciones elementales (48,1% versus 26% a nivel total) [5] ([EEO#7](#)). 64% de PNI vive en la Amazonia y de ella solo 10% tiene empleo formal.
- 1.5 **Determinantes.** Dos determinantes principales limitan la capacidad de la fuerza laboral para insertarse en empleos de calidad: (i) la brecha entre las habilidades demandadas por empleadores formales y las ofrecidas por los buscadores de empleo; y (ii) la falta de información y orientación laboral que limita la capacidad de emparejar adecuadamente oferta y demanda laboral, restringiendo la identificación de oportunidades de FT para aquellos que no cuentan con las habilidades requeridas, y dificultando el acceso a oportunidades de reconocimiento y validación de quienes las tienen (§1.10).
- (i) **La brecha entre las habilidades demandadas por empleadores formales y las ofrecidas por los buscadores de empleo.**
- 1.6 **Los sectores productivos no consiguen encontrar las habilidades requeridas.** En Ecuador se observa un desajuste del 50% entre la oferta y la demanda de habilidades, principalmente por falta de calificación requerida por el

---

<sup>8</sup> Calculado con bases anuales [5].

puesto de trabajo (35%) [14]. Las empresas destacan dificultades para encontrar las habilidades requeridas<sup>9</sup>, debido a la falta de calificación y formación (30%), y de experiencia (39,3%) [16]. En este contexto, la falta de información sobre habilidades demandadas impide que la oferta de FT y CCL<sup>10</sup> sea el puente para cerrar estas brechas, ajustándose a necesidades del sector productivo. Aunque la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en 2018 incorporó información sobre habilidades demandadas por empresas, el acceso del Ministerio del Trabajo (MDT) a esta es agregado y tardío, dificultando su uso<sup>11</sup>. La entidad no suele realizar análisis de seguimiento o estudios prospectivos para anticipar la demanda laboral presente y futura, y sus características, ni tiene herramientas de perfilamiento para entender el grado de empleabilidad de los buscadores de empleo<sup>12</sup> [18],[19],[20].

- 1.7 **Desde los buscadores de empleo, existen grupos con mayores barreras para la empleabilidad, con dificultades para acceder a programas de FT y CCL que contribuirían a mejorar sus oportunidades laborales.** Limitaciones económicas dificultan el acceso a servicios de formación. El 50% de la población tiene un ingreso per cápita familiar inferior a US\$140 [5] cuando una FT entre 61-120 horas cuesta al menos US\$90 y una CCL al menos US\$60 (20% y 13,3% del salario mínimo, respectivamente)<sup>13</sup>. Asimismo, carecen de información sobre la oferta de formación y su potencial para acceder a empleos de calidad [21]. Para jóvenes, las principales barreras para conseguir un empleo de calidad son la falta de experiencia laboral y habilidades técnicas y blandas<sup>14</sup> [16],[21]. La normativa laboral actual presenta contradicciones que dificultan su acceso a oportunidades compatibles con la vida académica ([EEO#7](#)). Los jóvenes que reciben FT y CCL no llegan a representar el 31% y 7% de los desocupados. Las mujeres que reciben FT y CCL representan 49% y 7% del total de desocupadas. Asimismo, los adultos (45-64 años) necesitan actualizar y reconvertir sus habilidades, con la dificultad adicional de tener menores logros educativos que los jóvenes ([EEO#7](#)). En este grupo, la FT y CCL representa un 19% y 9% del total desocupados. Para PMH el desafío es lograr el reconocimiento del conocimiento y/o experiencia laboral de su país de origen dado el alto costo y requisitos asociados a la validación (¶1.3, ¶1.4).
- 1.8 **La falta de mecanismos de anticipación de habilidades puede aumentar la brecha de habilidades, especialmente en empleos emergentes como “empleos verdes”.** La creación de empleos verdes y sus efectos multiplicadores son una oportunidad para crear empleo formal en Ecuador, país altamente vulnerable al cambio climático, y comprometido con transitar a una economía de bajas emisiones de carbono [22]. Esto generará nuevas demandas de habilidades y competencias asociadas a la transición justa, requiriendo nuevos perfiles de formación. Se estima que sectores altamente estratégicos (transporte, energía,

---

<sup>9</sup> Certificar habilidades adquiridas informalmente permite sortear este problema [15].

<sup>10</sup> Reconoce conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que un trabajador posee para realizar una actividad conforme a un estándar ocupacional, luego del proceso de evaluación. Es independiente de su formación académica/profesional, y puede ser aprendida, desarrollada y perfeccionada empíricamente en el trabajo.

<sup>11</sup> Recientemente el Consejo de Educación Superior lanzó una iniciativa de clúster académico productivo para identificar necesidades de formación en educación formal.

<sup>12</sup> La última agenda de capacitación 2018-2021 fue realizada por la Secretaría Técnica del SNCP (SETEC) [17]. Esta institución se creó en 2016 y fue absorbida por el MDT en 2020.

<sup>13</sup> Los servicios de FT y CCL privados suelen ser más costosos que los públicos (entre US\$150 y US\$350).

<sup>14</sup> Capacidad de resolución de problemas, trabajo en equipo y comunicación, entre otras.

agricultura) podrían generar 255 mil, 15,4 mil y 24 mil nuevos puestos, respectivamente, si se implementan estrategias de desarrollo comprometidas en la política de descarbonización del país (ver Glosario en [EEO#6](#)) [23].

- (ii) **La falta de información, y orientación laboral limita la capacidad de emparejar adecuadamente oferta y demanda laboral, restringiendo la identificación de oportunidades de FT para quienes no cuentan con las habilidades requeridas, y dificulta el reconocimiento y validación de quienes las tienen.**

1.9 **La falta de información y orientación laboral afecta a empleadores y buscadores de empleo.** 61% de los buscadores de empleo utilizan métodos informales, como consultas a amigos o parientes, o envío de hojas de vida [24]. Estos métodos informales, contrario a los ofrecidos por agencias de empleo (públicas o privadas), tienen cobertura limitada y son menos efectivos para la población más vulnerable [25]. 14% de las empresas tiene dificultad para llenar vacantes por falta de experiencia, formación o postulantes [26] y sus procesos de selección pueden presentar sesgos de género [27] o carecer de rigurosidad por falta de equipamiento y recursos necesarios (especialmente en empresas pequeñas). Estas brechas se deben parcialmente a las limitaciones del Servicio Público de Empleo (SPE)<sup>15</sup> que no logra facilitar el emparejamiento entre oferta y demanda (¶1.17). Además, empresas, buscadores de empleo y oferentes de capacitación no conocen dónde o cómo intercambiar información sobre demanda de habilidades, cursos disponibles, contenidos y perfiles que permiten certificar aprendizajes adquiridos informalmente. Este desafío aumenta para PNI residentes mayormente en zonas rurales con limitado acceso servicios básicos y que desconocen la oferta del SPE y de FT ([EEO#7](#)).

1.10 **Evidencia sobre la efectividad de las políticas de empleo para resolver el problema y determinantes identificados.** La evidencia indica que las estrategias de FT y CCL orientadas al sector productivo reducen brechas de habilidades y generan mejores resultados en el mercado laboral<sup>16</sup>; asimismo, los servicios de información y orientación provistos por el SPE facilitan el emparejamiento entre trabajadores y empresas [28],[29]. Esto requiere promover políticas laborales integradas, que, a partir del perfil de cada persona, y atendiendo a las particularidades de aquellas que enfrentan mayores barreras para la inserción laboral, ofrezca un abanico de servicios: información, orientación, FT y CCL y vinculación con empleos de calidad [31],[39].

1.11 **El MDT tiene a cargo el diseño, implementación y regulación de políticas de FT, CCL, empleo, vinculación laboral, y la generación de información sobre el mercado laboral, entre otras funciones.**

**a. Servicios de FT y CCL.**

1.12 Ecuador no cuenta con un esquema de FT/CCL único e integrado. La Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales (SCP) del MDT tiene a su cargo: (i) la ejecución de la política del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

---

<sup>15</sup> Estos servicios apoyan la participación, y promueven la calidad del empleo y la actualización de habilidades [28].

<sup>16</sup> Referencias [29] a [38].

(SNCP) [40]; y (ii) la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que contiene 653 perfiles de cualificación profesional<sup>17</sup> de diferentes sectores económicos, como insumo para los procesos de FT y CCL (más de 500 se dieron de baja y muchos, al no adaptarse a la demanda existente, requieren actualización). El SNCP dirige y regula servicios de FT impartidos por Operadores de Capacitación Calificados (OCC) y de CCL provistos por Organismos Evaluadores de la Conformidad (OEC), públicos y privados. Existen dos modalidades de FT: continua (diseño curricular definido por OCC) y por competencias laborales (basados en perfiles de cualificación del MDT)<sup>18</sup>. El costo de la FT y CCL varía según proveedor y área de formación y lo asume el demandante del servicio. Actualmente el MDT no cubre directa o indirectamente estos costos<sup>19</sup>, salvo cursos cortos de capacitación gratuitos a través del SPE, que otorgan certificado de asistencia.

- 1.13 A mayo de 2023, el SNCP tiene 561 OCC y 249 OEC habilitados. Estos deben registrar las FT/CCL obtenidas por los trabajadores ante el MDT, permitiendo verificar el reconocimiento. Sin embargo, cualquier OCC puede dar FT por modalidad continua incluso sin habilitación del MDT (y sin su certificación). Sólo el MDT otorga CCL a través de los OEC habilitados. En 2022 se capacitaron 139.212 personas y emitieron 77.234 certificados por competencias laborales de proveedores habilitados por el MDT<sup>20</sup> (6% y 3% de operadores públicos, respectivamente). Por su parte, SECAP<sup>21</sup> provee servicios de FT y CCL de bajo costo, respecto a servicios similares de operadores privados, y corta duración. SECAP es el principal prestador público de FT y CCL como OCC y OEC acreditado por la SNCP, único con cobertura nacional (25 centros de capacitación en el país), y desde 2013, el primer (y principal) proveedor habilitado de CCL en Ecuador, con más de 46.000 certificaciones emitidas entre 2017-2022. Fuera del SNCP, solo SECAP puede brindar FT por competencias laborales (de 30-90 horas) bajo normativa actual en más de 650 diseños curriculares [42], alcanzando 47.000 personas en 2022 (complementando la cobertura del SNCP, alcanzando una cobertura de FT de 183 mil personas).
- 1.14 El SNCP enfrenta limitaciones: (i) los perfiles de cualificación profesional, esquemas de certificación e instrumentos de evaluación (ver definiciones de términos en Glosario en [EEO#6](#)) son insuficientes y, en algunos casos desactualizados, pudiendo mejorar su pertinencia y ajustarlos a las necesidades actuales y futuras de empleadores (¶1.5, ¶1.6); (ii) el proceso de diseño de programas de FT no asegura pertinencia y relevancia necesarias, porque la SCP crea perfiles a demanda de sectores sin responder a estudios de demanda laboral y con dificultad para lograr la participación del sector productivo, debido a limitaciones de capital humano y financiero<sup>22</sup>; (iii) la ausencia de un instrumento

<sup>17</sup> El perfil de cualificación profesional se basa en las exigencias del mercado laboral y de las empresas, y considera las necesidades actuales y futuras de la industria y la economía en general. Además, se utilizada para desarrollar planes de FT y CCL, y orientar la selección y evaluación de candidatos para el trabajo.

<sup>18</sup> Los cursos de FT pueden ser cortos (8-119 horas), medios (120-359) o largos (360-800). La capacitación de FT por competencias laborales habilitados tienen 120-800 horas [41].

<sup>19</sup> SECAP es reconocido por ofrecer tarifas diferenciadas para personas con al menos una vulnerabilidad.

<sup>20</sup> La FT y CCL creció consistentemente desde 1.383 y 26.073 personas en 2017, respectivamente.

<sup>21</sup> Institución con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, adscrita al MDT.

<sup>22</sup> Hay limitaciones en los procesos de acreditación de OCC, porque no garantizan la calidad necesaria [43], tema que escapa al alcance de la operación. Se está apoyando al MDT a elaborar una propuesta de fortalecimiento con recursos de [ATN/SX-18974-EC](#).

de perfilamiento laboral impide conocer las habilidades, necesidades de capacitación de la oferta laboral y su grado de empleabilidad; y (iv) la plataforma para administrar el sistema de perfiles, esquemas, instrumentos y certificaciones es obsoleta y no está integrada con el SPE.

**b. Servicios de vinculación laboral y sus desafíos de cobertura y efectividad.**

- 1.15 El MDT, a través del SPE y su la plataforma digital de vinculación laboral Encuentra Empleo (EE)<sup>23</sup>, a cargo de la Coordinación de Empleo y Salarios, dependiente de la Subsecretaría de Empleos y Salarios, tiene a su cargo el diseño, implementación y regulación de políticas de vinculación laboral para proporcionar servicios de información y asesoramiento laboral para conectar empleadores y solicitantes y fomentar la vinculación a empleos de calidad. Los servicios para empleadores incluyen: (i) publicación de vacantes; (ii) preselección y selección de personal (entrevistas, comprobación de competencias y pruebas psicométricas); y (iii) talleres de orientación para empleadores. Los servicios para solicitantes incluyen: (i) registro de perfil laboral; (ii) consejería, preparación de entrevistas y entrenamiento; (iii) atención personal; (iv) capacitación gratuita vía página web, incluyendo habilidades blandas<sup>24</sup>; y (v) ferias de empleo. El SPE ofrece atención presencial (28 agencias y puntos de atención) y virtual (en su página web) [44].
- 1.16 En 2021-2022 se registraron en promedio 175.274 personas al SPE (51% mujeres y representa 4,4% de los desocupados a diciembre 2022). Además, la atención del SPE se concentra Pichincha y Guayas (19,1% y 19,5% del total de nuevos registrados), con brechas importantes de atención, especialmente para PNI (solo 10% de la población atendida por EE en la Amazonia se autoidentifica así). Las PcD están subrepresentadas entre los registrados del SPE (1% cuando representan 3% a nivel general) ([EEO#7](#)). Asimismo, solo 0,67% (5.473) de las empresas están registradas en el SPE (versus 15% o 16% en México o Brasil [1]) y no utilizan la plataforma para dar seguimiento a colocaciones. La promoción de los servicios de formación y vinculación es deficiente por falta de recursos financieros y humanos, limitando su uso por parte de potenciales beneficiarios (buscadores de empleo y empresas). Estos últimos podrían beneficiarse de incentivos no monetarios para fomentar la inclusión laboral de grupos específicos, como sellos de reconocimiento, por ejemplo (actualmente el MDT cuenta con un sello de buenas prácticas laborales “Sello T”, pendiente de implementación).
- 1.17 Las limitaciones del SPE incluyen: (i) baja cobertura entre demandantes de empleo e insuficiente relacionamiento con empresas; (ii) falta de un sistema de información consolidado del mercado laboral que informe las políticas formativas y laborales, con enfoque de género y diversidad, que permita a los agentes de empleo realizar mejor su trabajo. Actualmente, la Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (CIET) está a cargo de la generación de información, pero no monitorea regularmente la demanda laboral presente y futura; (iii) escasez de servicios de información y orientación especializados para jóvenes, mujeres y PMH, entre otros (tanto para vinculación laboral como para formación); (iv) falta de integración con los servicios de FT y CCT, sumada a la falta de un instrumento de perfilamiento, impide que los buscadores de empleo reciban información u orientación sobre los servicios de FT y CCL disponibles a

<sup>23</sup> Primera agencia fue inaugurada en 2010.

<sup>24</sup> Estas son de corta duración y, a diferencia de la FT, solo entregan certificado de participación.

través este; (v) limitada capacidad en territorio de agencias de EE e insuficientes recursos humanos, limitan la capacidad de respuesta a usuarios (empleadores y buscadores de empleo); (vi) escasa conectividad y difusión de su oferta de servicios limita su uso, especialmente para PNI y PMH y limitada accesibilidad para PcD; (vii) baja capacidad, falta de interoperabilidad y obsolescencia de equipos (operan al 90% de su capacidad de memoria, procesamiento y almacenamiento, sin soporte de fabricantes y alto riesgo de seguridad) y sistemas informáticos, bajo grado de automatización de procesos, y falta de integración de sistemas [45],[1],[19],[20]. Adicionalmente, (viii) aunque existe normativa que fomenta la contratación de PNI, los empleadores tienen dificultades para cubrir estas vacantes por no encontrar las habilidades requeridas, incluso mediante el SPE (solo 2,7% de PNI lo utiliza [46],[47]).

- 1.18 **Justificación.** El Gobierno del Ecuador aprobó el programa “Compromiso por el Empleo 2023-2025” [48], que se enmarca en el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 “Plan de Creación de Oportunidades” [49], para reducir el desempleo, subempleo e informalidad en grupos con baja empleabilidad. Resolver estos desafíos requiere cambios normativos, de políticas y programas. Este proyecto toma el marco normativo existente, y contribuye a la mejora de políticas y programas orientados a promover el acceso a empleos de calidad (formales y adecuados) a través del fortalecimiento de las estrategias de pertinencia para planificar y articular los esfuerzos de FT y CCL hacia las necesidades de los empleadores y buscadores de empleo, acompañado por el fortalecimiento de los servicios de orientación y vinculación laboral (§1.10). Adicionalmente, el Banco apoya técnicamente al país ([ATN/OC-19554-EC](#), [ATN/OC-19944-EC](#)) para mejorar la normativa laboral y de seguridad social, cuyas modificaciones tienen el potencial de incidir en los niveles de subempleo e informalidad del país.
- 1.19 **Lecciones aprendidas y experiencia sectorial del Banco.** El Banco tiene experiencia regional en diseñar y supervisar programas para mejorar la empleabilidad mediante el fortalecimiento de los sistemas de formación, certificación y vinculación laboral. El Componente I incorpora estas lecciones : (i) involucrar al sector productivo para alinear la oferta formativa hacia las habilidades demandadas permite reducir brechas de habilidades y mejorar la inserción laboral de jóvenes y adultos ([4555/OC-PE](#), [2739/OC-BA<sup>25</sup>](#), [4362/OC-CH](#), [3787/OC-BH<sup>26</sup>](#), [ATN/OC-15185-TT](#)), se incorpora con el financiamiento de estudios de prospección y de un sistema de monitoreo de la demanda laboral; y (ii) contar con herramientas de perfilamiento permite también diseñar oferta formativa adecuada, así como mejorar la orientación laboral que brindan los SPE ([4098/OC-CH<sup>27</sup>](#), [1936/OC-ME](#); [3822/BL-BQ](#)), se incluye al identificar barreras de grupos específicos y el diseño de un instrumento de perfilamiento con énfasis en mujeres y PMH. El Componente II incorpora: (i) la importancia de promover y orientar la FT y CCL hacia sectores con potencial de crear empleo ([3542/CH-BA](#); [3542/OC-BA](#); [ATN/OC-15185-TT](#)); y (ii) desarrollar rutas formativas para grupos específicos como mujeres o migrantes ([4934/OC-CO](#)), aspectos que se reflejan en el diseño o actualización de perfiles laborales con enfoque en PMH y perspectiva de género, y en el financiamiento de servicios de FT y CCL para estos

---

<sup>25</sup> [PCR](#).

<sup>26</sup> [PCR](#).

<sup>27</sup> [PCR](#).

grupos. El Componente III incorpora aprendizajes de la [Red SEALC](#) respecto al fortalecimiento institucional y tecnológico del SPE ([ATN/OC-16825-RG](#), [GN-2741-12](#)), lecciones aprendidas sobre alianzas público-privadas para el empleo y FT, atención a empresarios en el SPE ([3547/OC-PE](#)), y modernización tecnológica del SPE ([2660/OC-PR](#)), reflejados en los cuatro productos del componente.

- 1.20 **Alineación estratégica.** Esta operación se alinea con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional ([AB-3190-2](#)), con los desafíos de: (i) Inclusión Social e Igualdad, al promover un acceso igualitario de grupos con mayores barreras para la inserción laboral a una fuente formal de trabajo, y a servicios públicos como la vinculación laboral, la FT y la CCL; (ii) Productividad e Innovación, al promover una mejor adecuación de los trabajadores con baja empleabilidad, locales y PMH, a las necesidades del sector productivo, mediante la vinculación laboral, los sistemas de información y el desarrollo de habilidades; y con los temas transversales de: (i) Equidad de Género, al fortalecer las estrategias del SPE para la inclusión de mujeres a oportunidades de FT, CCL y empleo; (ii) Diversidad, al fortalecer las estrategias del SPE para la inclusión de PNI y PcD en los mercados laborales; (iii) Capacidad Institucional y Estado de Derecho; al fortalecer la capacidad institucional del Gobierno de Ecuador y la gobernanza y modernización de los servicios de vinculación laboral; y (iv) Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental, al promover la FT y CCL en empleos verdes y economía circular y al introducir incentivos para empresas que generen vacantes verdes. Contribuirá al Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2020-2023 ([GN-2727-12](#)), mediante los indicadores de beneficiarios de iniciativas de empleo; países con marcos reforzados de políticas de igualdad de género y diversidad; beneficiarios de iniciativas que apoyan a migrantes y sus comunidades de acogida; y agencias que fortalecen su capacidad tecnológica, digital y gerencial.
- 1.21 Se alinea con la **Estrategia del Banco con Ecuador 2022-2025** ([GN-3103-1](#)) con el objetivo estratégico de reducir la precariedad del empleo, y es consistente con los Marcos Sectoriales de: Trabajo ([GN-2741-12](#)), Habilidades ([GN-3012-3](#)), Migración ([GN-3021](#)), Género y Diversidad ([GN-2800-13](#)) en sus acciones priorizadas de “Programas y servicios diferenciados” para mujeres y PNI; y Cambio Climático ([GN-2835-10](#)). La operación cumple con los lineamientos establecidos para la alineación al Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género ([OP-2289-1](#); [GN-3057](#)) ya que contempla análisis, intervenciones e indicadores relacionados con el pilar talento. Se articula con el Plan de Acción de Género y Diversidad del Grupo BID 2022-2025 ([GN-3116-1](#)) en dos áreas temáticas prioritarias: mejorar el capital humano y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres y PNI al impulsar la FT y CCL y la inclusión laboral.
- 1.22 Según la [metodología conjunta de los Bancos Multilaterales de Desarrollo \(BMD\)](#) de estimación de financiamiento climático, la operación tiene 25,04% de financiamiento climático en mitigación y adaptación por la financiación de estudios prospectivos en sectores verdes, el diseño/actualización de nuevos diseños/perfiles curriculares en sectores priorizados (verdes) que respondan a las necesidades del sector productivo y por la compra de equipos con criterios de eficiencia energética ([EEO#5](#)). De acuerdo con la Metodología de seguimiento al financiamiento verde del Grupo BID ([GN-3101](#)), el programa tiene un 16,12% de financiamiento verde (se traslapa con financiamiento climático) al contribuir al

objetivo de sostenibilidad ambiental de “Producción de bienes y servicios ambientales” a través de actividades para el desarrollo de capacidades para empleos verdes.

- 1.23 La operación se analizó utilizando el Marco Conjunto de los BMD para el Análisis de Alineación con París y el "Enfoque de Implementación para la Alineación con el Acuerdo de París" del Grupo BID ([GN-3142-1](#)); se determinó alineada a las metas de: (i) adaptación del Acuerdo de París; y (ii) mitigación del Acuerdo de París con base en un análisis específico. La alineación se basó en un análisis que indica que la operación no retrasa ni se contrapone con las políticas, estrategias y acciones relevantes y aplicables en temas de mitigación y adaptación climática en Ecuador ni con las trayectorias globales de descarbonización, evitando emisiones comprometidas en el largo plazo ([EEO#5](#)).
- 1.24 **Cooperación con otros donantes.** El Banco ha logrado un acuerdo con el Gobierno de Canadá, para apoyar países que afrontan desafíos de desarrollo, debido a los flujos migratorios en la región. Apoyará con recursos y conocimiento las actividades del proyecto (¶2.3), con énfasis en PMH y mujeres. La operación se alinea con el Marco de Resultados de esta colaboración, con el objetivo de mejorar el acceso a los servicios y a las oportunidades económicas para las PMH, con actividades diferenciadas para mujeres, y personas que sufren vulnerabilidad. Contribuye al aumento de la capacidad del gobierno nacional, y de proveedores públicos y/o privados para desarrollar y/o proporcionar mecanismos para promocionar oportunidades económicas, con el mismo énfasis.
- 1.25 Además, se ha establecido una alianza estratégica con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), sin participar directamente en la ejecución de la operación, para focalizar y articular esfuerzos, a través del intercambio de información sobre la entrega de servicios FT y CCL (¶1.32), las intervenciones en PMH y el reconocimiento no monetario al sector privado, con sellos inclusivos (¶1.36).

## **B. Objetivos, componentes y costo**

- 1.26 **Objetivos.** El objetivo general es contribuir a mejorar la inserción laboral en empleos de calidad en Ecuador, con foco en grupos con mayores barreras de inserción laboral. Los objetivos específicos son: (i) ampliar la cobertura de los programas de formación para el trabajo y certificación por competencias laborales pertinentes<sup>28</sup>, para ecuatorianos y personas en movilidad humana; y (ii) ampliar el uso del servicio público de empleo, con enfoque de inclusión.
- 1.27 **Componente I. Herramientas y mecanismos para fortalecer la identificación de brechas en el mercado laboral y servicios de orientación e información (US\$2.169.628; BID/CO US\$1.889.628 y BID/CCF US\$280.000).** Busca desarrollar herramientas y mecanismos en el MDT que permitan conocer la demanda y oferta de habilidades, y usar este conocimiento para informar y orientar

---

<sup>28</sup> FT/CCL pertinentes: cuando responden a demandas del sector productivo en sectores priorizados. Una lista de estos programas será definida por el MDT en coordinación con el sector productivo dentro del primer año de ejecución.

la política de empleo a nivel nacional y local para cerrar las brechas de habilidades y lograr mejores emparejamientos entre la demanda y la oferta de trabajo.

- 1.28 **Subcomponente I.1. Herramientas y mecanismos para la identificación de brechas y mejora de la pertinencia.** Se prevé financiar la realización de los siguientes productos: Demanda de habilidades: (a) un nuevo sistema de monitoreo de demanda laboral, mediante consultorías (diseño e implementación) y la compra de bienes informáticos. Este estará a cargo de la CIET e incluirá el seguimiento de indicadores con distintos niveles de desagregación para los grupos de baja empleabilidad, contribuyendo a identificar perfiles, habilidades socioemocionales y técnicas específicas requeridos por el mercado en distintos sectores de la economía. Además, incluirá información relevada por la Encuesta de Demanda Laboral, cuyo primer levantamiento será en diciembre 2023 con recursos de Cooperación Técnica (CT) [ATN/OC-19944-EC](#); (b) dos estudios prospectivos en sectores verdes<sup>29</sup> estratégicos, para identificar demanda actual y futura de habilidades. Estarán asociados a las metas de la agenda de desarrollo sostenible post 2015, y facilitarán la contratación de grupos con baja empleabilidad y el cierre de brechas de género y PMH (¶1.4). Permitirán conocer la cantidad y características de los perfiles demandados por el sector productivo para orientar la provisión de servicios de formación del Componente II. Oferta de habilidades: financiará, a través de consultorías: (c) un estudio de identificación de barreras para acceder a programas de FT y CCT, con énfasis en mujeres y PMH<sup>30</sup> (¶1.4), que se utilizará en el diseño de FT y CCL que financiará el Componente II y permitirá orientar a buscadores de empleo hacia servicios que cierren estas brechas; y (d) un instrumento de perfilamiento, que permita al SPE identificar las habilidades de las personas para la empleabilidad, con énfasis en mujeres y PMH, fortaleciendo el servicio de atención para buscadores más vulnerables (¶1.4).
- 1.29 **Subcomponente I.2. Servicio de articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores y buscadores de empleo.** Fortalecerá la atención en las agencias del SPE, implementando un servicio de articulación y generación de oportunidades con empleadores y buscadores de empleo, con énfasis en el cierre de brechas. Financiará la contratación de personal (consultoría individual por servicios ocasionales), y compra de equipos informáticos y mobiliario para dicho personal. Se contratarán aproximadamente 43 profesionales que cumplirán funciones clave en la administración central y en la provisión de servicios de información, orientación, y vinculación a empresas y buscadores de empleo en agencias locales, identificación y promoción de servicios de FT y CCL a través de OCC y OEC para los grupos de baja empleabilidad a través del Componente II e implementarán talleres y ferias financiados en el Componente III (ver perfiles en [EEO#2](#)); aproximadamente doce de ellos en la región Amazónica, con dominio de lenguas nativas, para realizar acciones específicas que promuevan la integración de PNI en la zona, en apoyo a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica [47] (¶1.4, ¶1.7).

---

<sup>29</sup> Áreas priorizadas, a la fecha: construcción, transporte sostenible, energías renovables y economía circular; podrían incorporarse otras según resultados de la encuesta de habilidades y estudios prospectivos.

<sup>30</sup> Un estudio específico para PNI se está financiando con recursos transaccionales.

- 1.30 **Componente II. Consolidación de programas de formación y certificación (US\$21.375.209; BID/CO US\$18.167.720, BID/GRF US\$387.489 y BID/CCF US\$2.820.000).** Busca ampliar la cobertura de la oferta de FT y CCL, conforme los requerimientos del mercado laboral según brechas y necesidades de los grupos de baja empleabilidad, incluyendo mujeres, PMH, PcD y PNI.
- 1.31 **Subcomponente II.1. Herramientas para el cierre de brechas y mejora de la pertinencia.** Se prevé financiar con servicios de consultoría los siguientes productos: (a) diseños curriculares para FT, nuevos o actualizados, en sectores priorizados<sup>31</sup> que respondan a las necesidades del sector productivo; (b) perfiles ocupacionales, esquema de certificación, e instrumentos de evaluación para CCL, nuevos o actualizados. Ambos productos se enfocarán en las necesidades de la PMH, con perspectiva de género y serán puestos a disposición de OCC y OEC por el MDT para su implementación en el Subcomponente II.2; (c) actualización del módulo de capacitación en habilidades blandas de la plataforma EE (incluyendo manuales); y (d) plan de comunicación para difundir los beneficios del proyecto y los procesos de FT y CCL con mensajes diferenciados para promover la participación de grupos con mayores barreras de inserción en los programas y del sector productivo en el proceso de diseño y actualización de los diseños y perfiles. Se incluirán acciones específicas para atraer y adaptar servicios del SPE a PNI para reducir brechas en zonas de poca accesibilidad en la Amazonía, articulando estrategias vigentes con los lineamientos de la agenda nacional de PNI.
- 1.32 **Subcomponente II.2. Programas de FT y CCL:** Apoyará al MDT, mediante servicios de consultoría y distintos a consultoría, a redirigir sustancialmente la oferta FT y CCL del país brindada por OCC y OEC hacia acciones de formación pertinentes. El instrumento consiste en un aporte económico directo parcial o total por cada beneficiario (dependiendo del valor total de la FT y CCL, según horas y tipo de programa) a los OCC y OEC que reducirá el costo de FT y CCL al beneficiario. Esto aumentará la demanda de servicios de FT y CCL al reducir barreras de acceso de buscadores de empleo de grupos de baja empleabilidad permitiendo a los proveedores de servicio ampliar su oferta al recibir este apoyo económico directo por cada beneficiario. Específicamente financiará: (a) un programa de FT, de calidad y pertinente ([EER#2](#)), en formato presencial, semipresencial o virtual<sup>32</sup> de tipo técnico-profesional en sus dos modalidades. El MDT pagará hasta US\$90 del costo de los cursos de FT (entre 8 y 800 horas) por participante a los OCC; (b) un programa de CCL donde el MDT pagará hasta US\$65 por participante (incluye US\$5 de materiales) a los OEC. Para FT y CCL, el MDT seleccionará, según criterios de elegibilidad acordados con el Banco<sup>33</sup> ([EEO#2](#)), a los proveedores/operadores habilitados o que pasarán por el proceso de calificación o reconocimiento según la normativa vigente del MDT<sup>34</sup>. Dado su alcance territorial y su flexibilidad para incorporar nuevos diseños/perfiles de

---

<sup>31</sup> Ver nota al pie 28. Se realizarán mesas técnicas con empresas y cámaras empresariales para identificar las necesidades curriculares en sectores priorizados.

<sup>32</sup> En zonas alejadas puede considerarse la provisión del servicio con unidades móviles (igualmente para CCL).

<sup>33</sup> Haber pasado por el proceso de calificación o reconocimiento de la SNCP según la normativa vigente del MDT, contar con experiencia específica, demostrar reactividad a requerimientos, tener potencial para ser socios estratégicos, entre otros.

<sup>34</sup> Al finalizar la encuesta de demanda laboral y estudios prospectivos, el MDT determinará FT/CCL necesarios para consolidar programas de FT/CCL.

- FT/CCL, SECAP será un aliado importante en la provisión de FT/CCL (¶1.13)<sup>35</sup>. Los beneficiarios de los grupos con mayores barreras serán derivados a FT o CCL según orientación y perfilamiento laboral mediante los agentes de empleo financiados por el Componente I que capturarán la especificidad de su experiencia y vocación laboral.
- 1.33 **Componente III. Fortalecimiento y expansión del SPE (US\$4.410.944; BID/CO US\$4.290.098, BID/GRF US\$50.000 y BID/CCF US\$70.846).** Busca fortalecer el servicio y aumentar la cobertura del SPE, con enfoque de inclusión mediante:
- 1.34 **Subcomponente III.1. Inversiones tecnológicas y mejoras de procesos.** Apoya mejoras en gestión de procesos, y transformación digital con enfoque en los grupos específicos de la operación, minimizando el impacto al medio ambiente y facilitando la transición justa hacia una economía con bajas emisiones y sostenible. Financiará: (a) el diseño e implementación de una nueva plataforma informática del SPE con accesibilidad para facilitar el acceso a PcD visual y auditiva (¶1.16), con identidad web mejorada y con enfoque de género. Para ello, contratará servicios de consultoría para: (i) un estudio de levantamiento y actualización de procesos del modelo de operación del SPE con enfoque de género, incluyendo el proceso de vinculación laboral, entre otros (ii) especificación de requerimientos técnicos asociados; (iii) desarrollo de una herramienta para la automatización del SPE (software) y del SNCP (software); (iv) un plan de capacitación para servidores públicos del SPE en el uso de la nueva plataforma; (b) compra de infraestructura tecnológica (hardware energéticamente eficiente y software asociado) requerida por la nueva plataforma del SPE, que automatizará el modelo de operación.
- 1.35 La nueva plataforma incluirá funcionalidades de análisis de información, con un módulo de monitoreo, seguimiento y análisis de resultados de políticas de empleo, permitirá recopilar y analizar datos desglosados por sexo, y nacionalidad, para fundamentar la toma de decisiones de política que reduzcan la desigualdad en oportunidades laborales, y un módulo para la vinculación laboral de PMH<sup>36</sup>. Asimismo, se fortalecerán los subsistemas de gestión clave: (i) orientación y vinculación laboral; y (ii) plataforma de gestión de cualificaciones laborales (FT/CCL del SNCP), permitiendo la segmentación de la población (incluirá una taxonomía de ocupaciones en el SPE para crear un lenguaje común entre perfiles laborales y FT/CCL).
- 1.36 **Subcomponente III.2. Actividades para promocionar la participación y convergencia de los buscadores de empleo y empleadores, como usuarios del SPE.** Mediante servicios de consultoría, (a) se ejecutará una “Estrategia para la implementación de la perspectiva de género en el SPE, con énfasis en empleos verdes”, diseñada con la CT [ATN/SX-18974-EC](#), que contempla herramientas en cinco pilares: sensibilización, comprensión y asimilación de conceptos de igualdad de género; análisis del mercado laboral y auditoría de procesos con enfoque de género; reingeniería de normas, procesos, actividades y servicios para promover e impulsar la igualdad de género; monitoreo y medición de progreso; y enfoque

<sup>35</sup> Se suscribirá un convenio entre MDT y SECAP para la prestación de servicios de FT/CCL (¶3.3).

<sup>36</sup> La infraestructura tecnológica migrará al Centro de Datos de Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), según disposiciones del Ministerio de Telecomunicaciones; MDT asumirá el costo del hosting durante el proyecto.

de género en sectores verdes (¶1.4); (b) se implementará una “Estrategia de promoción del SPE hacia empleadores y buscadores de empleo” incluyendo estrategias de socialización y campañas comunicacionales y mediante la realización de talleres con cámaras empresariales en sectores productivos, y ferias de empleo para buscadores de empleo, entre otros. Estas tendrán un enfoque diferencial para PNI en la Amazonía, mujeres y PMH, con actividades de difusión en lenguas de origen, entre otras. Se coordinará con el BID Invest y BID Lab para lograr un mayor acercamiento con el sector privado. Además, se contempla la creación de incentivos no monetarios (como reconocimientos) para aquellas empresas que incluyan en su nómina a mujeres, PcD, PMH y jóvenes, que integren y actualicen el formato de un reconocimiento de buenas prácticas laborales (como podría ser el “Sello T” del MDT<sup>37</sup>, u otros) (¶1.4, ¶1.16).

- 1.37 **Administración del programa.** Se contemplan gastos de administración y otros, por US\$732.553, que incluyen: Unidad Ejecutora del Programa (UEP); auditorías financieras; monitoreo y evaluación (de impacto, intermedia y final).
- 1.38 **Beneficiarios.** Se prevén 81.960 participantes en FT y 67.790 en CCL pertinentes<sup>38</sup>, para contribuir a la meta de beneficiar a 152.862 personas en FT y 88.532 en CCL. Se realizarán acciones específicas de identificación y comunicación para que, de todos los beneficiarios que pasaron por FTCCCL, 32.269 sean mujeres y 14.000 PMH. Fortalecer al SPE beneficiará potencialmente a toda la población en edad de trabajar residente en el país (12,9 millones en 2022), y a empleadores (aproximadamente 863.681 empresas), mediante mejoras en el servicio y acciones específicas de promoción y socialización<sup>39</sup>.

### C. Indicadores clave de resultado

- 1.39 El programa contempla tres indicadores de resultado asociados al objetivo general. Los dos primeros miden la mejora en la probabilidad de tener un empleo de calidad 12 meses después de recibir FT o CCL pertinente. El tercero mide el porcentaje de buscadores de empleo colocados en un empleo de calidad, 12 meses después interactuar con el SPE. Los indicadores de resultados asociados al objetivo específico I medirán: personas con certificado de aprobación de cursos de FT pertinentes; personas con CCL pertinentes y personas (mujeres, PMH) con certificado de FT o con CCL pertinentes. Los asociados al objetivo específico II medirán: personas registradas en la plataforma del SPE; porcentaje de nuevas personas registradas del SPE que son jóvenes (18-26 años), mujeres. Adultos (45-64 años) y PMH, y número de vacantes publicadas en el SPE.
- 1.40 **Análisis económico.** El análisis costo-beneficio ex ante cuantificó los beneficios incrementales asociados directamente a los principales componentes del programa. El proyecto resulta rentable con un Valor Presente Neto de US\$527.058, con una tasa de descuento de 12% para 5 años, y tiene una Tasa

---

<sup>37</sup> Reconocimiento a empleadores que cumplen adecuadamente con obligaciones laborales como seguridad social, cuota para PcD en empresas, igualdad de género, entre otros.

<sup>38</sup> Ver detalle en [EER#2](#).

<sup>39</sup> Se priorizarán beneficiarios según pertenencia a grupos de atención prioritaria (personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, PcD, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad) y situación de vulnerabilidad de acuerdo a la Constitución de la República de Ecuador ([EEO#6](#)).

Interna de Retorno positiva del 12,8%. El análisis de sensibilidad señala que el VPN esperado se mantiene en terreno positivo, presentando un riesgo moderado ya que los escenarios donde el resultado no es positivo son limitados.

## II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

### A. Instrumentos de financiamiento

- 2.1 **Instrumento y dimensionamiento de la operación.** El Gobierno del Ecuador ha solicitado al Banco un préstamo de inversión específico por US\$25 millones. Se prevé complementar los esfuerzos con US\$3.337.732 de recursos no reembolsables del Marco de Cooperación con Canadá (CCF) y con recursos adicionales no reembolsables del GRF por US\$517.489. La elección del instrumento de proyecto de inversión específica se justifica por su alcance acotado, interdependencia lógica de los componentes e individualidad física y técnica.
- 2.2 **Uso de los recursos GRF.** El programa cumple con los criterios de elegibilidad para el uso de recursos del GRF (AB-3199), primera fase. La migración a Ecuador aumentó su población en 435.423 personas migrantes, representando 2,4% de la población nacional, entre 2018 y 2021 ([EEO#4](#)), casi el triple del nivel requerido para calificar bajo el Criterio 1 (0,5%). Cumple con los criterios de diseño: (i) el programa identifica los retos de inserción laboral, y define las soluciones adecuadas para abordarlos; (ii) es congruente con la existencia de oportunidades económicas, una de las áreas temáticas estratégicas del GRF (identificada en AB-3199, incluida en [GN-2947-4](#), párrafo 2.8 B); (iii) define beneficiarios migrantes y comunidades receptoras, y áreas geográficas con alta concentración de migrantes ([EEO#4](#)), y la matriz de resultados establece objetivos para migrantes y define criterios de focalización para garantizar que se cumplan; y (iv) la operación está incluida en la programación del país. Así, los US\$25 millones del Préstamo apalancarán US\$517.489 de recursos del GRF, en consonancia con una combinación de un máximo de 87% de recursos reembolsables del BID y 13% de recursos no reembolsables (GRF 2%; CCF 11%).
- 2.3 A continuación, se resume la distribución de los costos:

**Cuadro 1. Costos estimados del Programa (US\$)**

Componentes	BID (CO)	CCF	GRF	Total	%
<b>Componente I. Herramientas y mecanismos para fortalecer la identificación de brechas en el mercado laboral y actividades de orientación e información</b>	<b>1.889.628</b>	<b>280.000</b>	-	<b>2.169.628</b>	<b>8</b>
Subcomponente I.1 Herramientas y mecanismos para la identificación de brechas y mejora de la pertinencia	40.000	280.000	-	320.000	
Subcomponente I.2 Servicio de articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores y buscadores de empleo	1.849.628	-	-	1.849.628	
<b>Componente II. Consolidación de programas de formación y certificación</b>	<b>18.167.720</b>	<b>2.820.000</b>	<b>387.489</b>	<b>21.375.209</b>	<b>74</b>
Subcomponente II.1 Herramientas para el cierre de brechas y mejora de la pertinencia	313.490	100.000	107.489	520.979	
Subcomponente II.2 Programas de FT y CCL	17.854.230	2.720.000	280.000	20.854.230	
<b>Componente III. Fortalecimiento y expansión del SPE</b>	<b>4.290.098</b>	<b>70.845</b>	<b>50.000</b>	<b>4.410.944</b>	<b>15</b>
Subcomponente III.1 Inversiones tecnológicas y mejoras de procesos	4.161.183	70.845	-	4.232.029	
Subcomponente III.2 Actividades para promocionar la participación y convergencia de los buscadores de empleo y empleadores, como usuarios del SPE	128.915	-	50.000	178.915	
<b>Administración u otros gastos contingentes</b>	<b>652.552</b>	-	<b>80.000</b>	<b>732.552</b>	<b>3</b>
<b>Total disponible para el Programa</b>	<b>25.000.000</b>	<b>3.170.845</b>	<b>517.489</b>	<b>28.688.334</b>	<b>100</b>
Comisión de administración	-	166.887	-	166.887	
<b>Total</b>	<b>25.000.000</b>	<b>3.337.732</b>	<b>517.489</b>	<b>28.855.221</b>	

Nota: los costos son indicativos.

2.4 Según el análisis detallado en el Plan de Ejecución Plurianual (PEP), se estima un período de desembolso de cuatro años<sup>40</sup>, según el siguiente cronograma:

**Cuadro 2. Cronograma de desembolsos (US\$)**

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
BID (CO)	6.680.227	7.505.821	5.813.000	5.000.952	25.000.000
CCF	1.005.773	1.154.000	677.000	500.959	3.337.732
GRF	147.860	155.879	73.750	140.000	517.489

<sup>40</sup> Se justifica por: (i) la capacidad instalada en el país para entregar servicios de FT y CCL; (ii) el adelanto con recursos propios de actividades de los componente I y III y la contratación de la UEP en 2023 que serán reconocidos de forma retroactiva si se cumplen con los requisitos sustancialmente análogos del Banco, (¶3.5; ¶3.7); y (iii) el apoyo del BID con CT ([ATN/OC-19944-EC](#), [ATN/OC-19897-EC](#) y [ATN/JF-19163-EC](#)) (¶1.28, ¶1.36) con insumos para el inicio de ejecución (encuesta a empresas, análisis de brechas en PNI, entre otros).

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
<b>Total</b>	<b>7.833.860</b>	<b>8.815.700</b>	<b>6.563.750</b>	<b>5.641.911</b>	<b>28.855.221</b>

Nota: Incluye gastos administrativos y Fees.

## **B. Riesgos ambientales y sociales**

- 2.5 De acuerdo con el Marco de Política Ambiental y Social (MPAS), la operación fue clasificada como Categoría “C”, ya que se espera que cause impactos ambientales o sociales negativos mínimos o nulos.

## **C. Riesgos fiduciarios**

- 2.6 Se identificó un riesgo fiduciario medio-alto: si no se fortalece a la UEP para la aplicación de las políticas fiduciarias del BID, y no se establecen delegaciones y flujos de procesos fiduciarios adecuados al proyecto, las contrataciones podrían generar retrasos e impactar el cronograma general de ejecución del proyecto. Para mitigarlo: (i) el equipo fiduciario del Banco brindará apoyo y capacitación al MDT; (ii) el programa deberá fortalecer a la UEP mediante la contratación de profesionales con experiencia previa en la gestión fiduciaria para proyectos financiados por organismos multilaterales; y (iii) como parte del [ROP](#), se elaborarán flujos de procesos que reflejen adecuadamente la delegación y celeridad necesarios para cumplir las metas del programa en tiempo y forma.

## **D. Otros riesgos y temas clave**

- 2.7 **Otros riesgos.** Se identificaron dos riesgos medio-altos: (i) político: si se presenta rotación de autoridades en el MDT durante el arranque del proyecto se podrían retrasar los procesos de iniciación y ejecución del proyecto, afectando su ejecución y cumplimiento de metas; para mitigarlo, se plantea disponer del dictamen de prioridad para todo el periodo de vigencia del proyecto por parte de la Secretaría Nacional de Planificación y cada año la asignación presupuestaria anual; y (ii) económico-financiero: Si existen demoras en la asignación de techo presupuestario para la operación no se podrán ejecutar las actividades previstas para cada componente y por ende alcanzar los objetivos de desarrollo; para mitigarlo la UEP desarrollará una planificación financiera precisa para incluir el proyecto en la programación presupuestaria y anticipar al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) los requerimientos presupuestarios.
- 2.8 **Sostenibilidad.** Para dar sostenibilidad a las inversiones del proyecto, se consideró el compromiso de Ecuador con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8 en particular), y los Decretos Ejecutivos 436/2022 y 753/2023, que otorgan amnistía migratoria e implementan un proceso extraordinario de regularización. Los aportes económicos para FT y CCL del MDT son temporales en respuesta a una coyuntura laboral negativa exacerbada por la pandemia. La operación fortalecerá la capacidad del MDT para elaborar perfiles pertinentes y direccionar la FT y CCL a sectores con mayor retorno. Además, más del 25% de las inversiones se dirige a herramientas de prospección, orientación, perfilamiento, vinculación laboral y sistemas tecnológicos que quedarán instalados después del proyecto y no requieren inversiones adicionales. La capacitación del personal (Componente III) enfatizará la gestión de cambio y dotará al personal de capacidad para gestionar la plataforma cuando finalice el proyecto (¶1.34). La compra de la infraestructura incluirá el servicio de mantenimiento por al menos la

vigencia del proyecto, y luego el MDT se hará cargo del mismo. Los sistemas tecnológicos pueden volverse obsoletos, pudiendo generar sobrecostos y afectar la sostenibilidad de estas inversiones. Anticipando este desafío, mediante de la operación [ATN/SX-18974-EC](#), se está trabajando en que las especificaciones técnicas para seleccionar proveedores favorezcan soluciones digitales fácilmente actualizables. El diseño de software será flexible permitiendo incluir nuevos desarrollos de forma modular. Finalmente, se coordinará con los organismos de cooperación internacional (¶1.24) en la entrega de servicios para PMH.

### III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

#### A. Resumen de los arreglos de implementación

- 3.1 El OE será el MDT quién ejecutará el proyecto mediante una UEP con dedicación exclusiva a la operación, bajo la Subsecretaría de Empleo y Salarios. La UEP gestionará la asignación presupuestaria del programa, las contrataciones y los pagos, en coordinación con las áreas internas institucionales. Asimismo, será responsable de preparar y reportar información financiera y de resultados de la operación, gestionar los desembolsos ante el Banco, presentar los informes financieros auditados y no auditados requeridos, las evaluaciones y preparar los planes de adquisiciones en el sistema que el Banco indique.
- 3.2 El personal de la UEP será contratado con recursos del Programa y estará liderado por un Gerente de Proyecto quien tendrá a su cargo un Equipo De Gestión (EDG) y un Equipo Técnico (ET). El EDG estará compuesto por Especialistas Financiero, de Adquisiciones y de Planificación, Monitoreo y Seguimiento, y el ET conformado por aproximadamente 43 perfiles en distintas especialidades, con responsabilidades acordes para el cumplimiento de los resultados del Programa. El [ROP](#) detallará los perfiles, funciones y procedimientos para su contratación, y los mecanismos de coordinación interna y externa con los distintos actores involucrados en la ejecución (¶1.29, ¶1.32 y [EEO#2](#)).
- 3.3 El MDT suscribirá un convenio específico con SECAP que establecerá un mecanismo de cooperación entre ambas instituciones, incluyendo los términos y condiciones de la prestación de servicios de FT/CCL; la firma de este acuerdo será condición especial de ejecución. El detalle del modelo de este convenio se incluirá en el [ROP](#).
- 3.4 **Capacidad Institucional.** El análisis de capacidad institucional realizado mediante la metodología PACI al MDT indica que el ejecutor no posee experiencia reciente en gestión de proyectos con financiamiento internacional, ni recursos humanos suficientes para asumir las responsabilidades asociadas a la ejecución del programa, especialmente en gestión fiduciaria. El programa financiará la creación de la UEP con un equipo con dedicación exclusiva (¶3.2), y reforzará la UEP en materia fiduciaria (¶2.6).
- 3.5 **Condiciones contractuales previas al primer desembolso del financiamiento.** El primer desembolso de los recursos del financiamiento estará condicionado a que se cumplan, a satisfacción del Banco, las siguientes condiciones: (i) que se haya presentado evidencia de que el OE

- ha conformado la UEP y que ha seleccionado gerente de proyecto, un especialista en adquisiciones y un especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya presentado evidencia de la aprobación y entrada en vigencia del [ROP](#) en los términos previamente acordados con el Banco. Estas condiciones se justifican para garantizar la eficiencia en la ejecución, la implementación exitosa del programa y el cumplimiento con las políticas del Banco.
- 3.6 **Condición especial de ejecución:** El desembolso de los recursos del Subcomponente II. 2. (¶1.32) estará condicionado a la suscripción, a satisfacción del Banco, de un convenio específico entre el MDT y SECAP, en donde se identifique un mecanismo de cooperación entre ambas instituciones con el fin de que SECAP provea servicios de FT/CCL. El convenio establecerá, en los términos previamente acordados con el Banco, las responsabilidades de ambas partes en la ejecución de los recursos y de las actividades respectivas. Esta condición se justifica en que SECAP es el único proveedor de FT/CCL público con cobertura nacional habilitado por el MDT (¶1.12).
- 3.7 **Financiamiento retroactivo.** El Banco podrá financiar retroactivamente con cargo a recursos del programa, hasta por US\$2,5 millones (10% del financiamiento propuesto), gastos elegibles del programa (financiamiento de la UEP, personal operativo, estudios, FT y CCL y tecnología) efectuados por el prestatario antes de la fecha de aprobación del préstamo, siempre que se hayan cumplido los requisitos sustancialmente análogos a los establecidos en el Contrato de Préstamo, y, siempre que los procedimientos de contratación guarden conformidad con los Principios Básicos de Adquisiciones (¶2.4). Dichos gastos deberán haberse efectuado a partir de la fecha de aprobación del perfil del proyecto (9 de marzo de 2023), pero en ningún caso se incluirán gastos efectuados más de dieciocho meses antes de la fecha de aprobación del Préstamo.
- 3.8 **Adquisiciones.** El OE realizará las adquisiciones de bienes, obras, servicios y consultorías financiados por el BID ([GN-2349-15](#)) y con las Políticas para la Selección y contratación de consultores financiados por el BID ([GN-2350-15](#)), y otros que sean aplicables. El Plan de Adquisiciones (PA) ([EER#4](#)) se actualizará anualmente, cuando sea necesario, o cuando lo requiera el Banco, en el sistema de ejecución de planes de adquisiciones que el Banco establezca.
- 3.9 **Desembolsos.** El Banco realizará anticipos en dólares con base en las necesidades de liquidez para un período máximo de seis meses y el MDT preparará las solicitudes de desembolso y rendirá cuentas según lo establecido en la [OP-273-12](#) Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID. Con excepción del primer anticipo, se deberá justificar como mínimo el 80% del total de los saldos acumulados pendientes de justificación. Los recursos del GRF y del préstamo deberán desembolsarse *pari passu*, de manera proporcional, mas no simultánea. Los desembolsos de los recursos del GRF se harán a discreción del Banco y deberán constar en una notificación de aprobación dirigida al Beneficiario. No se requiere *pari passu* en la ejecución de los recursos del CCF.

- 3.10 **Auditoría.** Los estados financieros y la elegibilidad de los gastos del proyecto serán auditados por una firma auditora externa e independiente aceptable al Banco, que será contratada por el MDT. Los servicios de auditoría serán financiados con recursos del proyecto. Los Estados Financieros Auditados (EFA) del proyecto serán enviados al Banco dentro de los 120 días siguientes del cierre de cada ejercicio fiscal de la entidad durante el plazo original de desembolsos o su extensión si fuese necesario. El último EFA se presentará dentro de los 120 días siguientes a la fecha de último desembolso.

## **B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados**

- 3.11 **Monitoreo.** Además del PEP, POA y PA, la UEP presentará los informes semestrales de progreso, dentro de los 60 días finalizado cada semestre, incluyendo notas explicativas de las razones por las cuales ha existido una desviación de lo originalmente planteado si lo existiera. El equipo de proyecto será responsable de la preparación y envío al donante de los informes de proyecto, según las estipulaciones de la Carta de Aporte de Canadá, que prevé: (a) un informe anual a más tardar el 30 de abril de cada año; y (b) un informe final a más tardar tres meses después de la finalización de un Proyecto<sup>41</sup>.
- 3.12 **Evaluación.** Se realizará una evaluación intermedia (al comprometer 40% de los recursos o transcurrir 50% del tiempo del periodo de desembolso, lo que ocurra primero) y final independientes (dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que se haya desembolsado el 90% de los recursos del préstamo), que documentarán el progreso en el logro de resultados y productos acordados y las lecciones aprendidas que afectaron su desempeño. Se realizará una evaluación de impacto asociada al objetivo general para determinar los efectos directos finales de la operación, específicamente, evaluando el programa de CCL en resultados laborales<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Ver detalles en [EER#2](#).

<sup>42</sup> La evaluación de impacto utilizará como fuente principal de información datos administrativos recolectados por el MDT, limitando la necesidad de recursos adicionales para su finalización.

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen		EC-L1284
<b>I. Prioridades corporativas y del país</b>		
<b>1. Prioridades Estratégicas del Grupo BID e Indicadores del CRF</b>		
Retos Regionales y Temas Transversales	-Inclusión Social e Igualdad -Productividad e Innovación -Equidad de Género y Diversidad -Cambio Climático -Capacidad Institucional y Estado de Derecho	
Nivel 2 del CRF: Contribuciones del Grupo BID a los Resultados de Desarrollo	-Beneficiarios de iniciativas de apoyo a migrantes y sus comunidades de acogida (#) -Beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo (#) -Países con marcos reforzados de políticas de igualdad de género y diversidad (#)	
<b>2. Objetivos de desarrollo del país</b>		
Matriz de resultados de la estrategia de país	GN-3103-1	Reducir la precariedad del empleo
Matriz de resultados del programa de país	GN-3154-1	La intervención está incluida en el Programa de Operaciones de 2023.
Relevancia del proyecto a los retos de desarrollo del país (si no se encuadra dentro de la estrategia de país o el programa de país)		
<b>II. Development Outcomes - Evaluability</b>		<b>Evaluable</b>
<b>3. Evaluación basada en pruebas y solución</b>		<b>9.7</b>
3.1 Diagnóstico del Programa		2.5
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas		3.5
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados		3.7
<b>4. Análisis económico ex ante</b>		<b>10.0</b>
4.1 El programa tiene una TIR/VPN, o resultados clave identificados para ACE		1.5
4.2 Beneficios Identificados y Cuantificados		3.0
4.3 Supuestos Razonables		2.5
4.4 Análisis de Sensibilidad		2.0
4.5 Consistencia con la matriz de resultados		1.0
<b>5. Evaluación y seguimiento</b>		<b>10.0</b>
5.1 Mecanismos de Monitoreo		4.0
5.2 Plan de Evaluación		6.0
<b>III. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación</b>		
Calificación de riesgo global = magnitud de los riesgos*probabilidad		Medio Alto
Clasificación de los riesgos ambientales y sociales		C
<b>IV. Función del BID - Adicionalidad</b>		
El proyecto se basa en el uso de los sistemas nacionales		
Fiduciarios (criterios de VPC/FMP)	Si	Administración financiera: Presupuesto, Tesorería, Contabilidad y emisión de informes, Controles externos.
No-Fiduciarios		
La participación del BID promueve mejoras adicionales en los presuntos beneficiarios o la entidad del sector público en las siguientes dimensiones:		
Antes de la aprobación se brindó a la entidad del sector público asistencia técnica adicional (por encima de la preparación de proyecto) para aumentar las probabilidades de éxito del proyecto		

**Nota de valoración de la evaluabilidad:**

El objetivo general de este programa de US\$28.86 millones es contribuir a mejorar la inserción laboral en empleos de calidad, con foco en grupos con mayores barreras de inserción laboral en Ecuador. Los objetivos específicos son: (i) ampliar la cobertura de los programas de formación para el trabajo y certificación por competencias laborales pertinentes, para ecuatorianos y personas en movilidad humana; y (ii) ampliar el uso del servicio público de empleo, con enfoque de inclusión. El principal problema observado es la dificultad de la fuerza laboral para insertarse en empleos de calidad, dificultad que se agudizó con la pandemia, especialmente para los grupos con mayores barreras de inserción: mujeres, jóvenes de 18 a 24 años, adultos de 45 a 64 años, población en movilidad humana, personas con discapacidad e individuos pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas. La propuesta de préstamo identifica dos determinantes principales que limitan la capacidad de la fuerza laboral para insertarse en empleos de calidad: (i) la brecha entre las habilidades demandadas por empleadores formales y las ofrecidas por los buscadores de empleo; y (ii) la falta de información y orientación laboral que limita la capacidad de emparejar adecuadamente la oferta y la demanda laboral. Se observa un desajuste del 50% entre la oferta y la demanda de habilidades, principalmente por falta de calificación requerida por el puesto de trabajo (35%), lo que afecta aún más a grupos con barreras de inserción. Adicionalmente, 14% de las empresas tiene dificultad para llenar vacantes por falta de experiencia, formación o postulantes y un 61% de las personas que buscan empleo lo hace por métodos informales. En este contexto el programa propone el fortalecimiento de las estrategias de pertinencia para planificar y articular los esfuerzos de FT y CCL hacia las necesidades de los empleadores y buscadores de empleo, acompañado por el fortalecimiento de los servicios de orientación y vinculación laboral. El diagnóstico aparece como apropiado, y en la matriz de resultados se proponen indicadores de resultados y metas razonables para medir el alcance de los objetivos.

El análisis económico es apropiado, con supuestos y análisis de sensibilidad razonables y estándar. Utilizando una tasa de descuento del 12%, el valor presente neto estimado del programa es de US\$527.028 y la tasa interna de retorno es del 12,8%.

El plan de evaluación es apropiado. Propone realizar una evaluación reflexiva (antes y después) de los indicadores asociados a objetivos específicos y dos de los indicadores asociados al objetivo general. Este ejercicio garantizará el adecuado seguimiento de estos indicadores, pero no permitirá la atribución empírica de los resultados obtenidos. Adicionalmente, se propone una evaluación de impacto experimental para el indicador asociado al objetivo general que mide la probabilidad de tener empleo de calidad 12 meses después de CCL, que permitirá la atribución empírica de este resultado.

### Anexo II. Matriz de Resultados

<b>Objetivo del Proyecto:</b>	Los objetivos específicos son: (i) Ampliar la cobertura de los programas de formación profesional (FT) y certificación de competencias (CCL) pertinentes, para ecuatorianos y personas en movilidad humana (PMH); y (ii) Ampliar el uso de servicios públicos de empleo, con enfoque de inclusión. El logro de estos objetivos aportará al objetivo general de contribuir a mejorar la inserción laboral en empleos de calidad, con foco en grupos con mayores barreras de inserción laboral.
-------------------------------	---

### Objetivo General de Desarrollo

Indicadores	Unidad de Medida	Valor de Línea de Base	Año Línea de Base	Año esperado para el Logro	Meta	Medios de Verificación	Comentarios
<b>Objetivo general de desarrollo: Contribuir a mejorar la inserción laboral en empleos de calidad en Ecuador, con foco en grupos con mayores barreras de inserción laboral</b>							
Diferencia en % de la probabilidad de tener un empleo de calidad <sup>1</sup> 12 meses después de que recibieron CCL, en comparación a un grupo control	Porcentaje	100	2023	2028	103	[1] Datos administrativos del sistema de información del MDT, Datos de OEC habilitados	[2] Ver detalles metodológicos en <a href="#">EER#2</a> . [3] FT/CCL habilitadas por el MDT.
Diferencia en % de la probabilidad de tener un empleo de calidad 12 meses después de que recibieron FT	Porcentaje	100	2023	2028	105	[1], Datos de OCC habilitados	
Porcentaje de buscadores de empleo colocados en un empleo de calidad 12 meses después de la interacción con el SPE	Porcentaje	12,6 (15.950 / 126.259)	2021	2028	15	[1] o Datos del IESS y la plataforma del SPE	[2]

<sup>1</sup> Empleo de calidad: empleo formal y adecuado. [ver definición en 5 en [EEO#6](#)]. Como la condición de no desear trabajar más horas no puede verificarse con los datos disponibles, los individuos que tienen empleo formal y trabajan menos de 40 horas serán considerados empleos adecuados independientemente si el trabajador desea trabajar más horas.

## Objetivos de Desarrollo Específicos

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año esperado para el Logro	Meta	Medios de Verificación	Comentarios
<b>Objetivo específico de desarrollo 1: Ampliar la cobertura de los programas de FT y CCL pertinentes, para ecuatorianos y personas en movilidad humana</b>							
Personas que aprueban cursos de FT	Número	139.212	2022	2027	152.862	[4] Datos administrativos del proyecto y de la SCP	[3] [5] Meta: anual. Acumulado proyecto: 458.586 La meta de “Compromiso por el Empleo 2023-2025” acumulada a 2025 es 145.060.
Proporción de personas que aprueban cursos de FT pertinentes <sup>2</sup>	p.p.	p.d.	2023	2027	LB+20	[4]	[2] [6] Se espera aumento de 20 p.p.
Personas que obtienen CCL	Número	77.234	2022	2027	88.532	[4]	[3] [5] Acumulado proyecto: 265.597 La meta de “Compromiso por el Empleo 2023-2025” acumulada a 2025 es 119.982.
Proporción de personas que obtienen CCL pertinentes	p.p.	p.d.	2023	2027	LB+20	[4]	[3] [6]
Mujeres que aprueban cursos de FT y /o que obtienen CCL pertinentes	Número	p.d.	2023	2027	32.269	[4]	[3]
PMH <sup>3</sup> que aprueban cursos de FT y/u obtienen CCL pertinentes	Número	p.d.	2023	2027	14.000	[4]	[3]

<sup>2</sup> FT/CCL pertinentes: cuando responden a demandas del sector productivo en sectores priorizados. Una lista de estos programas será definida por el MDT en coordinación entre el sector productivo dentro del primer año de ejecución.

<sup>3</sup> Considera personas migrantes, en tránsito y retornados en el país.

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año esperado para el Logro	Meta	Medios de Verificación	Comentarios
<b>Objetivo específico de desarrollo 2: Ampliar el uso del SPE, con enfoque de inclusión</b>							
Personas registradas en la plataforma del SPE	Número	175.274	Promedio 2021-2022	2027	184.038	[7] Datos administrativos del SPE.	Seguimiento a PNI registradas en Amazonia. Meta: anual. Acumulado últimos 3 años: 552.113
Porcentaje de nuevas personas registradas en la plataforma del SPE que son Jóvenes (18-26 años), mujeres y adultos (45-64 años)	Porcentaje	65%	2017-2022	2027	73%	[7]	[2]
Personas registradas en la plataforma del SPE que son PMH	Número	1024	2022	2027	12.000	[7]	[2]
Número de vacantes publicadas en la plataforma del SPE	Número	115.171	Promedio 2021-2022	2027	118.626	[7]	Meta: anual. Acumulado últimos 3 años. 355.878

### Productos

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Fin del Proyecto	Medios de Verificación	Comentarios
<b>Componente I. Herramientas y mecanismos para fortalecer la identificación de brechas en el mercado laboral y servicios de orientación e información</b>										
<b>Subcomponente I.1 Herramientas y mecanismos para la identificación de brechas y mejora de la pertinencia</b>										
1.1 Estudios prospectivos para la identificación de demanda de necesidades de perfiles y habilidades que requerirá a futuro el mercado de trabajo, realizados, con énfasis en el cierre de brechas para mujeres y PMH <sup>4</sup>	Estudio	0	2022	0	2	0	0	2	[8] Estudio publicado en página web del MDT	
1.2 Estudio de identificación de barreras para acceder a programas de formación para el trabajo y certificación de competencias laborales, con énfasis en mujeres y PMH, realizado	Número	0	2022	0	1	0	0	1	[8]	
1.3 Instrumento de perfilamiento que identifique las habilidades de la oferta para la empleabilidad, con énfasis en mujeres y PMH, diseñado e implementado	Instrumento	0	2022	0	1	0	0	1	Resolución Ministerial que aprueba el instrumento	
1.4 Sistema de monitoreo de demanda laboral diseñado e implementado (incluye equipamiento)	Sistema	0	2022	0	1	1	1	1	Resolución Ministerial que aprueba la creación del sistema en CIET.	[9] Total no acumulativo
<b>Subcomponente I.2 Servicio de articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores y buscadores de empleo</b>										
1.5 Servicio de articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores y buscadores de empleo, con énfasis en el cierre de brechas, implementados <sup>5</sup>	Informe	0	2022	1	1	1	1	1	[10] Informe anual de progreso	[9]
1.6 Servicio de articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores y buscadores de empleo, en la Amazonía, con énfasis en el cierre de brechas de PNI, implementados	Informe	0	2022	0	1	1	1	1	[10]	[9]

<sup>4</sup> Los estudios prospectivos incluirán, dentro de lo posible y según disponibilidad de datos, una caracterización del empleo en los sectores priorizados que identifique, entre otros, brechas de participación laboral de las mujeres y PMH en el sector, aspectos relacionados con la segregación ocupacional de género (horizontal o vertical), brechas salariales.

<sup>5</sup> Incluye la intervención en zonas de la Amazonia para atender a PNI.

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Fin del Proyecto	Medios de Verificación	Comentarios
<b>Componente II. Consolidación de programas de formación y certificación</b>										
<b>Subcomponente II.1 Herramientas para el cierre de brechas y mejora de la pertinencia</b>										
2.1 Diseños curriculares para FT, nuevos o actualizados, con enfoque en PMH, creados con perspectiva de género, puestos a disposición de operadores de capacitación	Número	0	2022	0	20	20	20	60	[11] Catálogo Nacional de Cualificaciones	
2.2. Perfiles ocupacionales, esquema de certificación, e instrumentos de evaluación para la CCL, nuevos o actualizados, diseñados con enfoque en PMH, con perspectiva de género, puestos a disposición de organismos evaluadores de la conformidad por parte del MDT	Estudio	0	2022	0	20	20	20	60	[11]	
2.3. Curso de formación en habilidades blandas en la plataforma E-learning actualizado (incluye la actualización de manuales).	Número	0	2022	0	1	0	0	1	Módulo de capacitación disponible en plataforma de e-learning de la plataforma del SPE	
2.4 Estrategia de comunicación para la difusión de los procesos FT y CCL diseñada y ejecutada <sup>6</sup> .	Estrategia	0	2022	0	1	1	1	1	[10]	[9]
<b>Subcomponente II.2 Programas de FT y CCL</b>										
2.5 Programa de FT ejecutado	Programa	0	2022	0	1	1	1	1	[12] Acta de cierre de proyecto	[9]
2.6. Programa de CCL ejecutado	Programa	0	2022	0	1	1	1	1	[12]	[9]
<b>Componente III. Fortalecimiento y expansión del SPE</b>										
<b>Subcomponente III.1 Inversiones tecnológicas y mejoras de procesos</b>										

<sup>6</sup> Incluye mensajes diferenciados para la difusión de los procesos de FT y CCL, que promueva la participación de jóvenes, adultos 45-64 años, mujeres y PMH.

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Fin del Proyecto	Medios de Verificación	Comentarios
3.1. Plataforma informática del SPE accesible <sup>7</sup> , diseñada e implementada, incluyendo identidad web mejorada, con enfoque de género	Plataforma	0	2022	0	1	1	1	1	Plataforma instalada y funcionando	[9]
3.2 Plan de infraestructura tecnológica del MDT actualizada e implementado (hardware)	Plan	0	2022	0	1	1	1	1	Actas de recepción y puesta en marcha del equipo	[9]
<b>Subcomponente III.2 Actividades para promocionar la participación y convergencia de los buscadores de empleo y empleadores, como usuarios del SPE</b>										
3.3 Estrategia para la transversalización del enfoque de género en el SPE con enfoque en empleos verdes, ejecutada	Estrategia	0	2022	0	1	1	1	1	[10]	[9]
3.4 Estrategia de promoción del SPE hacia empleador y buscadores de empleo realizada <sup>8</sup>	Estrategia	0	2022	0	1	1	1	1	[10]	[9]

<sup>7</sup> Para PcD visual y auditiva.

<sup>8</sup> Incluye estrategias diferenciales para PNI, mujeres y PMH.

**País:** Ecuador

**División:** LMK

**No. de operación:** EC-L1284

**Año:** 2023

### Acuerdos y Requisitos Fiduciarios

**Organismo Ejecutor (OE):** Ministerio del Trabajo del Ecuador

**Nombre de la Operación:** Apoyo al compromiso por el empleo para la efectividad de las políticas de empleo

#### I. Contexto fiduciario del OE

##### 1. Uso de sistema de país en la operación<sup>1</sup>

<input checked="" type="checkbox"/> Presupuesto	<input checked="" type="checkbox"/> Reportes	<input checked="" type="checkbox"/> Sistema Informativo	<input type="checkbox"/> Licitación Pública Nacional (LPN)
<input checked="" type="checkbox"/> Tesorería	<input type="checkbox"/> Auditoría Interna	<input type="checkbox"/> Comparación de Precios	<input type="checkbox"/> Otros
<input checked="" type="checkbox"/> Contabilidad	<input type="checkbox"/> Control Externo	<input type="checkbox"/> Consultores Individuales	<input type="checkbox"/> Otros

##### 2. Mecanismo de ejecución fiduciaria:

<input checked="" type="checkbox"/>	Co-Financiamiento	Se prevé complementar los esfuerzos con US\$3,3 millones de recursos del marco de cooperación con Canadá (CCF). Así mismo, se contemplan recursos adicionales del GRF por US\$0,52 millones.
<input checked="" type="checkbox"/>	Particularidades de la ejecución fiduciaria	Esta operación es un préstamo de inversión específico por US\$25 millones de capital ordinario. El período de desembolso será de cuatro años. El prestatario será la República del Ecuador, y el OE será el MDT.

##### 3. Capacidad fiduciaria

Capacidad fiduciaria del OE	El taller de riesgos identificó: (i) Potenciales restricciones de asignación de espacio fiscal en el Presupuesto General de la Nación, debido a los techos establecidos por el MEF, si no se realizan los pagos de manera oportuna, se podrían ralentizar pagos a los proveedores y contratistas, afectando los objetivos del Programa; y (ii) el volumen y el tipo de contrataciones previstos en el Programa son significativos y complejos, la falta de familiaridad del MDT para ejecutar proyectos financiados por el BID podría conllevar a que se cometan errores en la aplicación de las políticas y procedimientos durante la ejecución, generando retrasos en el cronograma previsto.
-----------------------------	---

<sup>1</sup> Cualquier sistema o subsistema que sea aprobado con posterioridad podría ser aplicable a la operación, de acuerdo con los términos de la validación del Banco.

**4. Riesgos fiduciarios y respuesta al riesgo:**

<b>Taxonomía del Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Respuesta al riesgo</b>
Económico financiero	Si existen demoras en la asignación de techo presupuestario para la operación no se podrán ejecutar las actividades previstas para cada componente y por ende alcanzar los objetivos de desarrollo.	Medio-Alto	El MDT: (i) De inmediato, incluirá el proyecto en la solicitud presupuestaria, una vez aprobado por el Directorio del BID. (ii) Desarrollará una planificación financiera precisa para evitar rechazo de la solicitud de presupuesto o eliminación de techo por falta de ejecución. (iii) Informará al MEF, de manera anticipada, los requerimientos presupuestarios para el proyecto.
Procesos internos	Si no se fortalece a la UEP para la aplicación de las políticas fiduciarias del BID, y no se establecen delegaciones y flujos de procesos fiduciarios adecuados al proyecto, las contrataciones podrían generar retrasos e impactar el cronograma general de ejecución del proyecto.	Medio-Alto	(i) El equipo fiduciario del Banco brindará apoyo y capacitación al MDT. (ii) El programa deberá fortalecer a la UEP a través de la contratación de profesionales con experiencia previa en la gestión fiduciaria para proyectos financiados por organismos multilaterales. (iii) Como parte del ROP, se elaborarán flujos de procesos que reflejen adecuadamente la delegación y celeridad necesarios para cumplir las metas del programa en tiempo y forma.

**5. Políticas y Guías aplicables a la operación:** GN-2349-15 y GN-2350-15

**6. Excepciones a Políticas y Guías:** No aplica

**II. Aspectos a ser considerados en las Estipulaciones Especiales del Contrato de Préstamo**

<p>Tasa de cambio: Para efectos de lo estipulado en el Artículo 4.10 de las Normas Generales, las Partes acuerdan que la tasa de cambio aplicable será la indicada en el inciso (b)(ii) de dicho Artículo. Para dichos efectos, la tasa de cambio acordada será la tasa de cambio en la fecha efectiva en que el Prestatario, el Organismo Ejecutor o cualquier otra persona natural o jurídica a quien se le haya delegado la facultad de efectuar gastos, efectúe los pagos respectivos en favor del contratista, proveedor o beneficiario.</p>
<p>Tipo de Auditoría: El MDT deberá presentar dentro del plazo de ciento veinte (120) días siguientes al cierre de cada ejercicio económico o de la fecha del último desembolso, estados Financieros de propósito especial auditados anuales del proyecto, debidamente dictaminados por una firma de auditoría independiente aceptable para el Banco. De igual forma, los auditores deberán emitir un informe de hallazgos de control interno (carta de gerencia) La firma auditora independiente deberá estar contratada al menos ciento veinte (120) días antes del cierre de cada ejercicio económico o la fecha de último desembolso.</p>

### III. Acuerdos y Requisitos para la Ejecución de Adquisiciones

<input checked="" type="checkbox"/>	Documentos de Licitación	Para adquisiciones de Obras, Bienes y Servicios Diferentes de Consultoría ejecutadas de acuerdo con las Políticas de Adquisiciones (documento GN-2349-15), sujetas a LPI, se utilizarán los Documentos Estándar de Licitación (DEs) del Banco o los acordados entre OE y el Banco para la adquisición particular. Así mismo, la selección y contratación de Servicios de Consultoría serán realizadas de acuerdo con las Políticas de Selección de Consultores (documento GN-2350-15) y se utilizará la Solicitud Estándar de Propuestas (SEP) emitida por el Banco o acordada entre el OE y el Banco para la selección particular. La revisión de las especificaciones técnicas, así como de los términos de referencia de las adquisiciones durante la preparación de procesos, es responsabilidad del especialista sectorial del proyecto. Esta revisión técnica puede ser ex-ante y es independiente del método de revisión de la adquisición.
<input checked="" type="checkbox"/>	Gastos Recurrentes	Los gastos recurrentes requeridos para poner en funcionamiento el proyecto, que sean financiados por el Banco y que sean aprobados por el Jefe de Equipo de Proyecto, serán realizados siguiendo los procedimientos administrativos del Ejecutor. Dichos procedimientos serán revisados y aceptados por el Banco, siempre que no vulneren los principios economía, eficiencia y competencia (Ver Pautas para el tratamiento de gastos recurrentes y Política de Elegibilidad de Gastos GN-2331-5 y actualizaciones).
<input checked="" type="checkbox"/>	Adquisiciones anticipadas financiamiento retroactivo	El Banco podrá financiar retroactivamente con cargo a los recursos del programa, gastos elegibles <sup>2</sup> efectuados por el prestatario antes de la fecha de aprobación del préstamo, hasta por 10% del monto de la operación, siempre que se hayan cumplido los requisitos sustancialmente análogos a los establecidos en el Contrato de Préstamo, y que los procedimientos de contratación guarden conformidad con los Principios Básicos de Adquisiciones. Dichos gastos deberán haberse efectuado a partir de la fecha de ingreso de la operación en el inventario de operaciones del Banco (9 de marzo de 2023), pero en ningún caso se incluirán gastos efectuados más de dieciocho meses antes de la fecha de aprobación del Préstamo.
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión de las Adquisiciones	El método de supervisión será ex post, salvo en aquellos casos en que se justifique una supervisión ex ante, lo cual se verá reflejado en el Plan de Adquisiciones. Para adquisiciones que se ejecuten a través del sistema nacional, la supervisión se llevará por medio del sistema de supervisión nacional del país. El método((i) ex ante, (ii) ex post, o (iii) sistema nacional) de supervisión se debe determinar para cada proceso de selección. Las revisiones ex post serán cada año calendario de acuerdo con el Plan de supervisión del proyecto, sujeto a cambios durante la ejecución. Los reportes de revisión ex-post podrían incluir una visita de inspección física de los procesos de adquisiciones sujetos a la revisión ex post, seleccionados aleatoriamente y con una representación de no menos de un 10%. Los montos límite para la revisión ex post son los siguientes:

<sup>2</sup> Se estima potencial uso del financiamiento retroactivo para financiar la UEP, personal operativo, estudios, FT y CCL y en tecnología por un monto de US\$2,5 millones.

		OE	Obras	Bienes/Servicios	Servicios de Consultoría
		MDT	3.000.000	250.000	200.000
<input checked="" type="checkbox"/>	Registros y Archivos	El MDT mantendrá orden e integridad en los archivos, organizándolos de forma cronológica, independiente, por proceso y por fuente de financiamiento.			

Adquisiciones Principales:

Descripción de la adquisición	Método de Selección	Nuevos Procedimientos/ Herramientas	Fecha Estimada	Monto Estimado 000'US\$
<b>Bienes</b>				
Adquisición de infraestructura tecnológica (servidores, cableado, sistema de enfriamiento).	Licitación Pública Internacional (LPI)		10/22/2024	2.174
Adquisición de computadoras y mobiliario para el programa de articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores y buscadores de empleo del MDT.	Comparación de precios (CP) por invitación abierta		03/08/2024	178
<b>Servicios de no consultoría</b>				
Servicios de capacitación de FT (operadores públicos o privados) <sup>3</sup> .	LPI		02/06/2024	13.055
Servicios de CCL (operadores públicos o privados) <sup>4</sup> .	LPI		01/02/2024	7.798
<b>Firmas</b>				
Creación de nuevos perfiles ocupacionales, esquema de certificación, y mecanismos de evaluación, diseñados para PMH, con perspectiva de género, puestos a disposición de OEC por parte del MDT.	Selección Basada en Calidad y Costo (SBCC)		08/28/2024	107
Diseño e implementación de la estrategia de comunicación para la difusión de los procesos de FT y CCL.	SBCC		02/06/2024	300
Diseño de la plataforma informática del SPE,	SBCC		11/12/2023	200

<sup>3</sup> En caso de requerir los servicios del SECAP, el MDT suscribirá un convenio con SECAP que establecerá un mecanismo de colaboración entre ambas instituciones, incluyendo los términos y condiciones de la prestación de servicios de FT/CCL. El detalle de este convenio se incluirá en el ROP.

<sup>4</sup> Aplica lo comentado en nota de pie 3.

Descripción de la adquisición	Método de Selección	Nuevos Procedimientos/ Herramientas	Fecha Estimada	Monto Estimado 000'US\$
incluyendo identidad web mejorada, con enfoque de género.				
Desarrollo e implementación de la plataforma informática del SPE, incluyendo identidad web mejorada, con enfoque de género.	SBCC		11/12/2023	1.854
Elaboración de estudios prospectivos para la identificación de demanda en sectores priorizados de proyección de necesidades de perfiles y habilidades que requerirá a futuro el mercado de trabajo, con énfasis en el cierre de brechas para mujeres y PMH.	Selección Basada en las Calificaciones de los Consultores (SCC)		11/21/2023	100
Elaboración de estudios de identificación de barreras para acceder a programas y FT y CCL para mujeres, PMH y PNI, con impulso a sectores de empleos verdes y sostenibles.	SCC		11/21/2023	90
Desarrollo de instrumento de perfilamiento que identifique las habilidades de la oferta para la empleabilidad, que toma en cuenta particularidades en mujeres, PMH, y PNI, diseñado e implementado.	SCC		11/21/2023	90
Elaboración de nuevos diseños curriculares para PMH.	SCC		08/28/2024	100
Auditoría financiera del programa.	SBCC		07/15/2024	110
<b>Individuos</b>				
4 contratos para la UEP (gerente, y especialistas financiero, de adquisiciones y de planificación, monitoreo y seguimiento).	3CV		04/28/2023	461
Diseño e implementación de la estrategia de promoción del SPE hacia empleador y buscadores de empleo realizada.	3CV		08/03/2024	50

Descripción de la adquisición	Método de Selección	Nuevos Procedimientos/ Herramientas	Fecha Estimada	Monto Estimado 000'US\$
3 contratos: evaluación intermedia, evaluación final y evaluación de impacto del programa.	3CV		Desde 01/04/2024	145
43 contratistas de servicios según previsión 3.22 de la GN-2350-15, para la articulación y generación de oportunidades con los sectores empleadores con énfasis en cierre de brechas. A ser contratados bajo un mecanismo acordado con el Banco, y que formará parte del ROP.	Selección de Consultor Individual por invitación abierta		08/01/2023	1.641

Para acceder al Plan de Adquisiciones, ver [enlace](#).

#### **IV. Acuerdos y Requisitos para la Gestión Financiera**

<input checked="" type="checkbox"/>	Programación y Presupuesto	<p>El Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPLAFIP) establece las normas que rigen la programación, formulación, aprobación, ejecución, control, evaluación y liquidación de los presupuestos.</p> <p>El MDT es responsable de adelantar los trámites para poder contar en su presupuesto con las partidas presupuestarias correspondientes.</p>
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesorería y Gestión de Desembolsos	<p>El mecanismo de desembolsos será a través de la plataforma electrónica OD (<i>On-line Disbursements</i>).</p> <p>Los desembolsos se realizarán a una cuenta exclusiva en el Banco Central del Ecuador (BCE) y de allí se transferirán el mismo día a la Cuenta Única del Tesoro, de donde se realizarán los pagos del proyecto.</p> <p>Se realizarán anticipos para un periodo de hasta 180 días, según las necesidades reales de liquidez, conforme al plan financiero y flujo de caja detallado del MDT.</p> <p>El Porcentaje de la rendición de cuentas será del 80% sobre los saldos acumulados de anticipos anteriores.</p>
<input checked="" type="checkbox"/>	Contabilidad, sistemas de información y generación de reportes	<p>Las Normas de contabilidad que se seguirán serán las normas gubernamentales de contabilidad, que convergen hacia las NICSP. La moneda de curso legal y de reporte en Ecuador es el dólar de Estados Unidos de Norteamérica (US\$).</p> <p>El MDT utiliza el Sistema de Administración Financiera (e-SIGEF) que integra los procesos de presupuestos para la ejecución del gasto; contabilidad para el registro contable de las transacciones por el método de devengado y tesorería para efectuar pagos a proveedores y contratistas.</p>

		La generación de reportes es a través del e-SIGEF, el cual es la base para la preparación bajo el método de contabilidad de efectivo, del Estado de Flujo de Efectivo y Estado de Inversiones Acumuladas, preparados con base en información del e-SIGEF y auxiliares en EXCEL.
<input checked="" type="checkbox"/>	Control Interno y auditoría interna	La Constitución de la República del Ecuador establece que la CGE es el ente encargado de dirigir el sistema de control del sector público. Como parte de dicho sector, el MDT cuenta con un área de auditoría interna propia.
<input checked="" type="checkbox"/>	Control externo e Informes financieros	El MDT, en acuerdo con el Banco, seleccionarán y contratarán los servicios de una firma auditora elegible al Banco, para que lleve a cabo la auditoría de estados financieros de propósito especial de conformidad con la guía de gestión financiera para proyectos financiados por el Banco; el instructivo de informes financieros y gestión de auditoría externa; y los acuerdo con los términos de referencia (TDR) previamente acordados con el Banco. El costo de los servicios de auditoría externa podrá ser financiada con cargo a los recursos del financiamiento.
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión Financiera de la operación	La operación requiere de un seguimiento constante al inicio tomando en consideración que la UEP no cuenta con e experiencia reciente en gestión financiera, por lo que se planificarán visitas in situ y de escritorio con una periodicidad, sujeto a ajustes durante la ejecución. La supervisión financiera se realizará mediante reuniones de trabajo virtuales y/o presenciales, así como por temas puntuales que requieran del apoyo del Banco y a través de la revisión de los informes Financieros Auditados.

**APOYO AL COMPROMISO POR EL EMPLEO PARA LA EFECTIVIDAD DE LAS POLITICAS DE EMPLEO**

**EC-G1009**

**CERTIFICACIÓN**

La Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento (ORP/GCM) certifica que la operación de la referencia será financiada a través de:

<b>Fuente de Financiamiento</b>	<b>Código del Fondo</b>	<b>Moneda</b>	<b>Monto hasta</b>
Marco de Cooperación con Canadá <sup>1</sup>	CCF	USD	3,337,732

Para las operaciones financiadas con fondos donde el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) no controla la liquidez, la disponibilidad de recursos depende de la solicitud y el recibo de los recursos de los donantes. Además, en el caso de operaciones financiadas con fondos que requieran un convenio posterior a la aprobación con el donante, la disponibilidad de recursos depende de la firma del convenio entre el Donante y el BID (i.e.: Donación de Proyecto Específico (PSG), Fondos Intermediario Financiero (FIF), y fondos fiduciarios de un solo donante).

Certificado por:

Original firmado

Julio 6, 2023

\_\_\_\_\_  
David Margolis en representación de Maria Fernanda

\_\_\_\_\_  
Fecha

García

Jefe

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento

ORP/GCM

<sup>1</sup> Donante: Gobierno de Canadá

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-\_\_/23

Ecuador. Préstamo \_\_\_\_/OC-EC a la República del Ecuador  
Apoyo al Compromiso por el Empleo para la  
Efectividad de las Políticas de Empleo

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República del Ecuador, como prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución del proyecto "Apoyo al Compromiso por el Empleo para la Efectividad de las Políticas de Empleo". Dicho financiamiento será hasta por la suma de US\$25.000.000, que formen parte de los recursos del Capital Ordinario del Banco, y se sujetará a los Plazos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen del Proyecto de la Propuesta de Préstamo.

(Aprobada el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023)

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-\_\_\_/23

Ecuador. Financiamiento No Reembolsable para Inversión GRT/CN-\_\_\_\_-EC  
a la República del Ecuador. Apoyo al Compromiso por el Empleo  
para la Efectividad de las Políticas de Empleo

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el convenio o los convenios que sean necesarios con la República del Ecuador, con la finalidad de otorgarle un financiamiento no reembolsable para inversión por un monto de hasta US\$3.337.732 con cargo a los recursos otorgados por el Gobierno de Canadá, de conformidad con el Acuerdo Marco con el Gobierno de Canadá, y adopte las demás medidas que sean pertinentes para la ejecución de la propuesta de proyecto contenida en el documento PR-[\_\_].

2. Autorizar al Presidente del Banco o al representante que él designe, a distribuir la comisión administrativa recibida por el Banco entre los departamentos pertinentes que tendrán una carga de trabajo adicional generada en virtud de los recursos otorgados por el Gobierno de Canadá.

(Aprobada el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023)

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-\_\_\_/23

Ecuador. Financiamiento No Reembolsable para Inversión \_\_\_\_/GR-EC  
a la República del Ecuador. Apoyo al Compromiso por el Empleo  
para la Efectividad de las Políticas de Empleo

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, en su calidad de Administrador de la Cuenta de la Facilidad de Financiamiento No Reembolsable del BID, en adelante la "Cuenta", proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República del Ecuador, como beneficiario, con el objeto de otorgarle un financiamiento no reembolsable para inversión destinado a cooperar en la ejecución del proyecto "Apoyo al Compromiso por el Empleo para la Efectividad de las Políticas de Empleo". Dicho financiamiento no reembolsable será hasta por la suma de US\$517.489, que formen parte de los recursos de la Cuenta, y se sujetará a los Plazos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen de Proyecto de la propuesta de proyecto contenida en el documento PR-[\_\_].

(Aprobada el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023)