

**Producto 3: Un documento que contenga la guía metodológica para la incorporación excepcional de adolescentes al trabajo protegido para la Red Socio Empleo, haciendo énfasis en los servicios de orientación vocacional, intermediación de empleo y referencia a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad**

***Consultoría “Asistencia técnica al Ministerio del Trabajo en el diseño e implementación de un mecanismo innovador de inserción excepcional de adolescentes que han cumplido la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo protegido”***

**Quito, 31 de enero de 2017**

**Equipo consultor Fundación Esquel:**

**Cristina Borja  
Paulina Romero  
Diego Herdoíza**

## CONTENIDO

<b>GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INCORPORACIÓN EXCEPCIONAL DE ADOLESCENTES AL TRABAJO PROTEGIDO PARA LA RED SOCIO EMPLEO, HACIENDO ÉNFASIS EN LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO Y REFERENCIA A SERVICIOS DE FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD.....</b>	<b>3</b>
<b>FASES DE LA RUTA DE RESTITUCIÓN DEL DERECHO AL EMPLEO EN EL TRABAJO PROTEGIDO PARA LA POBLACIÓN ADOLESCENTE ENTRE 15 Y 17 AÑOS.....</b>	<b>5</b>
<b>EJE DE LA DEMANDA LABORAL .....</b>	<b>5</b>
<b>FASE 1: PROSPECCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>FASE 2: VISITAS A EMPRESAS Y CAPTACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>Procedimiento para la gestión de visitas a empresas y captación .....</b>	<b>8</b>
<b>FASE 3: COLOCACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>Procedimiento para la gestión de colocación.....</b>	<b>10</b>
<b>EJE DE LA OFERTA LABORAL .....</b>	<b>11</b>
<b>FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE ADOLESCENTES.....</b>	<b>11</b>
<b>FASE 2: TAMIZAJE.....</b>	<b>12</b>
<b>FASE 3: ORIENTACIÓN VOCACIONAL .....</b>	<b>12</b>
<b>Procedimiento para la provisión de orientación vocacional.....</b>	<b>14</b>
<b>FASE 4: PROVISIÓN DE SERVICIOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD</b>	<b>16</b>
<b>SERVICIO 1: REFERENCIA A SERVICIOS DE EDUCACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>Procedimiento para la referencia a servicios de educación.....</b>	<b>17</b>
<b>SERVICIO 2: DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS .....</b>	<b>18</b>
<b>Procedimiento para la provisión del servicio que facilita el desarrollo de habilidades blandas</b>	<b>19</b>
<b>SERVICIO 3: CAPACITACIÓN.....</b>	<b>20</b>
<b>Procedimiento para la referencia al servicio de capacitación .....</b>	<b>20</b>
<b>SERVICIO 4: INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO.....</b>	<b>21</b>
<b>Procedimiento para la provisión del servicio de intermediación de empleo.....</b>	<b>22</b>
<b>SIGLAS DE USO FRECUENTE .....</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>25</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>26</b>

## **GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INCORPORACIÓN EXCEPCIONAL DE ADOLESCENTES AL TRABAJO PROTEGIDO PARA LA RED SOCIO EMPLEO, HACIENDO ÉNFASIS EN LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO Y REFERENCIA A SERVICIOS DE FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD**

### **¿Qué es esta guía?**

La presente Guía Metodológica es una propuesta técnica que pretende situar la ruta de restitución de derechos de adolescentes, entre 15 y 17 años, identificados en el trabajo infantil peligroso; utilizando la incorporación en el trabajo protegido, como una estrategia que contribuye con la restitución de los derechos de la población adolescente en el trabajo peligroso, que aporte hacia el ejercicio de otros derechos y que favorezca su desarrollo integral.

La ruta consiste en la secuencia de fases, enmarcadas en dos ejes conformados por la demanda (empresas) y por la oferta (adolescentes candidatos a empleo), que orienta a los actores públicos vinculados con la gestión de inserción laboral a seguir un orden metódico en la provisión o referencia de servicios dirigidos tanto a adolescentes como a empleadores, con miras a fortalecer la empleabilidad del grupo etario previamente referido y a facilitar su vinculación con un trabajo digno, inclusivo, con remuneración justa y seguridad social.

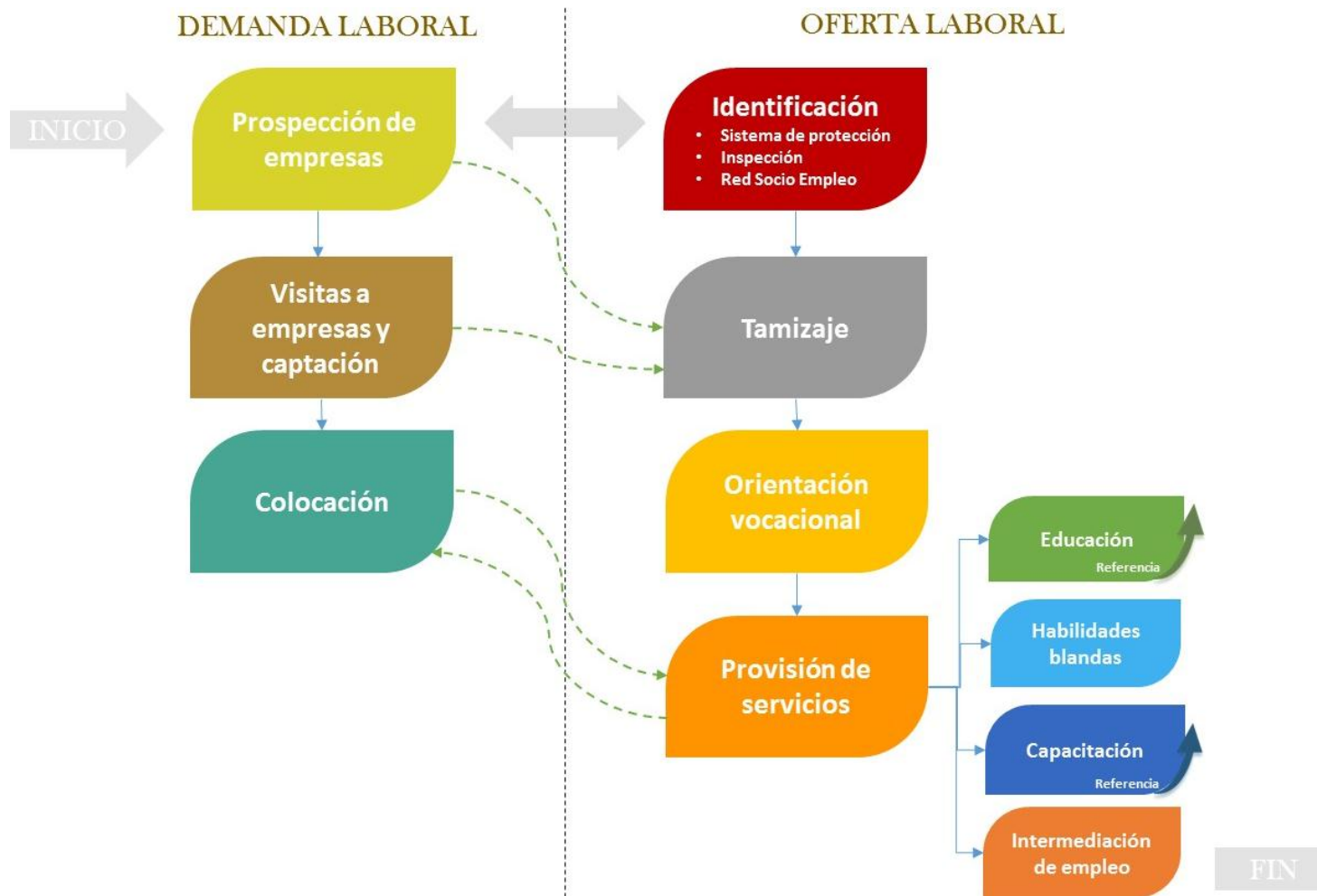
La guía presenta la información en dos partes: La primera corresponde al eje de la demanda con la sucesión de fases que buscan motivar la generación de oportunidades laborales para los adolescentes que luego de pasar por un proceso de fortalecimiento de competencias, cumplen con los perfiles requeridos por el sector empleador. Las fases desarrolladas en el eje de la demanda, son: a) Prospección de empresas, b) Visitas a empresas y captación, y c) Colocación.

La segunda parte de la guía presenta el eje de la oferta laboral con la secuencia de fases que permiten al Ministerio del Trabajo (MDT) identificar aquellos adolescentes cuya condición de participación en el trabajo infantil peligroso demanda la restitución de derechos incluyendo la vinculación excepcional al empleo en el trabajo protegido; asimismo proporcionan a la Cartera de Estado citada el procedimiento a seguir para suministrar asistencia preferencial en la orientación vocacional, y el procedimiento para la provisión o referencia de atención especializada de servicios que en su conjunto son necesarios para fortificar la empleabilidad de la población adolescente. El eje de la oferta contiene las fases enfocadas al adolescente, según: a) Identificación de adolescentes en situación de trabajo infantil peligroso que demandan la inserción excepcional al trabajo protegido, b) Tamizaje, c) Orientación vocacional; y, d) Provisión o referencia de servicios.

El desarrollo de las fases comprende un marco descriptivo que en ciertos casos a efectos de aclarar su contenido, se complementa con la definición per se de la fase; generalmente se acompaña de un gráfico que destaca su macroproceso; y concluye con el despliegue del procedimiento en aquellas fases que actualmente son gestionadas por el MDT.

De igual manera, se hace referencia a elementos complementarios que harán posible la implementación de las fases contenidas en esta guía. Esos elementos están relacionados con: a) Mecanismos de control, b) Existencia de políticas públicas específicas diseñadas; y, c) Articulación y coordinación con las instituciones responsables de facilitar servicios que contribuyen con el fortalecimiento de la empleabilidad, particularmente el Ministerio de Educación y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

Gráfico 1. Ruta de restitución del derecho al empleo en el trabajo protegido para la población adolescente entre 15 y 17 años



Fuente: Ministerio del Trabajo y equipo consultor.  
Elaboración: Equipo consultor.

## FASES DE LA RUTA DE RESTITUCIÓN DEL DERECHO AL EMPLEO EN EL TRABAJO PROTEGIDO PARA LA POBLACIÓN ADOLESCENTE ENTRE 15 Y 17 AÑOS

La ruta de restitución de derechos de adolescentes, entre 15 y 17 años, hacia el empleo en el trabajo protegido, como una estrategia que contribuye con el ejercicio de otros derechos y con su desarrollo integral; se fundamenta en dos ejes sobre los cuales se planifican acciones para fortalecer la empleabilidad del adolescente y facilitar su vinculación con un trabajo digno, inclusivo, con remuneración justa y seguridad social. Los ejes están conformados por la demanda (empresas) y por la oferta (adolescentes candidatos a empleo), con las siguientes fases a saber:

### EJE DE LA DEMANDA LABORAL

#### FASE 1: PROSPECCIÓN

##### ¿Qué es la prospección de la demanda laboral?

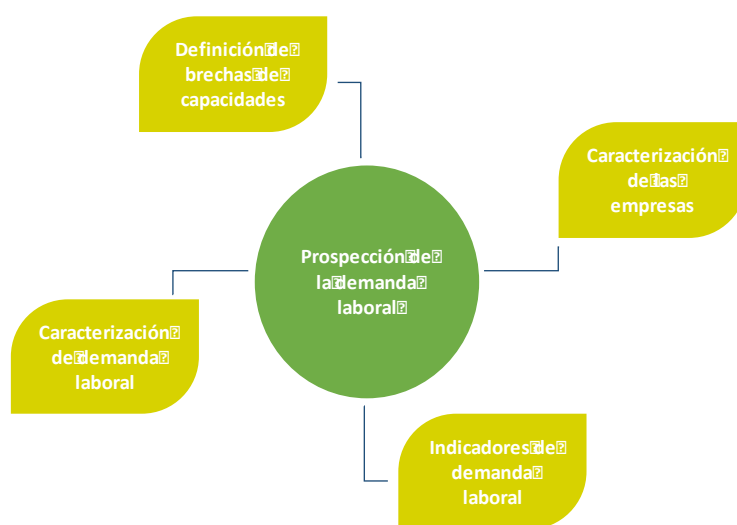
La prospección identifica y define con anticipación las necesidades específicas concernientes a la contratación del talento humano, basada en la observación de la demanda laboral; permitiendo de esta forma fortalecer directrices para una mejor actuación de las instituciones de educación, formación profesional y desarrollo de competencias; con miras a reducir posibles desequilibrios estructurales entre la oferta y demanda de personal.<sup>1</sup>

Adentrándonos en la fase 1, la prospección comprende la exploración de la demanda laboral, incluyendo el análisis a nivel de provincia y por rama de actividad económica de la demanda de personal por parte de las empresas, con el propósito de caracterizar las unidades productivas demandantes de candidatos que pudieran incluir entre su personal a jóvenes entre 15 y 17 años, establecer indicadores de demanda laboral respecto a vacantes disponibles, observar mecanismos de anuncio de ofertas de trabajo, conocer perspectivas futuras de empleo, levantar perfiles requeridos y condiciones sociodemográficas de potenciales trabajadores; e identificar brechas de capacidades existentes en las empresas para orientar los servicios de capacitación y desarrollo de habilidades blandas del talento humano de la población adolescente.

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, OIT. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTERFOR. (2013). Adaptado del documento “Transferencia del modelo de prospectiva del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil (SENAI)”.

**Gráfico 2. Prospección de la demanda laboral**



Fuente y elaboración: Equipo consultor.

El análisis de empresas considera como fuentes de estudio los registros de demanda de empleo de la plataforma de la RSE, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, y un informe ejecutivo con observaciones en la materia, proporcionado por la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del MDT, que resulta de la investigación del Índice de la Actividad Económica Coyuntural (IDEAC), el Estudio Mensual de Opinión Empresarial (EMOE), el Índice de precios al consumidor, productor y mercado laboral, las estadísticas del sector exportador, las cuentas nacionales trimestrales del PIB, las estadísticas de Inversión Extranjera Directa sectoriales, la evolución de facturación a nivel sectorial, entre las principales fuentes.

La información resultante de esta fase constituye un insumo estratégico para las fases de tamizaje y provisión de servicios a adolescentes (fases correspondientes al eje de la oferta).

## FASE 2: VISITAS A EMPRESAS Y CAPTACIÓN

El abordaje a las empresas para la promoción de la empleabilidad excepcional de adolescentes, parte con un componente transversal de sensibilización enfocado a los diversos actores relacionados con el proceso de vinculación laboral: asistentes de la RSE, empresas, adolescentes que potencialmente serán vinculados con tales unidades productivas, inspectores del trabajo, Carteras de Estado que facilitan servicios de fortalecimiento de la empleabilidad, entre otros.

Dicha sensibilización se complementa con la gestión de visitas a empresas que consiste en la promoción de la iniciativa de empleo para adolescentes entre 15 y 17 años, sustentada en un mensaje claro y amigable que sintetiza la caracterización del programa, el marco normativo, los beneficios para el empleador, la identificación del interés de la empresa para contratar personal adolescente, vacantes disponibles y el tipo de perfiles requeridos. La fase continúa con el registro de las empresas en la plataforma de la RSE, la gestión de colocación en aquellos casos en los que se encuentra la disponibilidad de vacantes acordes con la oferta (adolescentes candidatos a empleo registrados en la RSE); y, culmina con el control de calidad a las empresas visitadas basado en la creación de experiencias y en la construcción de relaciones comerciales de beneficio mutuo que perduren el largo plazo.

Gráfico 3. Macroproceso para la gestión de visitas a empresas



Fuente: Ministerio del Trabajo y equipo consultor  
Elaboración: Equipo consultor.

### Procedimiento para la gestión de visitas a empresas y captación

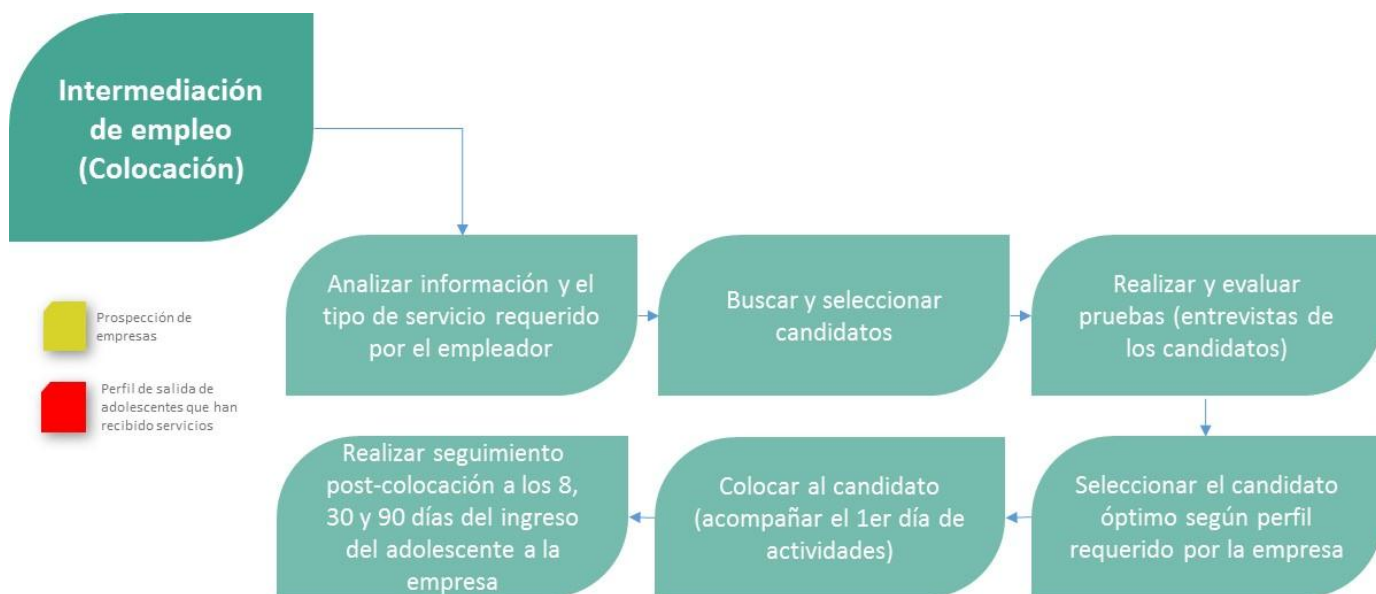
No.	Actividad	Responsable	Descripción	Documento
1.	Desarrollar una campaña de sensibilización con actores vinculados al empleo excepcional de adolescentes.	Coordinador de la RSE	Se planifica y ejecuta una campaña permanente de sensibilización dirigida a todos los actores vinculados al empleo excepcional de adolescentes. Se abordan los ámbitos relacionados con la erradicación del trabajo infantil y adolescente y la gestión de responsabilidad social corporativa orientada a la generación de oportunidades a la población adolescente. La campaña se enfocará a adolescentes, empresas, inspectores y otros actores como el Ministerio de Educación, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, etc.	Planificación de la campaña de sensibilización.  Informe mensual de resultados de la campaña de sensibilización.
2.	Realizar visitas a empresas.	Asistente de la RSE	Conforme al cronograma establecido se realizan las visitas para promocionar la iniciativa de empleabilidad excepcional de adolescentes en el trabajo protegido, identificar el interés de las empresas, registrar a las unidades productivas; y, levantar vacantes disponibles y el tipo de perfiles requeridos por los empleadores.	Informe de ejecución de visitas.
3.	Gestión y colocación de empleo	Asistente de la RSE	Si en la visita se identifican oportunidades laborales, se procede con la gestión de colocación de empleo conforme a lo establecido en el subproceso Gestión y colocación de empleo de la RSE.	
4.	Realizar control de calidad a empresas visitadas.	Analista de la RSE (Planta Central)	Se realiza el control de calidad a las empresas visitadas basado en la creación de experiencias y en la construcción de relaciones comerciales de beneficio mutuo que perduren el largo plazo.	Informe de control de calidad a empresas visitadas.



### FASE 3: COLOCACIÓN

En esta fase el personal de la Red Socio Empleo asesora a potenciales empleadores sobre los tipos de servicios de selección de personal (terna, proceso integral o publicación del empleador), analiza y selecciona los perfiles de salida más idóneos de los adolescentes que han recibido uno o varios de los servicios de fortalecimiento de la empleabilidad (fase de provisión de servicios correspondiente al eje de la oferta), realiza las pruebas y entrevistas de selección de personal; y, en función de la decisión del empleador realiza la colocación del candidato.

Gráfico 4. Macroproceso para la gestión de colocación



Fuente: Ministerio del Trabajo y equipo consultor  
Elaboración: Equipo consultor.

### Procedimiento para la gestión de colocación

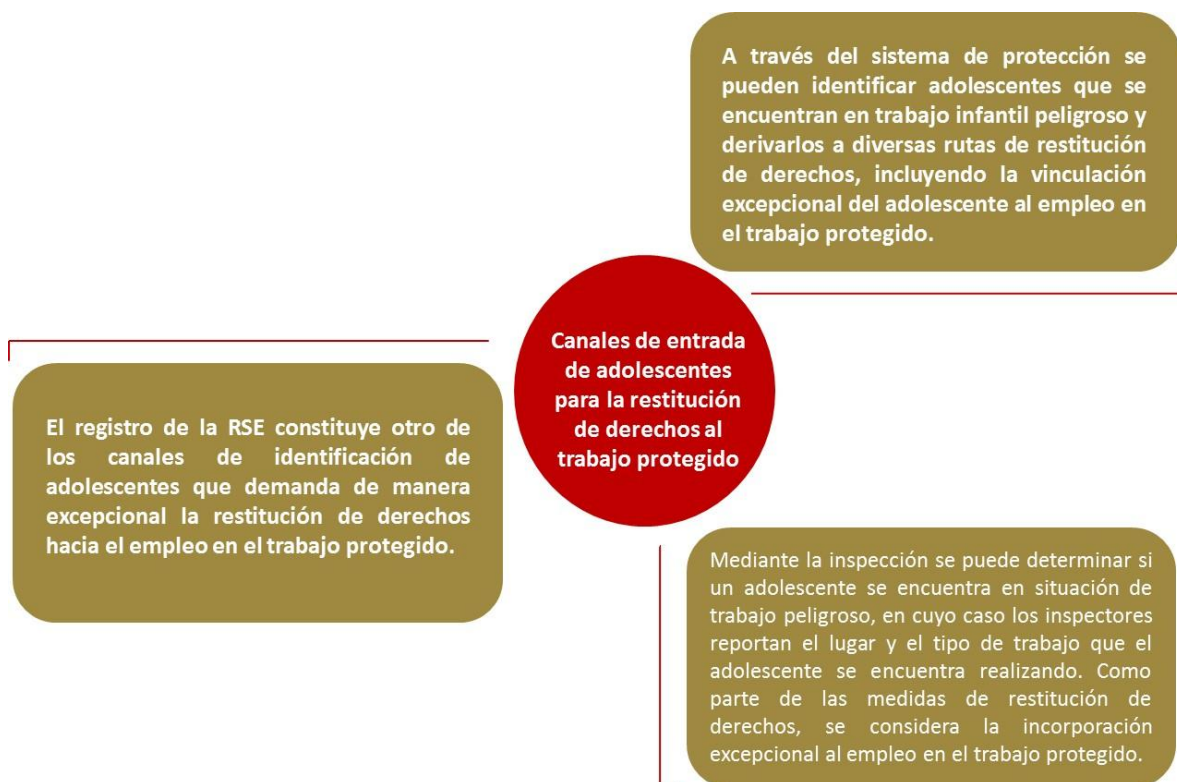
No.	Actividad	Rol	Descripción	Documento
1.	Seleccionar el tipo de servicio de oferta laboral dentro de la plataforma RSE.	Empleador	Una vez aprobado el registro del empleador, el empleador elige el tipo de servicio que oferta la RSE según sus necesidades (terna, proceso integral o publicación). Asimismo, define el perfil, cargo requerido, experiencia, capacitaciones y demás características de acuerdo al tipo de servicio seleccionado.	
2.	Buscar en la plataforma candidatos adolescentes que han cumplido la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo protegido, de acuerdo a los requerimientos del empleador.	Asistente de la RSE	Se realiza la búsqueda de los pre candidatos (adolescentes) en la base de datos de la plataforma, los cuales deben cumplir con el perfil solicitado por el empleador para las vacantes disponibles.  El tiempo para esta actividad depende del tipo de servicio seleccionado, mínimo 2 días y máximo 19 días, según lo establecido en el subproceso Gestión y colocación de empleo de la RSE.	
3.	Realizar pruebas según el perfil del candidato.	Asistente de la RSE	Se realizan las pruebas específicas dependiendo del tipo de cargo que se ocupará, estas pueden ser de: conocimiento, exámenes psicométricas, técnicas, etc.  El tiempo promedio para esta actividad varía entre 1 a 2 horas.	
4.	Realizar seguimiento post colocación a la empresa que acogió al adolescente.	Asistente de la RSE	Una vez confirmado que el candidato (adolescente que ha cumplido la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo protegido) fue colocado en la empresa que participó, se evaluará el nivel de satisfacción del empleador, a los 8, 30 y 90 días de su colocación. La evaluación será realizada vía email.	Informe post colocación.

## EJE DE LA OFERTA LABORAL

### FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE ADOLESCENTES

En esta fase se identifican los canales de entrada de adolescentes entre 15 y 17 años, cuya condición de subsistencia demande la restitución de derechos hacia el empleo en el trabajo protegido, como una estrategia que contribuye con el ejercicio de otros derechos y con su desarrollo integral. Los canales son: a) Sistema de protección, b) Inspección y, c) Plataforma de la Red Socio Empleo.

**Gráfico 5. Canales de entrada de adolescentes para la restitución de derechos al trabajo protegido**



Fuente: Ministerio del Trabajo y equipo consultor  
Elaboración: Equipo consultor.

## FASE 2: TAMIZAJE

### ¿Qué es el tamizaje?

Se entiende por tamizaje el proceso de depuración, análisis y selección de la población adolescente identificada en situación de trabajo infantil peligroso que precisa la vinculación excepcional al trabajo protegido.

La fase 2 contempla el análisis de los perfiles de entrada de los adolescentes entre 15 y 17 años identificados en la fase 1, a efectos de validar que su condición de subsistencia y desarrollo demande la restitución de derechos hacia el empleo en el trabajo protegido. El denominado tamizaje precisa la prospección profunda de los adolescentes como potenciales candidatos a empleo (oferta), analizando sus competencias a fortalecer o desarrollar en consonancia con la prospección provincial y por rama de actividad de la demanda y la identificación de vacantes y perfiles identificados durante las visitas a empresas.

El análisis permite al MDT suministrar asistencia preferencial para la orientación vocacional de los adolescentes, así como proveer o referir atención especializada de otros servicios que en su conjunto son necesarios para fortalecer su empleabilidad y facilitar su vinculación con un trabajo digno, inclusivo, con remuneración justa y seguridad social.

## FASE 3: ORIENTACIÓN VOCACIONAL

### ¿Qué es la orientación vocacional?

Se entiende por vocación a la inclinación innata a una profesión o a un empleo, a descubrirse mediante orientación o guía que encauce al individuo. La vocación se desarrolla a través de los aprendizajes y constituye el conjunto de habilidades e intereses para ciertas tareas; en tanto que la orientación evalúa lo que se ha aprendido y lo que se puede aprender, asimismo, la orientación mide y señala las áreas donde se considera que la persona tendrá un mejor desempeño. Por su parte, la orientación ocupacional hace referencia a la guía a brindar a una persona sobre las oportunidades en materia de empleo.

En este contexto es preciso indicar que el fin del diagnóstico de vocación – ocupación no es determinar si una persona está lista para incorporarse al empleo, sino que buscar apoyar la toma de decisiones personales, en el cual cada persona combina sus valores, intereses, capacidades y limitaciones, así como las posibilidades existentes en el medio, para formular y llevar a cabo un plan de acción referente a formación y empleo; sustentado en la provisión de elementos para la reflexión personal, así como aportes de información y de instrumentos para llevar a la práctica sus decisiones.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo, OIT. Adaptado del documento “Orientación vacacional – ocupacional”, desarrollado en el marco de la serie integración normalizada en la formación para el trabajo.

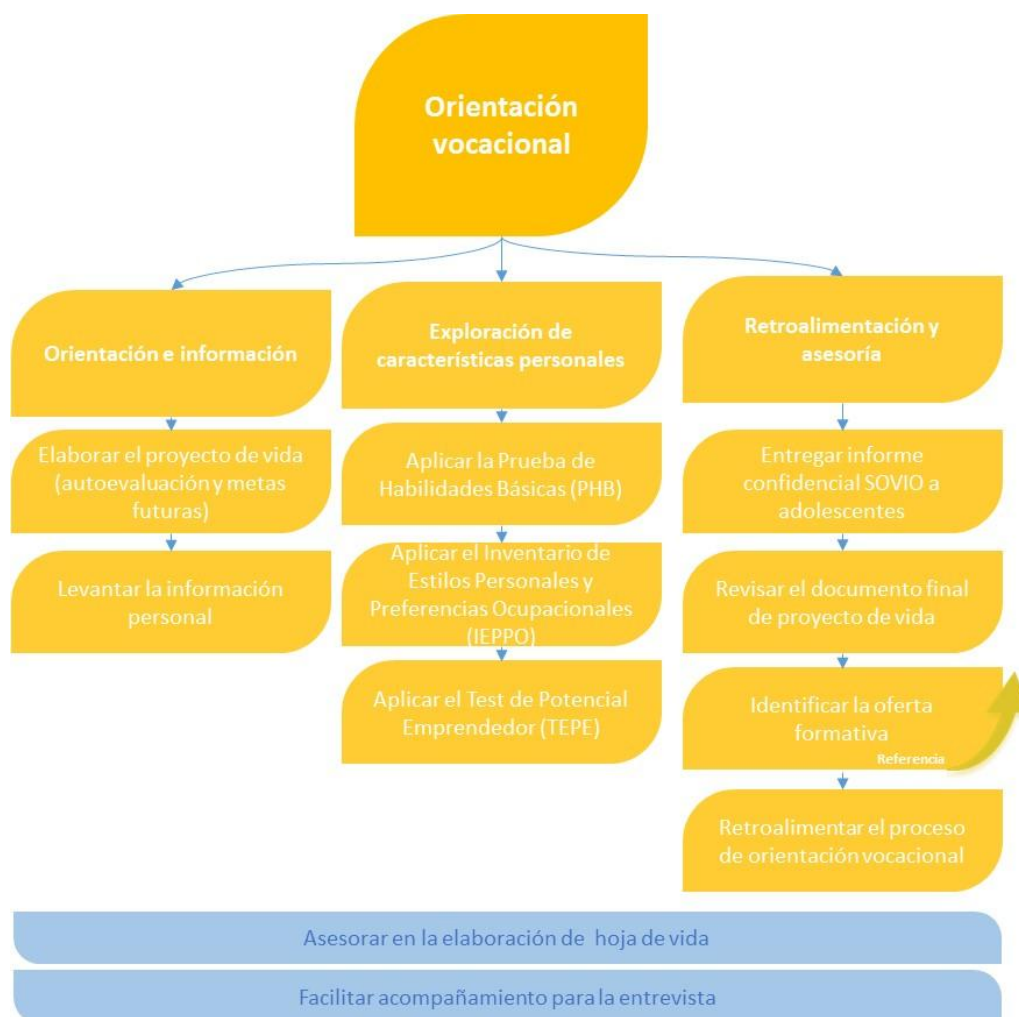
Con lo expuesto, el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional presentado en esta fase, es un servicio gratuito para adolescentes entre 15-17 años de edad, que se encuentran interesados en conocer su perfil vocacional y contar con información oportuna de la demanda laboral y las opciones formativas existentes en provincias; a fin de elegir adecuadamente la carrera profesional, técnica u ocupacional que podrán seguir.

El contar con este instrumento técnico, permite normar las acciones para la implementación técnica, ejecución y mejora continua del Proceso de Orientación Vocacional a nivel nacional, promoviendo la construcción de un proyecto de vida de los adolescentes y la pertinencia de su elección formativa, contribuyendo de esta manera a mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, a partir de la orientación e información oportuna.

**Requisitos:**

- Tener entre 15-17 años de edad y encontrarse interesados en conocer su perfil vocacional.

**Gráfico 6. Macroproceso para la orientación vocacional**



Fuente y elaboración: Equipo consultor.

## Procedimiento para la provisión de orientación vocacional

PRIMERA FASE. ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN			
No.	Actividad	Descripción	Documento
1.1	Elaboración del Proyecto de Vida: Auto evaluación Personal y metas futuras.	Después de un proceso previo de reflexión en torno a los recursos individuales y externos disponibles para delinear metas personales y proponer tiempos para alcanzarlas, el adolescente se encuentra preparado para elaborar su proyecto de vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios Didácticos para Proyecto de Vida: Autoevaluación personal y metas futuras.</li> </ul>
1.2	Levantamiento de información personal	Esta ficha personal, permitirá tener información más detallada de los adolescentes, como información personal, estado físico, situación y experiencia laboral, situación académica y aptitudes, información familiar, futuro formativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha personal.</li> </ul>
SEGUNDA FASE. EXPLORACIÓN DE CARACTERÍSTICAS PERSONALES			
2.1	Aplicación de Cuestionarios	En esta segunda fase se profundizará en la exploración de las habilidades básicas por áreas específicas (atención, numérica, razonamiento, vocabulario, espacial) <u>Prueba PHB</u> . También se aplicará un Inventario de Estilos Personales y Preferencias Ocupacionales denominado <u>IEPPO</u> . Y Finalmente se aplicará un Test de Potencial Emprendedor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de Habilidades Básicas – PHB.</li> <li>• Inventario de Estilos Personales y Preferencias Ocupacionales (IEPPO).</li> <li>• Inventario de Estilos Personales y Preferencias Ocupacionales (IEPPO).</li> </ul>
TERCERA FASE. RETROALIMENTACIÓN Y ASESORÍA			
3.1	Entregar el Informe Confidencial de Orientación Vocacional.	Los adolescentes reciben los informes vocacionales con la interpretación de las siguientes evaluaciones: 1). PHB, esta prueba nos permitirá conocer las habilidades cognitivas que poseen los adolescentes, así como su nivel de desarrollo, de manera que pueda evaluarse si estas habilidades responden a las exigencias cognitivas de las ocupaciones y/o profesiones sobre las que el adolescente muestra interés, 2) Inventario de Estilos Personales y Preferencias Ocupacionales denominado (IEPPO), a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe Vocacional</li> </ul>

		través de este instrumento se podrá evaluar las características personales, intereses y preferencias ocupacionales; y, 3) Test de Potencial Emprendedor, que permitirá tener una estimación si el perfil del adolescente es similar al del pequeño empresario urbano exitoso, la probabilidad que tiene de crear un negocio, de hacerlo crecer.	
3.2	Identificar las principales opciones formativas regionales disponibles	Los adolescentes reciben información sobre la oferta formativa regional y la situación de las carreras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuentes de información.</li> </ul>
3.3	Revisar el proyecto de vida que realizó en la Etapa I.	En esta actividad se procede a la revisión del Proyecto de Vida que realizó en la primera etapa, a fin de promover su ajuste a partir de toda la información recibida y los ejercicios sugeridos durante el proceso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios Didácticos.</li> <li>• Proyecto de Vida.</li> </ul>
3.4	Asesorar en la preparación de la Hoja de Vida y para la entrevista laboral.	En esta fase final y posterior a tener los insumos necesarios con un proyecto de vida, se asesora al adolescente en la creación de la Hoja de Vida y se le da tips de cómo debe presentarse a u entrevista de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoja de Vida.</li> <li>• Tips para la entrevista de trabajo.</li> </ul>
3.5	Derivar al servicio de habilidades blandas.	Al tener un panorama completo después de los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas y posterior a la retroalimentación que se genera con el adolescente con respecto a sus principales intereses, aptitudes, aspectos positivos y negativos de su personalidad; es trascendental cerrar el círculo de acompañamiento con un proceso de desarrollo de habilidades blandas, con énfasis en aquellos ámbitos que permitan al adolescente desempeñarse en el trabajo de manera efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de habilidades blandas.</li> </ul>
3.6	Cierre del proceso de Orientación Vocacional	En esta última actividad se absuelven las dudas pendientes y se reciben las impresiones sobre su desarrollo.	Encuesta anónima.

## FASE 4: PROVISIÓN DE SERVICIOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD

En función del análisis de necesidades hacia el trabajo protegido de adolescentes entre 15 y 17 años, ejecutado en la fase 2, en esta fase el MDT suministra atención preferencial y especializada de uno, varios o todos los servicios necesarios para fortalecer la empleabilidad del adolescente y facilitar su vinculación con un trabajo formal, digno e inclusivo. Los servicios a proveer comprenden: a) Educación, b) Desarrollo de habilidades blandas, c) Capacitación con enfoque de competencias laborales; y, d) Intermediación de empleo.

**Gráfico 7. Servicios para el fortalecimiento de la empleabilidad de adolescentes**



Fuente y elaboración: Equipo consultor.



## SERVICIO 1: REFERENCIA A SERVICIOS DE EDUCACIÓN

La medida de restitución del derecho a la educación comprende todos los servicios que de manera pública se ofertan para que personas en situación de escolaridad inconclusa finalicen los estudios en los diferentes niveles y sub niveles educativos. En este sentido, el ingreso de adolescentes entre 15 y 17 años puede ser a la oferta educativa regular o a la oferta educativa extraordinaria, en este último caso se facilita el inicio y/o término de la educación básica y/o bachillerato dependiendo de sus necesidades. Los programas del Ministerio de Educación a los que el MDT puede referir a adolescentes son: a) Oferta básica superior intensiva, b) Alfabetización y post alfabetización y c) Oferta básica superior y bachillerato semi presencial.

### Procedimiento para la referencia a servicios de educación

No.	Actividad	Rol	Descripción	Documento
1.	Conocer el último nivel educativo aprobado.	Asistente de la RSE	Se consulta al adolescente y se valida la información suministrada sobre su último nivel educativo aprobado, estos pueden ser: <ul style="list-style-type: none"><li>• Sin educación pero sabe leer y escribir.</li><li>• No sabe leer ni escribir.</li><li>• Ha terminado la educación básica.</li><li>• Ha terminado hasta algún grado de bachillerato.</li><li>• Ha terminado todo el bachillerato.</li></ul>	Revisión en web de registro del Ministerio de Educación.
2.	Entregar la información respectiva de la oferta educativa.	Asistente de la RSE	De acuerdo a la necesidad del adolescente, se le entrega la información del programa respectivo.	Documento de requisitos de cada programa.

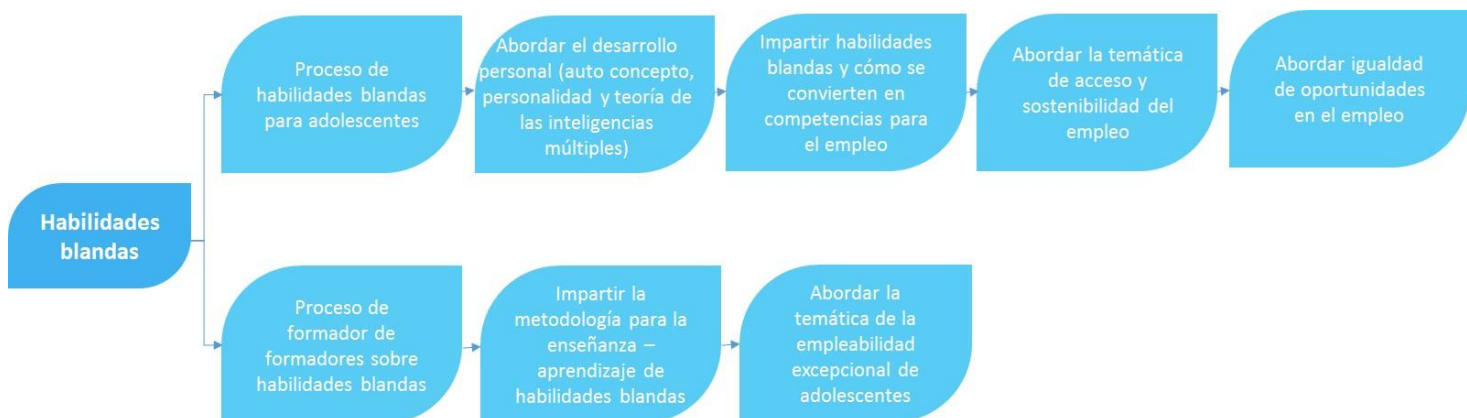
## SERVICIO 2: DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS

Se entiende por habilidades blandas, al conjunto de aprendizajes que permiten mejorar los conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) en el campo del desarrollo personal y de la empleabilidad. Estos CAP dependiendo de la necesidad del adolescente así como de la demanda laboral pueden ser ajustados. El servicio en mención a proveer a adolescentes demanda la identificación del personal del MDT formado en habilidades blandas bajo la metodología “Ser y Hacer: competencias orientadas para el acceso al empleo a través del desarrollo personal”, la reactivación del programa de habilidades blandas y el desarrollo de un nuevo proceso de formador de formadores para garantizar el despliegue del servicio a nivel territorial.

### Requisitos:

- Tener entre 15 y 17 años.
- Comprender instrucciones verbales y escritas.

Gráfico 8. Servicio para el desarrollo de habilidades blandas



Fuente: Ministerio del Trabajo y equipo consultor  
Elaboración: Equipo consultor.

### Procedimiento para la provisión del servicio que facilita el desarrollo de habilidades blandas

No.	Actividad	Rol	Descripción	Documento
1.	Identificar los formadores de la metodología "Ser y Hacer".	Analista PETI	Se identifican los funcionarios del MDT que han participado en el proceso de formador de formadores de habilidades blandas bajo la metodología "Ser y Hacer: competencias orientadas para el acceso al empleo a través del desarrollo personal" con el fin de que realicen un nuevo proceso de formador de formadores.	
2.	Realizar la selección de participantes adolescentes.	Asistente de la RSE	Se selecciona a los participantes de acuerdo a la necesidad de formación en habilidades blandas.	Registro del listado de participantes.
3.	Impartir el curso de habilidades blandas, con énfasis en las necesidades de habilidades requeridas por los adolescentes.	Asistente de la RSE	Se organiza el curso y se imparte en función de las necesidades de habilidades blandas requeridas por los adolescentes (identificadas en la fase de tamizaje y de orientación vocacional). Se consideran los siguientes módulos referenciales: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo personal para la inserción laboral.</li> <li>2. Estrategias para el desarrollo personal.</li> <li>3. Estrategias para mejora de la empleabilidad</li> </ol>	Planificación del curso de habilidades blandas.

## SERVICIO 3: CAPACITACIÓN

Entendiendo al proceso de capacitación como el conjunto de aprendizajes que mejoran las competencias especialmente desde un punto de vista técnico y en atención a los requerimientos de los puestos de trabajo demandados por los empleadores, el MDT refiere a los adolescentes a servicios de capacitación suministrados por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación (SECAP).

### Requisitos:

- Tener entre 15 y 17 años.

### Procedimiento para la referencia al servicio de capacitación

No.	Actividad	Rol	Descripción	Documento
1.	Identificar las necesidades de capacitación de los adolescentes de acuerdo a la demanda laboral.	Asistente RSE	Con base a los perfiles requeridos por empresas y los perfiles de entrada de los adolescentes se analiza el servicio de capacitación al que debe referirse al adolescente.	Perfiles de entrada y vacantes.
2.	Referir al adolescente a los servicios de capacitación.	Asistente RSE	En función de los resultados de la actividad No. 1, se deriva al adolescente a los servicios de capacitación.	Documento de referencia.

## SERVICIO 4: INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO

El servicio comprende la asesoría personalizada a adolescentes para registrarse en la plataforma de la Red Socio Empleo, la asistencia en la elaboración de hoja de vida y preparación para entrevistas, apoyo durante el proceso de aplicación a una vacante, acompañamiento durante el primer día de empleo, el seguimiento post colocación a los 8, 30 y 90 días del ingreso del adolescente a la empresa; y, termina con el cierre del proceso de restitución de derechos del adolescente hacia el empleo en el trabajo protegido, reflejado en un informe de evaluación y resultados alcanzados.

### Requisitos:

- Tener entre 15 y 17 años al momento del registrarse en la plataforma de la RSE.

Gráfico 9. Macroproceso para el servicio de intermediación de empleo



Fuente: Ministerio del Trabajo y equipo consultor  
Elaboración: Equipo consultor.

### Procedimiento para la provisión del servicio de intermediación de empleo

No.	Actividad	Rol	Descripción	Documento
1.	Facilitar atención personalizada para registrar a adolescentes en la plataforma de la RSE.	Asistente de la RSE	Revisa la información ingresada en la plataforma o ayudar al solicitante a realizar su registro en el caso de que éste se presente en la agencia de la RSE.	Registro de adolescentes en la plataforma.
2.	Contactar a los pre candidatos seleccionados para una vacante.	Asistente de la RSE	Comunicarse con los candidatos seleccionados para informarles sobre la vacante disponible, perfil requerido, salario, horarios entre otras características relevantes. De ser el caso se asesorará al candidato en la actualización de su hoja de vida y se le preparará para la entrevista.	
3.	Recibir resultados del proceso de selección según servicio escogido y decidir la contratación.	Empleador	Descarga las hojas de vida de los candidatos que han pasado con éxito la selección dentro de la plataforma para tomar la decisión de contratación o no y proceder con su captación.	
4.	Realizar seguimiento post colocación al adolescente colocado.	Asistente de la RSE	Una vez confirmado que el candidato (adolescente que ha cumplido la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo protegido) fue colocado en la empresa que participó, se evaluará su nivel de satisfacción, a los 8, 30 y 90 días de su colocación. La evaluación será realizada vía email.	Informe post colocación.
5.	Cierre del proceso de restitución de derechos del adolescente hacia el empleo en el trabajo protegido.	Analista PETI	En función de los informes post colocación y de los resultados de los servicios de orientación vocacional y de fortalecimiento de la empleabilidad, se cierra el proceso de restitución de derechos del adolescente hacia el empleo en el trabajo protegido. El informe se realizará al término de un año a partir de la fecha de identificación del adolescente en situación de trabajo peligroso.	Informe de evaluación y resultados alcanzados.

Al término del despliegue de la *Guía Metodológica* es preciso enfatizar que ésta busca promover la restitución de derechos de aquellos adolescentes entre 15 y 17 años, cuya condición de participación en el trabajo infantil peligroso demanda su vinculación excepcional al empleo en el trabajo protegido, digno e inclusivo, como una estrategia habilitante del ejercicio hacia otros derechos y de su desarrollo integral como ser humano.

En materia legal, la propuesta metodológica se enmarca en los deberes constitucionales del Estado, ejecutados a través de una serie de medidas que promueven el desarrollo holístico y el ejercicio pleno de los derechos de niños, niñas y adolescentes, entre las que consta el reconocimiento al trabajo adolescente entre 15 y 17 años bajo la categoría de trabajo excepcional, el mismo que se encuentra tipificado en el numeral 2 del artículo 46 de la Constitución de la República del Ecuador.- “El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral”.

En este mismo ámbito, la ruta propuesta para la inserción excepcional de adolescentes que han cumplido la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo protegido como alternativa al trabajo infantil peligroso, se sustenta en el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y Adolescencia (CNA), que regulan el trabajo adolescente para bajo ningún motivo permitir que se realice en situaciones nocivas o peligrosas y garantizar el derecho a la educación. Es así que el artículo 136 del Código referido establece que el trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de tal manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Por su parte, el artículo 81 del CNA determina que las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.

Finalmente, se debe ratificar que la propuesta se perfecciona con el oportuno suministro o referencia de servicios públicos que en su conjunto son necesarios para fortalecer la empleabilidad de la población adolescente; así como con la gestión estratégica del Ministerio del Trabajo para motivar la participación activa del sector empleador que ha encontrado en la contratación de jóvenes, y en este caso particular de adolescentes, una oportunidad para contribuir con el desarrollo de este grupo prioritario de la población, con el crecimiento de sus empresas, y con el consecuente progreso del país.

## **SIGLAS DE USO FRECUENTE**

CNA	Código de la Niñez y Adolescencia.
MDT	Ministerio del Trabajo.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PETI	Programa de Erradicación del Trabajo Infantil.
RSE	Red Socio Empleo.
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
SOVIO	Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional.



## BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. (2015). Constitución de la República del Ecuador, incluye las reformas aprobadas en el Referéndum y Consulta Popular de 7 de mayo de 2011 y las Enmiendas Constitucionales publicadas en el Registro Oficial No. 653 del 21 de diciembre de 2015.

Lexis. (2016). Plataforma profesional de investigación jurídica.

Ministerio del Trabajo, MDT. (2010). Manual de funciones de la Red Socio Empleo. Quito.

Ministerio del Trabajo, MDT. (2015). Ser y Hacer: Competencias orientadas para el acceso al empleo a través del desarrollo personal. Quito.

Ministerio del Trabajo, MDT. (2016). Manual de proceso Gestión de vinculación laboral de la Red Socio Empleo. Quito: MDT.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Normas para la implementación técnica, ejecución y desarrollo del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1998). Orientación vacacional – ocupacional. Montevideo. Recuperado de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/4.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/4.pdf)

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2012). Resolución y conclusiones de la 101.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTERFOR. (2013). Transferencia del modelo de prospectiva del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil (SENAI).

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2015). Módulo para la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0131 de junio de 2015. Actividades peligrosas en el trabajo adolescente. Quito.

Red Socio Empleo, RSE. Test vocacional. Recuperado de <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/vocacional.jsf>

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Ruta de restitución del derecho al empleo en el trabajo protegido para la población adolescente entre 15 y 17 años	4
Gráfico 2.	Prospección de la demanda laboral	6
Gráfico 3.	Macroproceso para la gestión de visitas a empresas	7
Gráfico 4.	Macroproceso para la gestión de colocación	8
Gráfico 5.	Canales de entrada de adolescentes para la restitución de derechos al trabajo protegido	11
Gráfico 6.	Macroproceso para la orientación vocacional	13
Gráfico 7.	Servicios para el fortalecimiento de la empleabilidad de adolescentes	16
Gráfico 8.	Servicio para el desarrollo de habilidades blandas	18
Gráfico 9.	Macroproceso para el servicio de intermediación de empleo	21