



Proyecto de Fortalecimiento de las Economías Comunitarias en los Territorios de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios (PROFECPIAM).

## Guía del Subcomponente 3.2 Oportunidades de Empleo

Versión: enero 2024

## Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Antecedentes.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Subcomponente 3.2 Oportunidades de Empleo.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Objetivo.....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Población Objetivo.....</b>	<b>6</b>
<b>3.3 Metas del subcomponente.....</b>	<b>7</b>
<b>3.4 Situación Actual.....</b>	<b>8</b>
<b>3.4.1 Indicadores.....</b>	<b>8</b>
<b>3.4.2 Caracterización del mercado laboral de los PIAM.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4.3 Desafíos de los PIAM en el acceso al mercado laboral.....</b>	<b>12</b>
<b>3.4.4 Necesidades de los PIAM.....</b>	<b>13</b>
<b>Estructura del subcomponente oportunidades de empleo.....</b>	<b>15</b>
<b>4. Intervención 1. Programa de Capacitación.....</b>	<b>15</b>
<b>4.1 Objetivo.....</b>	<b>15</b>
<b>4.2 Modelo de gestión.....</b>	<b>15</b>
<b>4.2.1 Mesas Técnicas de Diálogo y consulta.....</b>	<b>16</b>
<b>4.2.2 Talleres de Socialización.....</b>	<b>17</b>
<b>4.3 Estrategias de Implementación.....</b>	<b>17</b>
<b>4.4 Meta.....</b>	<b>18</b>
<b>4.5 Beneficiarios.....</b>	<b>18</b>
<b>4.6 Productos.....</b>	<b>18</b>
<b>4.7 Impactos esperados.....</b>	<b>18</b>
<b>4.8 Capacitaciones de Educación Continua.....</b>	<b>18</b>
<b>4.9 Certificaciones de competencias laborales.....</b>	<b>19</b>
<b>4.10 Planificación del Programa.....</b>	<b>20</b>
<b>4.10.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación.....</b>	<b>20</b>

4.11	Realización del programa.....	20
4.11.1	Contratación del proveedor de capacitación.....	20
4.11.2	Requerimientos del servicio a contratar.....	21
4.11.3	Espacio físico.....	22
4.11.4	Construcción de los programas .....	22
4.11.5	Convocatoria de participación en los programas de capacitación. ..	23
4.11.6	Criterios de elegibilidad .....	23
4.11.7	Flujo del proceso .....	24
	24	
4.11.8	Ejecución de los cursos de capacitación.....	24
4.11.9	Certificación de participación de los programas .....	25
4.11.10	Informe de los Programas de Capacitación. ....	25
4.11.11	Evaluación del programa de capacitación.....	25
4.12	Cronograma .....	26
4.13	Costos de las acciones.....	26
5.	Intervención 2: Campaña de Comunicación .....	26
5.1	Descripción de la intervención .....	26
5.1.1	Objetivo.....	26
5.1.2	Metas .....	26
5.1.3	Beneficiarios(as) .....	26
5.1.4	Productos e impactos esperados.....	28
5.2	Planificación del programa .....	28
5.2.1	Diagnóstico de Necesidades de Comunicación.....	28
5.2.2	Medios de Comunicación .....	29
5.2.3	Estrategias para la Campaña de Comunicación .....	29
5.2.4	Aspectos por considerar .....	30
5.2.5	Contratación del proveedor de comunicación .....	31

5.2.6	Construcción de los Productos de Comunicación:	31
5.2.7	Realización de la Campaña.	32
5.2.8	Informe del Desempeño de la Campaña.	32
5.2.9	Cronograma	33
5.2.10	Costos	33
6.	Monitoreo y Evaluación del Subcomponente 3.2	34
6.1	Sistema de Monitoreo	34
6.2	Informes de avance del subcomponente 3.2	34
6.3	Evaluación	34
7.	Marco de Gestión Financiera y Administrativa del Proyecto	34
7.1	Marco Regulatorio de la Gestión Financiera	35
7.2	Marco de Gestión de Adquisiciones del Proyecto	35
7.3	Marco Regulatorio de Adquisiciones del Proyecto	36
7.4	Mecanismo de quejas	36

## 1. Introducción

El Gobierno del Ecuador recibió un préstamo del Banco Mundial (BM) para financiar el Proyecto de Fortalecimiento de Economías Comunitarias de los Pueblos Indígenas y Nacionalidades, Afroecuatorianos y Montubios (PROFECPIAM) mediante Acuerdo de Préstamo No. 9163-EC firmado el 22 de abril de 2021. El proyecto asciende a US\$40.000.000 a ejecutarse en un plazo de 5 años entre 2021 y 2026.

El objetivo del proyecto es contribuir al fortalecimiento de las economías comunitarias, gobernabilidad y accesibilidad de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios (PIAM) en los territorios priorizados, de acuerdo con su visión y prioridades de desarrollo.

Con fecha 09 de enero de 2024 se notifica la firma de la tercera carta de enmienda suscrita por el Banco Mundial y el Gobierno del Ecuador, en la cual se ratifica la participación del IEPS como ejecutor principal del Proyecto y se mantiene como co-ejecutor a la SENESCYT

Para el logro del objetivo de desarrollo el Proyecto se ha reestructurado en 5 componentes y 7 subcomponentes.

Dentro del componente 3.- Promoción de la Educación Superior y la Generación de Empleos para los PIAM, se encuentra considerado 2 subcomponentes: Subcomponente 3.1: Promoción de la Educación Superior y Subcomponente 3.2: Oportunidades de Empleo.

El subcomponente 3.1 será ejecutado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT y el subcomponente 3.2 será ejecutado por el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidario IEPS.

## 2. Antecedentes

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria IEPS, fue creado mediante Decreto Ejecutivo No. 1668 el 7 de abril de 2009, como una entidad de derecho público, adscrito al Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES. Cuenta con jurisdicción nacional, personalidad jurídica, patrimonio propio e independencia técnica, administrativa y financiera.

El 10 de mayo de 2011 se publicó en el Registro Oficial 444, la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario. Esta Ley estipula que el IEPS es una entidad que ejecuta la política pública, coordina, organiza y aplica de manera desconcentrada los planes, programas y proyectos relacionados con los objetivos de dicha Ley.

El Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria IEPS como ejecutor del proyecto PROFECPIAM, tendrá las siguientes responsabilidades principales: (i) incluir en la proforma presupuestaria anual, los requerimientos de recursos del Proyecto, y tramitar su aprobación ante la Secretaría Nacional de Planificación y el Ministerio de Economía y Finanzas; (iii) Crear la Unidad de Implementación del Proyecto Central y Territoriales, iv) coordinar acciones con el organismo que financia el proyecto Banco Mundial.

## Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

Dirección: Av. Quitumbe Ñan y Av. Amaru Ñan  
Plataforma Gubernamental de Desarrollo Social, 6to. piso.  
Código postal: 170146 / Quito-Ecuador  
Teléfono: +593-2 382 8070  
[www.economiasolidaria.gob.ec](http://www.economiasolidaria.gob.ec)

Con el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria IE+PS como ente de fomento de las organizaciones y asociaciones de la Economía Popular y Solidaria conforme sus competencias y atribuciones establecidas en la Normativa Legal ejecutará espacios de diálogo nacional y territorial considerados en el componente 1, implementará los subproyectos territoriales planificados, así como las actividades de mejora de acceso a servicios financieros contemplados en el componente 2 y fortalecimiento de capacidades establecidos en el subcomponente 3.2.

El subcomponente 3.2 Oportunidades de Empleo busca el desarrollo de acciones encaminadas a promover mayores oportunidades de empleo para los PIAM, incluidas las mujeres PIAM, esto incluye trabajar con enfoque de género en actividades de capacitación y asesoramiento para mejorar la competitividad en el acceso laboral, y programas específicos de desarrollo de habilidades, y campañas de comunicación, trabajo de promoción y actividades de sensibilización dirigidas a erradicar la discriminación racial en el trabajo.

Dentro del IEPS la unidad responsable del seguimiento de la ejecución del proyecto es la Dirección de Productividad y Calidad,

### 3. Subcomponente 3.2 Oportunidades de Empleo.

#### 3.1 Objetivo.

El objetivo del subcomponente 3.2 Oportunidades de Empleo es encaminar acciones para promover mayores oportunidades de empleo para los PIAM a través de la ejecución de eventos de capacitación de educación continua y certificación de competencias laborales orientadas al desarrollo de habilidades personales y profesionales de las personas PIAM dentro de los territorios priorizados.

Este subcomponente también busca implementar actividades de sensibilización dirigidas a erradicar la discriminación racial en el trabajo para lo cual se prevé contratar un servicio especializado que implemente la estrategia adecuada para realizar estos procesos.

#### 3.2 Población Objetivo.

El proyecto ha priorizado hombres y mujeres que pertenecen a los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios PIAM.

**Tabla 1.** Autoidentificación de la población objetivo (Año 2024-2026)

Autoidentificación	Año 2024	Año 2025	Año 2026
Indígena	657.171	667.210	677.403
Afroecuatoriana	300.932	305.529	310.196
Montubia	563.816	572.429	581.174
<b>Población Objetivo</b>	<b>1.521.920</b>	<b>1.545.169</b>	<b>1.568.773</b>

Fuente: INEC 2021, Proyecciones Poblacionales

La autoidentificación étnica de la población objetivo del proyecto refleja que el 43% es indígena, el 20% es afroecuatoriana y el 37% montubia, de acuerdo con la cultura y costumbres.

Gráfico 1: Autoidentificación étnica de la población objetivo.



Fuente: INEC 2021, Proyecciones Poblacionales

La desagregación de la población objetivo parroquia se puede visualizar en más detalle en el [Anexo 1](#). Población objetivo – Ubicación Geográfica, a nivel de cantón y autoidentificación étnica (Año 2024-2026).

Actualmente, las mujeres representan más de la mitad de la población total (51.3% – 8.7 millones).<sup>1</sup>

Tabla 2. Población por género e identificación étnica.

Identificación étnica	Hombres	Mujeres
Indígena	49,00%	51,00%
Afroecuatorianos	49,60%	50,40%
Montubia	51,00%	49,00%

Fuente: Secretaría de Gestión y Desarrollo de Pueblos y Nacionalidades<sup>2</sup>

### 3.3 Metas del subcomponente.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos Artículo publicado el 08 de marzo de 2024 titulado LAS ESTADÍSTICAS EN EL ECUADOR TIENEN ROSTRO DE MUJER

<sup>2</sup> SGPDPN Análisis preliminar CENSO 2022 con enfoque en Pueblos y Nacionalidades

El desarrollo de las actividades del subcomponente 3.2 (eventos de capacitación) iniciarán el año 2025 y tendrán una duración 15 meses con el fin de atender a 1000 beneficiarios de los cuales el 30% deberán ser mujeres PIAM que pertenezcan a las 300 parroquias priorizadas del proyecto.

Los resultados de las actividades del subcomponente 3.2. Oportunidades de Empleo se medirán semestralmente.

**Tabla 3. Marco de Resultados**

ID	Indicador	Unidad de Medida	Construcción del Indicador		Meta	
			Numerador	Denominador	Año	Valor
IRI-7	PIAM que aprobaron los cursos de capacitación para mejorar sus habilidades.	Unidad	Número de participantes PIAM que aprobaron los cursos de capacitación para mejorar sus habilidades		2026	1.000

### 3.4 Situación Actual

#### 3.4.1 Indicadores

Las crisis económicas de los países causan grandes dificultades a millones de personas en todo el mundo, especialmente a los más pobres, quienes debido a sus condiciones económicas son más vulnerables en estos casos de crisis. Durante los últimos años el Ecuador ha enfrentado una serie de desafíos económicos que han impactado de manera desfavorable su estabilidad y desarrollo lo que ha ocasionado un crecimiento de las tasas de desempleo e informalidad, que son los problemas estructurales del Ecuador.

Cada trimestre el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENENDU)<sup>3</sup> pone en análisis los indicadores laborales más importantes a nivel nacional por lo que para el primer trimestre del año 2024 presenta las siguientes cifras:

- La población en edad de trabajar (PET) 13,2 millones de personas a nivel nacional.
- La población económicamente activa (PEA) 8,5 millones de personas a nivel nacional.
- La población económicamente inactiva (PEI) 4,7 millones de personas a nivel nacional.
- La población con empleo 8,1 millones de personas a nivel nacional.

<sup>3</sup> Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), I Trimestre 2024.

- Empleo adecuado/Pleno 2.9 millones de personas a nivel nacional.
- Subempleo 2.7 millones de personal a nivel nacional.
- Empleo no remunerado 982 mil personas a nivel nacional.
- Desempleo 347 mil personas a nivel nacional.

Estos datos arrojan una tasa de empleo adecuado de 35.1%, una tasa de desempleo de 4.1%, y una tasa de subempleo del 20.5% a nivel nacional durante el primer trimestre del año 2024.

Al desagregar el desempleo por sexo, los resultados evidencian que las mujeres poseen una mayor tasa respecto a los hombres, es así como, a nivel nacional, 4,2%, de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que, la tasa de los hombres fue de 3,4%. La diferencia de 0,8 puntos porcentuales entre la tasa de desempleo de hombres y mujeres.<sup>4</sup>

Durante el último período de análisis, a nivel nacional, los hombres presentaron una mayor proporción de empleo adecuado respecto a las mujeres. La tasa de empleo adecuado para los hombres fue de 38,5%, mientras que, para las mujeres de 28,7%.<sup>5</sup>

En cuanto a los resultados desagregados por sexo, la tasa de otro empleo no pleno para las mujeres fue de 31,7%, mientras que para los hombres fue de 28,9%.

Asimismo, en el Ecuador, las mujeres presentan una tasa de empleo no remunerado de aproximadamente 3,4 veces más alta que los hombres ubicándose en el 19.4% para las mujeres y 5.6% para los hombres.<sup>6</sup>

Los principales indicadores del mercado laboral rural son los siguientes:

- La población en edad de trabajar (PET) fue de 4,0 millones de personas a nivel rural.
- La población económicamente activa (PEA) fue de 3,0 millones de personas a nivel rural.
- La población económicamente inactiva (PEI) fue de 1,0 millón de personas a nivel rural.
- La población con empleo 2,9 millones de personas a nivel rural.
  - Empleo adecuado/Pleno 498 mil personas a nivel rural.
  - Subempleo 604 mil personas a nivel rural.
  - Empleo no remunerado 750 mil personas a nivel rural.
  - Desempleo 39 mil personas a nivel rural.

Estos datos arrojan una tasa de empleo adecuado de 16.8%, una tasa de desempleo de 1.3%, y una tasa de subempleo del 20.4% a nivel rural durante el primer trimestre del año 2024.

La población rural ocupada según rama de actividad presenta los siguientes indicadores: agricultura: 74.4%, servicios 11.8%, comercio: 5.9%, manufactura: 4.1%, construcción: 3.8%.

---

<sup>4</sup> Boletín Técnico N° 07-2024-ENEMDU Marzo 2024.

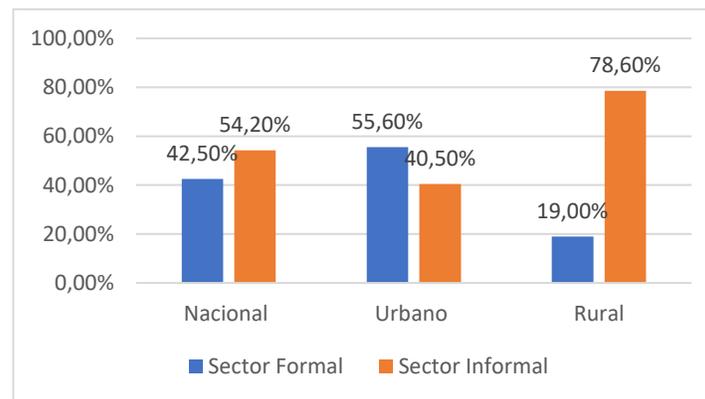
<sup>5</sup> Boletín Técnico N° 07-2024-ENEMDU Marzo 2024

<sup>6</sup> Boletín Técnico N° 07-2024-ENEMDU Marzo 2024

Durante el mismo período, la mayor proporción de empleo en el área urbana se concentró en el empleo en el sector formal (55,6%), mientras que el empleo en el sector rural se concentró en el sector informal alcanzando el 78,60 %

Población con empleo en el sector formal e informal a nivel nacional y por sector (en porcentaje respecto al total de personas con empleo).

*Gráfico 3. Empleo formal e informal sector urbano y rural*

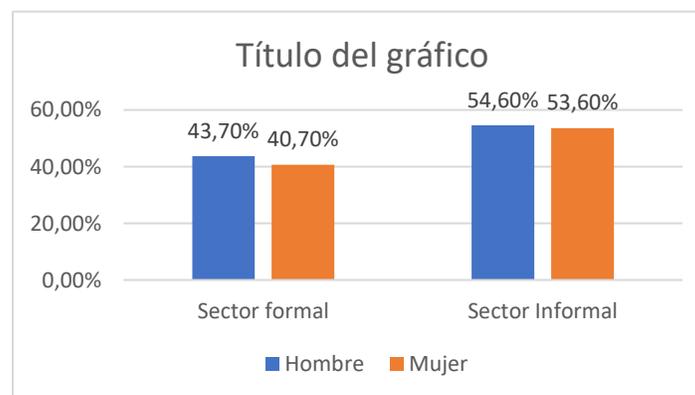


Fuente: ENEMDU I Trimestre 2024

Entre las mujeres con empleo el 53,6% se ubicaron en el sector informal, mientras que, entre los hombres esta tasa fue de 54,6%.

Población con empleo en el sector formal e informal a nivel nacional y por sexo. (en porcentaje respecto al total de personas con empleo).

*Gráfico 4. Empleo formal e informal por género.*



Fuente: ENEMDU I Trimestre 2024

### 3.4.2 Caracterización del mercado laboral de los PIAM

En Ecuador el mercado laboral puede verse influenciado por factores étnicos y culturales. Aunque la constitución ecuatoriana garantiza la igualdad de derechos sin discriminación por origen étnico, existen ciertas dinámicas y desafíos que afectan a diferentes grupos étnicos de manera distinta.

**Contexto político y legal,** Ecuador ha implementado políticas para promover la inclusión y la igualdad, como la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley de Movilidad Humana, que buscan proteger los derechos de los migrantes y las minorías étnicas. Sin embargo, la implementación efectiva de estas leyes sigue siendo un desafío.

**Desigualdad Económica,** la desigualdad económica y la distribución desigual de oportunidades afectan a todos los grupos étnicos en el Ecuador. Las políticas públicas que promuevan el desarrollo económico inclusivo y la igualdad de acceso a la educación y capacitación profesional son fundamentales para abordar estas disparidades.

La caracterización del mercado laboral para las mujeres revela desafíos específicos en algunos aspectos como:

**Alta participación en la economía informal,** sin acceso a derechos laborales, seguridad social o estabilidad en sus ingresos. La discriminación y la desigualdad de oportunidades limitan acceso a empleos formales, especialmente en sectores con mejores condiciones laborales.

**Sectores de Empleo,** gran parte de las mujeres en el sector rural se dedica a la agricultura, ya sea en cultivos familiares o realizando trabajos agrícolas; artesanías y comercio, realizando actividades para preservación de conocimientos y tradiciones culturales.

**Condiciones laborales,** en primer término, la desigualdad salarial, debido a que las mujeres suelen recibir salarios más bajos que los hombres, y muchas veces las condiciones laborales son precarias con escaso acceso a salud y derechos laborales.

**Educación y capacitación,** el acceso a la educación formal para las mujeres PIAM es a menudo limitada, lo que restringe las oportunidades de empleo, así como el acceso a programas de capacitación en habilidades técnicas es limitada o de difícil acceso.

En el Ecuador se ha avanzado en términos de reconocimiento de derechos y protección legal para las minorías étnicas, pero aún persisten desafíos significativos en cuanto a igualdad de oportunidades en el mercado laboral. La promoción de políticas inclusivas y el fomento de la educación y la capacitación son clave para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y justo para todos los grupos étnicos en el país.

Existen políticas orientadas a mejorar la situación laboral de las mujeres, sin embargo, por cultura el rol de la mujer en el sector rural ha estado orientado a realizar actividades de cuidado del hogar y los hijos.

### 3.4.3 Desafíos de los PIAM en el acceso al mercado laboral.

Los desafíos son muchos y las barreras son diversas y reflejan desigualdades históricas y estructurales.

**Educación:** El acceso limitado a una educación de calidad es una barrera fundamental. Muchas comunidades indígenas y afroecuatorianas carecen de infraestructura educativa adecuada, lo que limita las oportunidades de adquirir habilidades y conocimientos necesarios para acceder a empleos formales.

Las tasas de alfabetización y educación secundaria son más bajas en las comunidades indígenas, ya que solo el 25% de indígenas en áreas rurales ha completado la educación secundaria.

Las tasas de educación de las comunidades afroecuatorianas son bajas, ya que solo alrededor del 30% de la población ha completado la educación secundaria.

De igual forma los niveles de educación secundaria de las comunidades montubias es alrededor del 30%.<sup>7</sup>

**Discriminación:** Persisten actitudes discriminatorias que afectan las oportunidades laborales de estos grupos, enfrentando discriminación directa en procesos de selección y condiciones laborales desfavorables debido a prejuicios étnicos.

**Acceso a mercados laborales formales:** La ubicación geográfica de muchas comunidades indígenas y afroecuatorianas, así como la falta de transporte adecuado y la distancia a centros urbanos, dificultan el acceso a oportunidades laborales formales fuera del sector agrícola y servicios básicos.

**Falta de experiencia y capacitación:** La falta de acceso a programas de capacitación y formación profesional específicamente adaptados a las necesidades de estos grupos limita su competitividad en el mercado laboral.

**Lenguaje y cultura:** La diversidad lingüística y cultural puede ser una barrera para la comunicación efectiva y la integración en entornos laborales dominados por hablantes de español y personas de culturas diferentes.

**Sector informal y precarización laboral:** Muchos indígenas, afroecuatorianos y montubios trabajan en el sector informal, donde los derechos laborales pueden ser ignorados y las condiciones de trabajo son precarias.

---

<sup>7</sup> Datos del INEC Censo 2020 – Escolaridad , Ministerio de Educación, escolaridad en el sector indígena, afroecuatoriano y montubio.

**Acceso a crédito y recursos económicos:** La falta de acceso a crédito y a recursos económicos para emprender negocios o mejorar las condiciones de producción agrícola limita las oportunidades económicas de estos grupos.

**Falta de acceso a la información:** La brecha digital ha hecho que sea difícil el acceso laboral a la población PIAM, considerando que las ofertas laborales se ofrecen a través de medios virtuales y redes sociales, así como los procesos de formación y capacitación a través de estos medios.

### Subempleo de PIAM

El 18.87% de los pueblos indígenas se encuentra en el subempleo. En el caso de los afroecuatorianos y montubios este indicador llega al 25.30% y 27.67% respectivamente. En general, cerca de 3, de cada 10 montubios y 3 de cada 10 afroecuatorianos se encuentran en el subempleo, así como 2 de cada 10 blancos y mestizos se encuentran en esta categoría.

La cifra es más baja para el caso de los indígenas. No obstante, es importante indicar que, aunque menos personas indígenas se encuentran en el subempleo, aquellas que tienen empleo están en la informalidad, con trabajos precarios, de baja calidad y mal remunerados.

### Desempleo de los PIAM

Del total de la PEA indígena, el 1.10% se encuentra en condiciones de desempleo, en el caso de los afroecuatorianos el 8.89% y montubios el 2.16%. Es decir, al menos 1 de cada 10 personas de los PIAM, en edad de trabajar, está desempleados.

El nivel de desempleo es alto en la población afroecuatoriana, pues 8 de cada 10 personas se encuentran en condiciones de desempleo, y en la población montubia 2 de cada 10. Por otro lado, en la población indígena se reporta que 1 de cada 10 personas se encuentra en condiciones de desempleo, debido a que están en condición de ayudantes, jornaleros o trabajadores de hogar.

Además, de lo descrito anteriormente los desafíos de las mujeres son específicos a las condiciones culturales de las poblaciones PIAM, esto es el rol dentro de la familia (cuidado de hijos y familia), actividades culturales y tradicionales (bordado, hilado, elaboración de artesanías).

#### 3.4.4 Necesidades de los PIAM.

Las necesidades de capacitación de los pueblos y nacionalidades indígenas afroecuatorianos y montubios en Ecuador son variadas y específicas, reflejando sus contextos culturales, económicos y sociales.

- **Derechos y participación:** Dentro de esta área sería importante considerar aspectos como el conocimiento en derechos humanos, derechos colectivos, y participación política, social y de género. Esto incluye entender y ejercer sus derechos territoriales, culturales y lingüísticos

reconocidos por la Constitución ecuatoriana aquí también hay que recalcar que la participación política de las mujeres indígenas es crucial para el desarrollo de sociedades más inclusivas e igualitarias. Esta participación no solo implica el derecho de elegir o ser elegidas; también abarca la capacidad de influir en las decisiones políticas y sociales que afectan sus vidas y las de sus comunidades.

- **Desarrollo sostenible:** Capacitación y/o intercambio de saberes en técnicas agrícolas sostenibles, manejo de recursos naturales, y adaptación al cambio climático, promoviendo prácticas que respeten y preserven el medio ambiente.
- **Educación intercultural bilingüe:** Valorar/rescatar la enseñanza de idiomas indígenas, respetando sus sistemas de conocimiento tradicional. (este aspecto aplicable a los pueblos indígenas). Mejora de la calidad y accesibilidad de la educación intercultural bilingüe, fortaleciendo la enseñanza de idiomas indígenas.
- **Empoderamiento económico:** Capacitación en emprendimiento, gestión empresarial, y acceso a mercados para fortalecer la economía local y promover el desarrollo económico comunitario.
- **Empoderamiento femenino:** Acceso de las mujeres a recursos, participación social, derechos, salud, bienestar y todos los recursos necesarios para la toma de decisiones y el actuar sobre sus propias vidas y sus comunidades.
- **Liderazgo femenino:** La poca representación de la mujer en el ámbito político y económico ha puesto en alerta la necesidad de formar lideresas que contribuyan en la construcción de un entorno más equitativo, es necesario fortalecer el liderazgo femenino en el país con el fin de enfrentar los desafíos en la búsqueda de la equidad de género en el ámbito profesional.<sup>8</sup>
- **Preservación cultural:** Capacitación en gestión del patrimonio cultural, promoción de artesanías y prácticas culturales, y fortalecimiento de identidades culturales frente a la globalización.
- **Normativa contable y tributaria:** Aunque no sea aplicable a toda la población en general, hay sectores económicos de los PIAM que necesitan conocer las obligaciones tributarias que asumen las personas que ejercen alguna actividad económica.
- **Competencias básicas:** Consideradas como un conjunto de habilidades y conocimientos fundamentales que se consideran esenciales para el desarrollo integral y la participación efectiva en la sociedad, todo esto en busca mejorar y fortalecer las capacidades personas de los PIAM para enfrentar las barreras de acceso a empleo en el Ecuador.

---

<sup>8</sup> Women Economic Forum Ecuador 2024, realizado el 26 de septiembre en la ciudad de Quito.

- **Tecnologías de la información y comunicación:** Otra de las necesidades que se ha considerado para los PIAM es la formación en tecnologías de la información y comunicación, que debido a la falta de acceso a este tipo de servicios se constituye una limitante.

## Estructura del subcomponente oportunidades de empleo

El subcomponente 3.2 oportunidades de empleo está estructurado en dos ejes de intervención:

### 4. Intervención 1. Programa de Capacitación

Este eje está enfocado en el desarrollo de eventos de capacitación de educación continua (que tengan una duración de 40 horas o más) y cursos para certificación de competencias laborales (en áreas técnicas u oficios con una duración de 100 a 160 horas) para personas de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias dentro de los territorios priorizados.

#### 4.1 Objetivo.

Desarrollar y mejorar las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales de las personas de los pueblos y nacionalidades afroecuatorianos y montubios con enfoque de género a través de programas de capacitación enfocados a sus necesidades con la finalidad de generar mejorar sus oportunidades de empleo.

#### 4.2 Modelo de gestión.

La propuesta de modelo de gestión, parte del reconocimiento y determinación de la población objetivo, la misma que está compuesta por personas de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios (PIAM) ubicados en los territorios priorizados por proyecto.

La identificación de la demanda se lo hará a través de 4 canales de información:

- Resultados de las Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta y Talleres de Socialización.
- Información de los Planes de Desarrollo de los GAD Cantonales
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU Trimestral).
- Identificación de Necesidades desde la operatividad del Proyecto.

Se trabajará en la identificación de la población objetivo a quienes está dirigida estas actividades del subcomponente 3.2 a través de los líderes y lideresas participantes en los eventos Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta y los Talleres de Socialización.

Durante el desarrollo de las Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta que es un espacio participativo y de retroalimentación sobre las herramientas clave del proyecto, así como la Guías para la implementación de los componentes y subcomponentes del proyecto, que contará con la participación de líderes y lideresas de organizaciones de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias, se trabajará en la identificación de necesidades de capacitación de jóvenes y adultos (hombres y mujeres profesionales y no profesionales), para el desarrollo de las temáticas a ofertar por parte del proyecto.

Gráfico 5. Modelo de Gestión



1000 participantes PIAM de las cuales 300 participantes deben ser mujeres (30%)

Eje 2: Sensibilización de la discriminación racial en el trabajo.

- Lineamientos para la campaña de erradicación de la discriminación racial en el trabajo.
- Planificación para la ejecución de la campaña de erradicación racial en el trabajo.
- Ejecución de la campaña de erradicación de la discriminación racial en el trabajo enfocada a la comunidad en general.

Fuente: Equipo PROFECPIAM

#### 4.2.1 Mesas Técnicas de Diálogo y consulta

Las 11 Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta se desarrollaron a partir del 09 de octubre de 2024, de acuerdo con el siguiente detalle:

Mesas	Fechas
Mesa 1. Otavalo	9/10/2024
Mesa 2. Ambato	10/10/2024
Mesa 3. Quito	14/10/2024
Mesa 4. Loja	16/10/2024
Mesa 5. Esmeraldas	18/10/2024

Mesa 6. El Coca	21/10/2024
Mesa 7. Puyo	23/10/2024
Mesa 8. Macas	24/10/2024
Mesa 9. Portoviejo	28/10/2024
Mesa 10. Guayaquil	30/10/2024
Mesa 11. Babahoyo	06/11/2024

Fuente: Equipo PROFECPIAM

Como parte de la estrategia para conocer las necesidades de capacitación de los PIAM durante la ejecución de las Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta en la presentación de la Guía de Oportunidades de Empleo donde participaron líderes y lideresas de organizaciones sociales de pueblos y nacionalidades indígenas afroecuatorianos y montubios, quienes manifestaron el interés por algunas áreas de capacitación de las cuales se ha priorizado los requerimientos de la mayoría de las mesas como son:

- Contabilidad básica
- Obligaciones tributarias
- Elaboración de proyectos
- Liderazgo femenino
- Desarrollo de habilidades blandas

#### 4.2.2 Talleres de Socialización

A través de los 57 talleres de socialización que se desarrollarán durante el primer trimestre de 2025.

#### 4.3 Estrategias de Implementación

Para la implementación de las actividades de capacitación el IEPS – PROFECPIAM a través del Analista de Comunicación (Plan de Comunicación) realizará una convocatoria pública a través de diferentes medios de comunicación locales y comunitarios en la cual se informará la agenda, fecha y contenido de los talleres.

Los requisitos para postular son:

- Mayores de 16 años (PEA)
- Estar autoidentificado como persona de pueblos o nacionalidades indígenas, afroecuatorianos o montubios.
- Pertenecer a una de las 300 parroquias priorizadas del proyecto.
- Firmar un acuerdo de participación y culminación de los eventos de capacitación (virtual o presencial).

- Haber cursado al menos 10mo año de EGB (este requisito aplica para capacitaciones de carácter técnico, sin embargo, para capacitaciones de gobernanza, habilidades blandas no es necesario tener formación alguna).

De la participación de los eventos de capacitación se deberá contar por lo menos con un 30% de mujeres PIAM.

#### **4.4 Meta**

La meta de esta actividad es capacitar a 1000 participantes de pueblos y nacionalidades indígenas afroecuatorianos y montubios de los territorios priorizados de los cuales al menos 300 participantes deben ser mujeres.

#### **4.5 Beneficiarios**

Las personas participantes corresponden a Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios, que pertenecen a las 300 parroquias priorizadas por el proyecto y están vinculados a las comunidades y organizaciones locales que representan a estos grupos étnicos. Incluyendo además a mujeres, jóvenes, adultos mayores.

Los cupos dependen de la población objetivo en cada territorio, las necesidades específicas de capacitación y las capacidades de implementación de los recursos del proyecto.

Hay cupos destinados exclusivamente para la participación de mujeres PIAM y se ejecutarán actividades exclusivas de capacitación para empoderamiento y liderazgo femenino.

#### **4.6 Productos**

Se encuentra prevista la ejecución de 30 procesos de capacitación durante 15 meses, estos eventos estarán coordinados por 1 UIP Central, 5 UIP Territoriales y se desarrollarán conforme las necesidades identificadas.

Cada evento tendrá una participación de 35 personas por lo que se estima atender a unas 1.050 personas, sin embargo, este beneficio se puede extender considerando las necesidades identificadas en la población PIAM.

#### **4.7 Impactos esperados**

A través de los eventos de capacitación y certificación de competencias laborales se busca mejorar la empleabilidad de los participantes y varios aspectos clave en el ámbito profesional de personas PIAM.

#### **4.8 Capacitaciones de Educación Continua.**

Estos eventos de capacitación buscan mejorar y actualizar los conocimientos en diferentes áreas profesionales y por consiguiente mejorar las oportunidades de acceso a empleo.

#### 4.9 Certificaciones de competencias laborales.

Estos eventos de capacitación son eventos más especializados que tienen la finalidad de proveer de conocimientos en un arte u oficio, así como garantizar a través de un examen que el participante ha adquirido el conocimiento necesario para garantizar su trabajo, otros aspectos a considerar lo siguiente:

**Reconocimiento de habilidades:** A través de estos procesos de capacitación se valida y reconoce las competencias adquiridas, lo que puede aumentar la confianza del trabajador en su capacidad.

**Empleabilidad:** Estos eventos facilitan el acceso a mejores oportunidades laborales, ya que muchos empleadores valoran la certificación como una garantía de habilidad y conocimiento.

**Desarrollo profesional:** Se fomenta la capacitación continua, ya que muchos programas de certificación requieren que los participantes se mantengan actualizados en sus áreas.

**Movilidad laboral:** Estos eventos de capacitación puede abrir puertas a nuevas posiciones dentro de la misma organización o en otras, al demostrar habilidades específicas.

**Mejora en la productividad:** Los trabajadores certificados suelen ser más competentes, lo que puede resultar en un aumento de la eficiencia y la calidad del trabajo.

Estas capacitaciones estarán enfocada al desarrollo de habilidades básicas, y fortalecimiento de los oficios a través de cursos para la obtención de certificación de competencias, en áreas como:

9

- Agricultura
- Construcción
- Mecánica
- Soldadura
- Carpintería
- Turismo Comunitario
- Plomería

**Competencias interpersonales:** de igual forma se busca mejorar las competencias personales que permitan una participación más efectiva en los entornos laborales y mayores oportunidades de acceso al empleo laboral formal dentro de instituciones públicas y privadas, tales como: habilidades de comunicación, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad al cambio, resolución de problemas, inteligencia emocional.

---

<sup>9</sup> Estas áreas estarán sujetas a estudio considerando las necesidades propias de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias determinadas en las Mesas de Dialogo y Consulta y Talleres de Socialización.

## 4.10 Planificación del Programa

### 4.10.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación.

El personal de la UIP Territorial levantará la información a través de:

- Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta y Talleres de Socialización.
- Información de planes de Desarrollo de los GAD Cantonales.
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU Trimestral).
- Identificación de necesidades desde la operatividad del Proyecto.

Las Mesas Técnicas de Diálogo y Consulta permitirán un primer acercamiento con los líderes y lideresas de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios, para escuchar las necesidades de sus comunidades y organizaciones.

Los Talleres de Socialización son espacios destinados a socializar los beneficios del proyecto a posibles beneficiarios, con el fin de comunicar los mecanismos de acceso a las actividades y servicios que oferta el mismo.

A través de los Planes de Desarrollo de los GADs cantonales se va a trabajar en la identificación de necesidades laborales en el sector y de su población.

Los datos estadísticos presentados por el INEC a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU Trimestral), sirven de referencia para identificar los sectores de trabajo de las poblaciones rurales del Ecuador.

Durante la implementación de los subproyectos productivos del componente 2 se podrán identificar las necesidades de capacitación para las organizaciones beneficiarias del cofinanciamiento tales como: tributación, marketing, contabilidad básica, otros.

## 4.11 Realización del programa

### 4.11.1 Contratación del proveedor de capacitación.

Para la ejecución de estos procesos de capacitación una vez definidas las temáticas de acuerdo con las necesidades identificadas se contratará los servicios de un proveedor de capacitación cuyas responsabilidades serán las siguientes:

- Preparación y actualización del plan de estudios del programa, con contenidos relevantes y alineados al objetivo de aprendizaje.
- Preparación de materiales didácticos educativos para facilitar el aprendizaje de los participantes como presentaciones, guías de actividades y estudios de caso, cartillas, otros.
- Organización del cronograma y sesiones de capacitación abordando los temas programados.
- Facilitación y organización de ejercicios prácticos, estudios de caso y simulaciones con enfoque de género que permitan a los participantes aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales.

- Evaluación del desempeño y retroalimentación con pruebas, exámenes u otras formas de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los participantes. Identificando áreas de mejora y ofreciendo sugerencias para el desarrollo profesional.
- Orientación y Asesoramiento a las personas participantes sobre estrategias específicas de búsqueda de empleo con enfoque de género, ajuste de currículums y preparación para entrevistas.
- Asistir a las personas participantes en la resolución de problemas relacionados con la capacitación, proporcionando recursos y apoyo adicional según sea necesario.
- Colaboración y trabajo en equipo con otras personas capacitadoras y personal de apoyo para una ejecución efectiva del programa.

#### 4.11.2 Requerimientos del servicio a contratar.

- La empresa consultora contratada para la implementación de los cursos de capacitación y certificaciones de competencias laborales deberá tener la experiencia necesaria y contar con un equipo multidisciplinario de profesionales de las ramas de capacitación identificadas, así como emitir certificados debidamente avalados por el Ministerio de Trabajo.
- Familiaridad con las costumbres, tradiciones y valores de los pueblos y nacionalidades específicas a quienes se dirige la capacitación.
- Entendimiento de la historia y contextos sociales particulares de cada grupo étnico.
- Experiencia en la enseñanza o capacitación a comunidades.
- Experiencia en enfoque de género.
- Habilidad para adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades culturales y lingüísticas de los participantes.
- Capacidad para establecer relaciones de confianza y respeto mutuo con personas de diferentes culturas.
- Habilidad para comunicarse de manera efectiva y comprensiva.
- Sensibilidad hacia las realidades socioeconómicas y contextos específicos de los pueblos y nacionalidades.
- Capacidad para abordar temas sensibles y controversiales con tacto y respeto.
- Habilidad para diseñar y facilitar sesiones de aprendizaje que sean participativas y adaptadas culturalmente.
- Conocimiento de técnicas educativas que promuevan la interacción y el aprendizaje práctico.
- Experiencia o formación en áreas relevantes para la capacitación específica, como habilidades laborales, emprendimiento o derechos laborales.
- Actualización continua en tendencias y prácticas relevantes para mejorar la empleabilidad y el desarrollo comunitario.
- Respeto por los Derechos Humanos y la Diversidad cultural
- Compromiso con la promoción de la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación en el ámbito laboral y comunitario.
- Cumplimiento de estándares éticos y profesionales en todas las interacciones con los participantes y comunidades.
- Capacidad para adaptarse a diferentes entornos comunitarios y contextos de aprendizaje.
- Flexibilidad para ajustar el enfoque educativo según las necesidades, preferencias y diversidad de las personas participantes.

- Habilidad para colaborar con otras personas capacitadoras, facilitadores(as) y organizaciones locales para fortalecer los programas de capacitación.
- Disposición para aprender y compartir conocimientos dentro de un equipo interdisciplinario.

#### 4.11.3 Espacio físico.

Los espacios para realizar las capacitaciones serán responsabilidad del proveedor del servicio, y deberán estar adaptados para cumplir los requerimientos físicos y tecnológicos, además deberá contar con una plataforma virtual destinada para la ejecución de cursos virtuales.

#### 4.11.4 Construcción de los programas

La empresa consultora ganadora del proceso de capacitación deberá presentar después de las dos semanas posteriores a la firma del contrato el plan de trabajo detallado de sus actividades, cronogramas y mallas curriculares a implementarse en cada evento.

Capacitación de educación continua.

DESCRIPCIÓN	MATERIALES	CRONOGRAMA	LOGISTICA
Capacitación de educación continua.			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Temática de capacitación específica.</b></li> </ul>	Módulos físicos y digitales, presentaciones, papelotes, marcadores, proyector, cuadernos, esferos.	35 horas	Vía online y/o presencial (talleres en sitio acorde a las condiciones específicas de cada localidad)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Habilidades Sociales y Personales:</b> <b>Habilidades de Comunicación y Trabajo en Equipo</b></li> <li>- Comunicación efectiva en entornos laborales.</li> <li>- Resolución de conflictos y colaboración en equipos de trabajo.</li> <li>- Desarrollo de habilidades de liderazgo inclusivo.</li> </ul> <p><b>Autoestima y Desarrollo Personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecimiento de la autoconfianza y la resiliencia.</li> <li>- Gestión del estrés y habilidades para la vida laboral equilibrada.</li> <li>- Desarrollo personal para el éxito profesional.</li> </ul>	Módulos físicos y digitales, presentaciones, papelotes, marcadores, proyector, cuadernos, esferos.	5 horas.	Vía on line y/o presencial (talleres en sitio acorde a las condiciones específicas de cada localidad)
Certificación en competencias laborales			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capacitación Técnica, Profesional y Vocacional</b></li> <li>- Electricidad</li> <li>- Plomería</li> <li>- Carpintería</li> <li>- Enfermería</li> <li>- Agroindustria</li> <li>- Turismo comunitario</li> <li>- Mecánica</li> <li>- Certificaciones y acreditaciones para aumentar la empleabilidad.</li> </ul>	<p>Módulos físicos y digitales, presentaciones, papelotes, marcadores, proyector, cuadernos, esferos. Materiales específicos según la temática.</p>	<p>80-120 horas Sábados y Domingos (8 horas diarias).</p>	<p>Vía on line y/o presencial (talleres en sitio acorde a las condiciones específicas de cada localidad)</p>
--	---	---	--

#### 4.11.5 Convocatoria de participación en los programas de capacitación.

Para la convocatoria de participación en los programas de capacitación es fundamental seguir un proceso claro y transparente que garantice la participación equitativa y efectiva de los interesados, para lo cual se plantea:

**Proceso de Invitación**, mediante comunicados escritos y verbales detallando los objetivos del programa de capacitación, los beneficios para los participantes y la importancia del desarrollo de competencias laborales. Además, se podrá realizar publicaciones en medios digitales (sitios web, redes sociales, plataformas comunitarias). [Anexo 2.](#)

**Proceso de inscripción** mediante un formulario en línea y/o en formatos físicos, que incluirá información como: Nombre completo, edad, lugar de nacimiento, sexo, nivel de educación, experiencia laboral previa (si aplica), información de contacto y motivación para participar en el programa y fecha límite de inscripción, modalidad de capacitación (virtual o presencial) y tiempo disponible para definir horarios. [Anexo 3.](#)

**Proceso de Selección y Aceptación** el personal de la UIP Territorial realizará la validación de la información registrada en los procesos de inscripción con la finalidad de verificar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad de las personas PIAM postulantes.

En función de la pertenencia al grupo objetivo, la motivación para participar y la disponibilidad para asistir a todas las sesiones será necesarios que los participantes:

- Confirman la participación al programa
- Confirmación de asistencia.
- Compromiso de aceptación a los participantes seleccionados, detallando la información relevante del programa, como fechas de inicio y fin, horarios de las sesiones y requisitos adicionales.

Con fines de monitoreo y evaluación, se levantará una base de datos de los participantes registrados en cada uno de los eventos de capacitación. [Anexo 4.](#)

#### 4.11.6 Criterios de elegibilidad

### Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

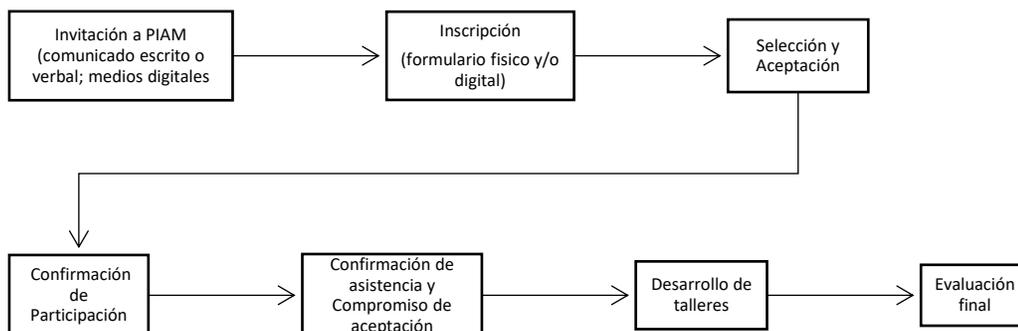
Dirección: Av. Quitumbe Ñan y Av. Amaru Ñan  
Plataforma Gubernamental de Desarrollo Social, 6to. piso.  
Código postal: 170146 / Quito-Ecuador  
Teléfono: +593-2 382 8070  
[www.economiasolidaria.gob.ec](http://www.economiasolidaria.gob.ec)

Los criterios de elegibilidad son los siguientes:

- Pertener a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios.
- Pertener a cualquiera de las 300 parroquias priorizadas.
- Capacidad, compromiso e interés de participación en los programas de capacitación.
- Personas PIAM mayores de 16 años (PEA).

Los cupos por territorio dependen de la población objetivo, las necesidades específicas de capacitación y las capacidades de implementación de los recursos del proyecto. Habrá cupos destinados específicamente para mujeres.

#### 4.11.7 Flujo del proceso



#### 4.11.8 Ejecución de los cursos de capacitación

Para la realización del curso la empresa proveedora de los servicios de capacitación deberá emplear una metodología con enfoque de género diseñada para maximizar el aprendizaje y la participación.

- Planificación y Diseño del Curso con objetivos claros de lo que se espera que las personas participantes aprendan o logren al final del evento.
- Diseño de un programa detallado con temas, subtemas y actividades prácticas, con una secuencia de los contenidos de manera lógica y progresiva, asegurando una transición suave entre los temas.
- Aprendizaje Activo mediante la participación y el aprendizaje práctico, como estudios de caso, simulaciones y debates.
- Técnicas pedagógicas de Enseñanza Variadas para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje, como presentaciones, videos, ejercicios prácticos y discusiones en grupo.
- Promoción e intercambio de ideas entre los participantes y el facilitador con un espacio de preguntas y respuestas, y de retroalimentación continua.
- Implementación del curso con la agenda y las expectativas de las personas participantes.
- Proporcionar oportunidades para que los participantes apliquen los conceptos aprendidos a situaciones reales o simuladas.

- Inclusión de actividades prácticas que refuercen el aprendizaje, como ejercicios individuales o en grupos, estudios de caso para análisis, y prácticas de habilidades específicas.
- Realización de evaluaciones periódicas durante el curso para verificar la comprensión y el progreso de las personas participantes.
- Retroalimentación sobre las actividades y ejercicios fomentando la reflexión personal y grupal sobre lo aprendido y cómo aplicarlo en el entorno.
- Resumen de puntos clave y lecciones aprendidas durante el curso.
- Evaluación final para medir el nivel de logro de los participantes.

#### 4.11.9 Certificación de participación de los programas

Las personas PIAM al término de los programas de capacitación recibirán un certificado que valide la participación en el evento, con la duración del programa, empresa capacitadora, e instituciones responsables del evento.

#### 4.11.10 Informe de los Programas de Capacitación.

La empresa proveedora del servicio de capacitación presentará un informe del evento de capacitación dos semanas posteriores a la terminación de éste que contendrá lo siguiente:

- Introducción
- Descripción general del programa (datos del programa, duración, modalidad).
- Contenidos del Curso, que contendrá: objetivo u objetivos del curso, temario y módulos cubiertos en el curso, Metodología de enseñanza de contenidos (conferencias, talleres, estudios de caso, etc.); Recursos utilizados: Libros de texto, software, materiales adicionales, etc.
- Listado de participantes desagregado por sexo.
- Evaluación y certificación. criterios de evaluación de los conocimientos adquiridos, certificado que se obtiene al completar con éxito el curso.
- Resultados de la evaluación de conocimientos adquiridos durante el curso.
- Conclusiones y Recomendaciones
- Resultados de la encuesta de satisfacción.
- Anexos: (Materiales bibliográficos y digitales utilizados) [Anexo 5](#).

Una vez ejecutados los eventos de capacitación, los Analistas de Empleo e Inclusión Financiera elaborarán una base de datos de todos los participantes con la finalidad de presentar los reportes de avance de indicadores del proyecto [Anexo 6](#), y elaborarán la matriz de seguimiento de los eventos de los programas de capacitación. [Anexo 7](#).

#### 4.11.11 Evaluación del programa de capacitación

El proveedor de los servicios de capacitación al finalizar cada evento realizará una evaluación a todos los participantes con el fin de identificar la claridad y comprensión de la temática ejecutada por el profesional capacitador [Anexo 8](#).

#### 4.12 Cronograma

El cronograma de las actividades descritas en el presente documento se encuentra plasmado en el [Anexo 9](#).

#### 4.13 Costos de las acciones

Detalle	Nro de eventos	Participantes	Total participantes	Costo individual	Costo total
Capacitación de educación continua	20	35	700	100	70.000,00
Certificaciones de competencias laborales	10	35	350	300	105.000,00
Emisión de certificados	30	35	1050	4	4.200,00
Refrigerios	20	35	700	25	17.500,00
Refrigerios	10	35	350	75	26.250,00
TOTAL					222.950,00

### 5. Intervención 2: Campaña de Comunicación

#### 5.1 Descripción de la intervención

##### 5.1.1 Objetivo

Desarrollar e implementar una campaña de comunicación integral para erradicar la discriminación racial en el ámbito laboral, fomentando la inclusión y la igualdad de oportunidades para los Pueblos Indígenas y Nacionalidades, Afroecuatorianos y Montubios (PIAM) en Ecuador.

##### 5.1.2 Metas

Sensibilizar y concienciar a la población en general, empleadores, y responsables de la contratación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación racial en el trabajo.

Realizar acciones concretas para prevenir y combatir la discriminación racial y por razones de género en el ámbito laboral.

Fortalecer las capacidades de las poblaciones indígenas, afroecuatorianas y montubias para acceder a oportunidades de empleo dignas y libres de discriminación.

##### 5.1.3 Beneficiarios(as)

Empresas y empleadores

Sensibilizar a los líderes empresariales, gerentes de recursos humanos y responsables de contratación sobre la importancia de la diversidad, la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral. Se debe enfatizar los beneficios de contar con equipos diversos, no solo desde una perspectiva ética, sino también por su impacto positivo en la innovación, productividad y reputación corporativa.

- Promover códigos de conducta y planes de igualdad para ayudar a las empresas a crear entornos de trabajo diversos.
- Impartir información sobre la legislación la práctica contra la discriminación racial.
- Fomentar la adopción y puesta en acción de buenas prácticas para luchar contra la discriminación y de normas de igualdad y diversidad en todos los ámbitos del empleo con el fin de erradicar la discriminación racial.

Empoderar a los miembros de las comunidades PIAM sobre sus derechos laborales, superen barreras estructurales y accedan a oportunidades en igualdad de condiciones.

- Fomentar la confianza en sus capacidades y habilidades, y motivarlos a participar activamente en el mercado laboral.
- Promover un entorno de respeto y reconocimiento hacia los PIAM.
- Público en general para sensibilizar los valores de la diversidad cultural, los derechos colectivos.

#### Consideraciones Generales:

- La campaña comunicacional en mención debe incorporar un enfoque de derechos, con énfasis en la diversidad cultural.
- Los contenidos comunicacionales deberán ser construidos con los especialistas PIAM, con la especialista social y con la analista de género del proyecto.
- Se sugiere abordar los siguientes temas: barreras de acceso laboral por discriminación y por razones de género; promover el cumplimiento de las acciones afirmativas dentro de los espacios laborales.

#### Principios comunicacionales a considerar:

- Lenguaje **Inclusivo**: Utilizar un lenguaje que no sea sexista ni discriminatorio, se deben evitar los estereotipos y generalizaciones sobre culturas, y asegurarse de que el lenguaje sea comprensible y apropiado para cada contexto cultural.
- Representación **Visual Diversa y Pertinente**: Las imágenes y gráficos utilizados deben reflejar la diversidad cultural y de género, evitando representaciones estereotipadas. Mostrar personas de diferentes orígenes culturales, edades, géneros y capacidades en situaciones cotidianas y empoderadas, respetando la dignidad y la autonomía de los sujetos representados.

- Contextualización **Cultural**: Asegurar que el contenido, los símbolos y las referencias culturales sean relevantes y respetuosos con las tradiciones, costumbres, cosmovisión y valores de las comunidades a las que va dirigido, sin caer en la apropiación cultural o en representaciones erróneas.
- Narrativas **Diversas**: Incorporar historias y testimonios de mujeres y personas de diferentes culturas, especialmente aquellas que se encuentran en contextos vulnerables o han sido históricamente invisibilizadas. Estas narrativas deben reflejar la realidad de las personas, sin caer en la victimización, y mostrar su capacidad de agencia y empoderamiento.

#### 5.1.4 Productos e impactos esperados

- **Mayor conocimiento y sensibilización**, sobre la discriminación racial y de género en el trabajo y sus efectos negativos en la sociedad.
- **Actitudes más inclusivas entre** los empleadores, las personas trabajadoras y la sociedad en general, promoviendo el respeto y la valoración de la diversidad.
- **Incremento en las oportunidades laborales** para los PIAM en condiciones de igualdad y equidad.
- **Políticas y prácticas laborales más justas** que fomenten la inclusión y combatan la discriminación en el ámbito laboral.
- **Reducción de la discriminación racial y de género en el trabajo**, en los territorios priorizados del Ecuador.
- **Mayor acceso a oportunidades de empleo**, para los PIAM en el sector formal de la economía.
- **Fortalecimiento del tejido social**, a través de la promoción de la interculturalidad y el respeto a la diversidad.
- **Contribución al desarrollo sostenible**, del país, mediante la inclusión de todos los grupos poblacionales en el mercado laboral.

### 5.2 Planificación del programa

#### 5.2.1 Diagnóstico de Necesidades de Comunicación.

Para fortalecer las economías comunitarias de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios (PIAM), es crucial abordar las necesidades de información y superar las barreras de comunicación identificadas. Es fundamental proporcionar capacitación sobre el concepto y las diversas formas de discriminación racial en el ámbito laboral, así como destacar su impacto negativo en individuos, empresas y la sociedad en general. Además, es necesario difundir y explicar la legislación vigente en Ecuador para prevenir y sancionar la discriminación racial en el trabajo, y facilitar el acceso a los mecanismos disponibles para denunciar estos casos. Superar las barreras de comunicación, como el limitado acceso a medios tradicionales y la brecha digital, requerirá estrategias inclusivas que consideren la diversidad lingüística y fomenten la confianza hacia las instituciones y programas sociales. Promover buenas prácticas de inclusión laboral y destacar las oportunidades disponibles en diversos sectores económicos para las personas PIAM también será clave en este esfuerzo de coordinación y comunicación efectiva.

## 5.2.2 Medios de Comunicación

Medios Tradicionales	Medios Digitales	Medios Interculturales
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Radio comunitaria</li> <li>- Prensa local (periódicos, revistas)</li> <li>- Volanteo y distribución de materiales impresos</li> <li>- Reuniones informativas y talleres en comunidades</li> <li>- Cabildos y eventos culturales locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp)</li> <li>- Página web y blog del proyecto</li> <li>- Videos informativos y testimoniales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de comunicación en lenguas indígenas</li> <li>- Participación de líderes comunitarios, promotores culturales y personas influyentes de las comunidades PIAM</li> <li>- Programas radiales y televisivos en lenguas indígenas</li> <li>- Utilización de la comunicación oral y gráfica en los procesos de comunicación</li> </ul>

## 5.2.3 Estrategias para la Campaña de Comunicación

- Utilizar un lenguaje claro, sencillo, respetuoso de la diversidad cultural y adecuado al público objetivo.
  - Difundir los mensajes a través de una variedad de medios de comunicación para llegar a la mayor audiencia posible. Elaboración de una estrategia de publicidad para medios alternativos de comunicación que permitan tener estadísticas de cobertura al público objetivo, esta estrategia debe permitir la elaboración de informes sobre los impactos esperados.
  - Mensaje clave (tentativo)  
"¡Unidos contra la discriminación en el trabajo! Promovemos la igualdad de oportunidades para todos."
  - Mensajes generales sobre la discriminación en el trabajo:  
¡Todo tipo de discriminación es ilegal! Todos tenemos derecho a un trabajo digno sin discriminación por nuestra raza, origen étnico o color de piel, identidad sexual, edad o condición.
  - La discriminación nos afecta a todos. Limita las oportunidades de las personas, frena el desarrollo económico y daña la convivencia social.  
¡Construyamos juntos un Ecuador inclusivo y libre de discriminación! La igualdad de oportunidades es fundamental para el desarrollo de todos.
  - Mensajes dirigidos a personas PIAM:  
¡Tu talento y tus habilidades valen! No permitas que la discriminación te limite. Tienes derecho a un trabajo digno y bien remunerado.
- ¡No estás solo/a! Existen organizaciones e instituciones que te pueden ayudar a defender tus derechos y encontrar un empleo sin discriminación.  
¡Denuncia cualquier caso de discriminación! Tu voz es importante para construir un futuro más justo e igualitario.

- Mensajes dirigidos a empresas y organizaciones  
¡La diversidad enriquece a las empresas! Contratar personas de con visiones diversas y culturas puede mejorar la creatividad, la innovación y la productividad.  
Un compromiso con la inclusión es un buen negocio. Las empresas que promueven la igualdad de oportunidades son más competitivas y atraen a los mejores talentos.  
¡Ofrece oportunidades justas y equitativas! Revisa tus políticas de contratación y selección de personal para asegurarte de que éstas no sean discriminatorias.
- Mensajes dirigidos a líderes comunitarios y autoridades locales:  
¡Unidos podemos combatir la discriminación! Trabajemos juntos para concienciar sobre este problema y promover prácticas inclusivas en nuestras comunidades.  
Apoya a las personas en su búsqueda de empleo. Facilita el acceso a información, capacitación y oportunidades laborales.
- Promueve el respeto a la diversidad y la interculturalidad en tu comunidad. La discriminación no tiene cabida en una sociedad justa y pacífica.
- Mensajes para el público en general:  
¡La discriminación nos afecta a todos! Cada uno puede contribuir a un Ecuador más inclusivo y respetuoso de la diversidad.  
¡Infórmate sobre la discriminación y sus consecuencias! La información es clave para combatir los prejuicios y estereotipos.  
¡Levanta tu voz contra la discriminación! No seas indiferente ante las injusticias. Denuncia cualquier caso que observes.
- Colaborar con organizaciones locales, líderes comunitarios, autoridades locales, medios de comunicación y empresas para promover la campaña.

#### 5.2.4 Aspectos por considerar

- Adaptar los mensajes al público objetivo y al contexto cultural en el cual serán difundidos.
- Utilizar un lenguaje positivo y motivador para que las personas actúen contra la discriminación.
- Combinar los mensajes con imágenes, videos y materiales audiovisuales llamativos.
- Monitorear la efectividad de la campaña que permita realizar los ajustes y mejoras respectivas.

**Materiales de comunicación:** Atractivos, visualmente llamativos y culturalmente sensibles, adaptados a cada medio y público objetivo.

**Canales de difusión:** Utilizar una variedad de canales para llegar a la mayor audiencia posible, incluyendo medios tradicionales, digitales e interculturales.

**Monitoreo y evaluación:** Monitoreo continuo de la campaña para medir su alcance, impacto y realizar los ajustes necesarios.

### 5.2.5 Contratación del proveedor de comunicación

#### Criterios de Selección:

- Experiencia en comunicación intercultural y mediación de contenidos comunicacionales con base en el enfoque cultural.
- Conocimiento de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios
- Capacidad para producir materiales de comunicación en diferentes formatos
- Contar con, al menos, 2 años de experiencia en la creación e implementación de estrategias de comunicación y/o en marketing digital.
- Contar con conocimientos en herramientas de creación y difusión de contenido audiovisual.
- Con dominio en el uso de programas de diseño para la creación y difusión de contenidos de comunicación.
- Habilidad para trabajar de manera colaborativa con comunidades y organizaciones locales.
- Conocimientos de normativa nacional y lineamientos de la Secretaría de Comunicación.

#### Proceso de Contratación:

- Elaborar un pliego de condiciones que detalle los requisitos del proyecto.
- Solicitar propuestas a diferentes proveedores de comunicación.
- Evaluar las propuestas y seleccionar al proveedor que mejor se ajuste a las necesidades del proyecto.

### 5.2.6 Construcción de los Productos de Comunicación:

#### Tipos de Productos Comunicacionales.

##### Concepto de campaña

- Desarrollo del concepto de campaña

##### Materiales Audiovisuales

- Videos promocionales
- Videos testimoniales

- **Material Gráfico**

- Afiches
- Trípticos
- Guías para facilitadores

##### Redes Sociales

- Batería de mensajes que incluya el diseño gráfico para la campaña

##### Pautaje

- Medios de comunicación nacionales, comunitarios y redes sociales.

## Consideraciones de Diseño

- Utilizar imágenes y colores que representen a los hombres y mujeres de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios.
- Incluir textos en lenguas indígenas y español.
- Asegurar que los materiales sean accesibles para personas con discapacidad, el lugar donde se desarrollaran las mesas de diálogo debe tener acceso especial para personas con discapacidad y que los espacios físicos donde se realizaran los diferentes eventos de capacitación dispongan de accesos y las facilidades con personas con discapacidad.

### 5.2.7 Realización de la Campaña.

#### Calendario de Actividades:

- Definir las fechas de lanzamiento y finalización de la campaña.
- Establecer un cronograma para la difusión de los materiales de comunicación.

#### Monitoreo y Evaluación:

Las actividades de monitoreo estarán enfocados al seguimiento continuo del desarrollo de la campaña de comunicación para asegurar que se ejecute conforme a lo planificado.

- **Alcance:** Número de personas expuestas al mensaje (audiencia, rating), número de reproducciones (vídeo).
- **Frecuencia:** Número de veces que se expone a un mensaje.
- **Engagement:** Nivel de interacciones, comentarios, likes, compartidos, etc.
- **Tráfico web:** Incremento en el número de visitantes al sitio web a través de enlaces de la campana etc.

Existen programas como el Bussines Suite – Meta ADS que permite tener otros indicadores como: ciudad, país, edad, género de las personas expuestas a las campañas de comunicación.

La evaluación del impacto de la campaña de comunicación para la sensibilización para erradicar la discriminación racial en los espacios laborales consiste en un análisis final para determinar el impacto y efectividad de la campaña de comunicación en función de los objetivos planteados y los resultados de los indicadores.

### 5.2.8 Informe del Desempeño de la Campaña.

#### Contenido de informe

- Resumen de las actividades realizadas.
- Análisis de los resultados obtenidos (indicadores).
- Lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras campañas

#### Utilización del Informe:

- Compartir el informe con las partes interesadas del proyecto.
- Utilizar los hallazgos del informe para mejorar futuras campañas de comunicación.

**Calendario de actividades:** Este calendario deberá detallar, fechas de lanzamiento, cronograma de difusión, eventos promocionales y estrategias de monitoreo.

**Implementación efectiva:** Asegurando la calidad y coherencia del mensaje en todos los canales y materiales.

### 5.2.9 Cronograma

El cronograma se encuentra detallado en el Anexo 9.

La ejecución de la campaña de comunicación con el presupuesto que se cuenta actualmente es de 3 meses.

### 5.2.10 Costos

Concepto	Detalle	Monto (USD)	% del Presupuesto
Desarrollo del concepto de la campaña	Se define el mensaje central y el enfoque que guiarán todas las acciones y productos comunicacionales Aquí se deberá, analizar el problema, identificar el público, ubicar el contexto sociocultural. Definir el objetivo principal de la campaña, definir el nombre y el tono de la misma.	\$5,000.00	10%
Materiales audiovisuales	Videos promocionales Videos testimoniales	\$14,000.00	28%
Material gráfico	Afiches Trípticos Guías para facilitadores	\$3,000.00	6%
Redes sociales	Batería de mensajes que incluya el diseño gráfico para la campaña	\$3,000.00	6%
Pautaje	Medios de comunicación nacionales, comunitarios y redes sociales focalizadas.	\$17,000.00	34%
Organización y logística de eventos.	Organización de eventos	3,000.00	6%
Adaptación de Contenidos	Ajustes de banners, videos y otros materiales creativos para diferentes formatos y plataformas.	\$5,000.00	10%
<b>Total</b>		<b>\$50,000.00</b>	<b>100%</b>

## 6. Monitoreo y Evaluación del Subcomponente 3.2

El objetivo del monitoreo se orienta a desarrollar las acciones de seguimiento al Marco de Resultados, para asegurar el cumplimiento de los indicadores de objetivos de desarrollo del subcomponente 3.2 e indicadores de resultados intermedios.

En la tabla 2 del presente documento se encuentran descrita la tabla de indicadores con las respectivas metas e indicadores de resultados.

Los datos por recolectarse para el monitoreo y evaluación se obtendrán de los informes de capacitación que presentará el proveedor después de cada programa de capacitación, para lo cual deberá adjuntar los listados y registros de participantes de cada uno de los eventos, fotografías, evaluaciones como medio de verificación.

### 6.1 Sistema de Monitoreo.

Para el seguimiento del proyecto se ha previsto la implementación de un sistema de monitoreo (software), el cual deberá también contener un módulo para el monitoreo y evaluación del subcomponente 3.2 Oportunidades de Empleo.

El sistema contará con un módulo para el registro de los eventos de capacitación efectivamente ejecutados, con listado de participantes (beneficiarios del programa), sustentados en el respectivo informe de ejecución del evento de capacitación.

### 6.2 Informes de avance del subcomponente 3.2

Los informes de avance del subcomponente 3.2 serán repostados semestralmente por parte de la Analista de Empleo de la UIP Central, quien será la responsable de consolidar los informes de ejecución de cada uno de los territorios en coordinación con los Analistas de Empleo e Inclusión Financiera de las 5 UIP Territoriales.

### 6.3 Evaluación

Los procesos de evaluación estarán a cargo de la Empresa capacitadora y responderán a una evaluación final de conocimiento de los participantes del evento, así como una evaluación de percepción de mejoramiento de habilidades de destrezas y habilidades después del programa.

## 7. Marco de Gestión Financiera y Administrativa del Proyecto

La gestión financiera y administrativa del Proyecto contará con una estructura organizacional basada en dos niveles:

- **Nivel Táctico Operativo:** encabezado por el Especialista Administrativo Financiero de la UIP Central IEPS, que fungirá como responsable general de la gestión financiera del Proyecto. Este Especialista realizará las tareas de gestión financiera del Proyecto en

coordinación con el Analista Financiero de SENESCYT y fungirá como contraparte del BM para los temas de gestión financiera del Proyecto.

- **Nivel Operativo:** representado por el Especialista Administrativo Financiero y los Analistas Financiero, Contable y Administrativo de la UIP Central IEPS, cada uno con funciones diferenciadas, así como el Analista Financiero de la UIP Central SENESCYT.
- El Analista Financiero de la UIP Central de SENESCYT con los Analistas Financiero y Contable de la UIP Central IEPS en coordinación y bajo supervisión del Especialista Administrativo Financiero de la UIP Central IEPS realizarán el requerimiento de pagos y transferencias, gestionarán las actividades concernientes a presupuesto, control previo de pagos, reportes y estados financieros y archivos de los componentes que corresponden al subcomponente 3.2, ejecutor.

### 7.1 Marco Regulatorio de la Gestión Financiera

- La gestión financiera del Proyecto se llevará cabo de acuerdo a la Carta de Desembolsos e Información Financiera y al “Manual de políticas y gestión financiera de financiación de proyectos de inversión”. Adicionalmente, el Proyecto seguirá las directrices, lineamientos o disposiciones del GdE para la gestión presupuestaria y financiera del Proyectos de inversión financiados por organismos multilaterales.
- El contrato de préstamo, el Documento de Evaluación del Proyecto (PAD), los Documentos de Reestructuración y el Manual Operativo serán fuentes de interpretación en caso de duda sobre las operaciones del Proyecto, no obstante, si existiera una contradicción entre estos documentos y las regulaciones del BM, prevalecerán éstas.<sup>10</sup>

### 7.2 Marco de Gestión de Adquisiciones del Proyecto

Para la ejecución de las adquisiciones, el Proyecto contará con una estructura organizacional basada en dos niveles:

- **Nivel Táctico Operativo:** representado por el Especialista de Adquisiciones de la UIP Central IEPS, que fungirá como responsable de las adquisiciones del Proyecto en general. Este Especialista gestionará las adquisiciones de los componentes 1, 2, SC 3.2 4 y 5 del Proyecto, realizará la coordinación con los Analistas de Adquisiciones de las UIP Centrales de IEPS y SENESCYT y fungirá como contraparte del BM para los temas de adquisiciones del Proyecto.
- **Nivel Operativo:** representado por los Analistas de Adquisiciones de las UIP Centrales de IEPS y SENESCYT y los Analistas de Adquisiciones de las UIP Territoriales. A nivel de las UIP Centrales los Analistas de Adquisiciones gestionarán las adquisiciones de los componentes que corresponden a cada co ejecutor (IEPS para 1, 2, SC 3.2 4 y 5 y

---

<sup>10</sup> Manual Operativo del Proyecto.

SENESCYT para SC 3.1 y C 4), incluyendo las adquisiciones en el marco de la implementación de los subproyectos.

### **7.3 Marco Regulatorio de Adquisiciones del Proyecto**

Todas las adquisiciones del Proyecto se llevarán a cabo de acuerdo con las “Regulaciones de adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión 5ta edición septiembre 2023” del BM o sus actualizaciones posteriores que le llegaren a ser aplicables de acuerdo con las instrucciones dadas por el BM.

Supletoriamente aplicará la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, LOSNCP, y su Reglamento (Art. 3 de la LOSNCP). Para todo aquello que no esté incluido en las Regulaciones, corresponderá al IEPS acordar con el BM el procedimiento a seguir, procurando mantener no contradecir las Regulaciones.

El contrato de préstamo, el Documento de Evaluación del Proyecto (PAD), el Documento de Reestructuración y el presente Manual Operativo serán fuentes de interpretación en caso de duda sobre las operaciones del Proyecto, no obstante, si existiera una contradicción entre estos documentos y las Regulaciones, prevalecerán éstas.<sup>11</sup>

### **7.4 Mecanismo de quejas**

El presente mecanismo de atención de quejas y reclamos del proyecto cuenta con un mecanismo de atención de quejas y reclamos amplio, conforme requerido en el marco de otros EAS (EAS 5 y 7) y que se encuentran en el MGAS y el PPPI.

El presente MQR es un instrumento eficiente y ágil para atender las quejas y reclamos de las personas que tengan algún inconveniente o necesiten plantear una situación con relación a los procesos de capacitación dentro del proyecto PROFECPIAM.

Se implementará y gestionará el mecanismo de quejas y reclamos utilizando los formatos diseñados para el efecto que se encuentran descritos en el MGAS.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Manual operativo del Proyecto PROFECPIAM.

<sup>12</sup> Marco de Gestión Ambiental y Social del proyecto PROFECPIAM