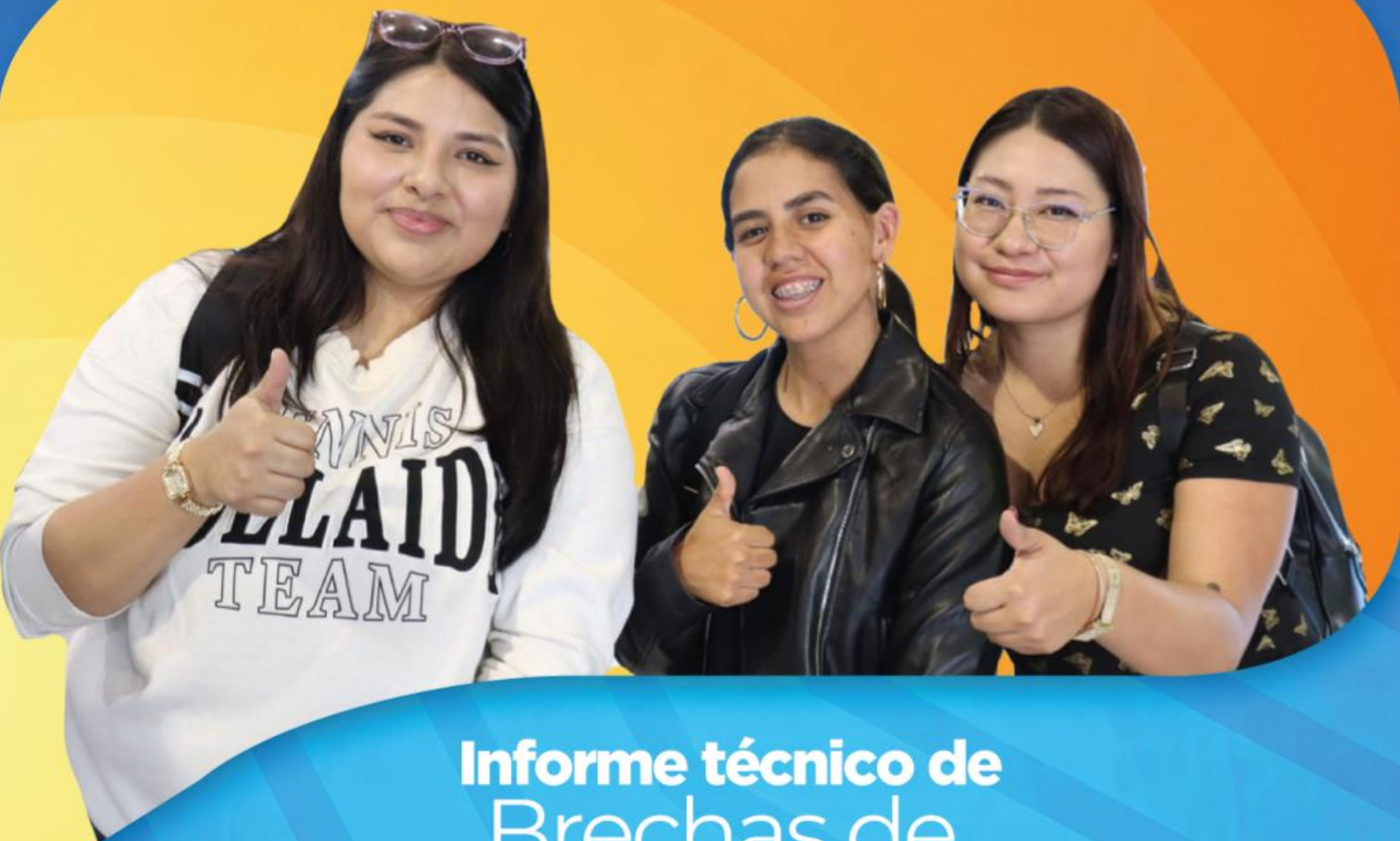




Informe técnico de
Brechas de
**habilidades
blandas**
en jóvenes de 18 a 29 años
según percepción empresarial

Coordinación de
Empleabilidad

CCMV-ACF-INFINT-2026-0049

Agosto, 2026

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

Contenido

1. ANTECEDENTES	3
2. BASE LEGAL.....	5
3. DESARROLLO DEL CONTENIDO.....	10
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
3.2. JUSTIFICACIÓN	10
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	12
3.3.1. Población objetivo	12
3.3.2. Diseño y estructura del instrumento de recolección de información	13
3.3.3. Marco muestral	15
3.3.4. Determinación de la muestra.	17
3.3.4.1. Cálculo de la muestra	17
3.3.4.2. Tamaño de muestra.....	18
3.3.5. Estrategia para el levantamiento de información.....	18
3.4. RESULTADOS	19
3.4.1. Caracterización de participantes	19
3.4.2. Percepciones empresariales sobre los factores asociados a la rotación laboral juvenil	22
3.4.3. Análisis de la valoración de habilidades blandas	23
3.4.4. Interés empresarial en Ferias de empleo	26
3.4.5. Análisis integral de resultados y oportunidades de intervención	27
3.5. DISEÑO DE CAPACITACIÓN EN HABILIDADES BLANDAS PARA JÓVENES DEL DMQ	29
3.5.1. Objetivo de la capacitación.....	30
3.5.2. Enfoque metodológico	30
3.5.3. Estrategias de enseñanza y aprendizaje	30
3.5.4. Grupo objetivo.....	31
3.5.5. Requisitos mínimos para la capacitación	32
3.5.6. Modalidad.....	32
3.5.7. Periodicidad	33
3.5.8. Duración.....	33
3.5.9. Resultados de aprendizaje	33
4. CONCLUSIONES	35
5. RECOMENDACIONES.....	36
6. BIBLIOGRAFÍA.....	36
7. ANEXOS	37
8. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD	37

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 3 de 37

Fecha Quito, 13 de agosto de 2026

1. ANTECEDENTES

La Corporación de Promoción Económica CONQUITO es una persona jurídica privada sin fines de lucro, adscrita al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Su objetivo es promocionar el desarrollo socioeconómico del Distrito Metropolitano de Quito, así como incentivar el emprendimiento, la innovación, la formación y la productividad. Su Estatuto fue aprobado mediante Acuerdo Ministerial Nro. 03 528, expedido por el Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad el 27 de octubre de 2003; y reformado mediante Acuerdo Ministerial Nro. 15 208, expedido por el Ministerio de Industrias y Productividad el 28 de octubre de 2015.

De acuerdo con las Tablas Estadísticas Anuales de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) para el Distrito Metropolitano de Quito, para el año 2025, los indicadores del mercado laboral muestran una mejora en términos de calidad del empleo y reducción del desempleo en comparación con 2024. El empleo adecuado alcanza el 55,1%, lo que representa un incremento de 3,5 puntos porcentuales respecto a 2024 (51,6%), evidenciando una mayor proporción de trabajadores en condiciones laborales más estables.

En términos absolutos, esto equivale a un aumento de 35.973 personas en empleo adecuado, pasando de 514.444 en 2024 a 550.417 en 2025. De forma consistente, la tasa de subempleo se reduce de 14,7% a 12,7% (-2 puntos porcentuales). En términos absolutos, esto equivalente a una disminución de 19.462 personas, lo que refuerza la mejora en la calidad del empleo.

Por su parte, la tasa de desempleo desciende de 8,2% en 2024 a 7,2% en 2025 (-1 punto porcentual). En términos absolutos implica una reducción de 9.561 personas desempleadas, pasando de 81.795 a 72.233. No obstante, esta evolución positiva convive con un incremento del “otro empleo no pleno”, que pasa de 21,6% a 21,9% (+0,3 puntos porcentuales), reflejando que aún persisten formas de empleo con limitaciones en ingresos o condiciones. Finalmente, el desempleo juvenil se reduce de 16,8% a 16,1% (-0,7 puntos porcentuales), lo que evidencia una leve mejora en términos relativos, aunque este indicador continúa ubicándose significativamente por encima del promedio general, confirmando que la población joven sigue enfrentando mayores barreras de inserción laboral. En conjunto, los resultados muestran avances importantes en 2025, especialmente en la expansión del empleo adecuado y la reducción del desempleo, aunque persisten desafíos en la calidad del empleo y en la inclusión laboral juvenil.

El mercado laboral en el Distrito Metropolitano de Quito evidencia, entre 2024 y 2025, una mejora general en sus principales indicadores, particularmente en la reducción del desempleo total, que pasa de 7,4% a 6,1% en hombres y de 9,1% a 8,5% en mujeres. Esta evolución positiva se da en un contexto de incremento del empleo adecuado y aumento de ingresos promedio, lo que sugiere una recuperación gradual de la calidad del empleo. No obstante, persisten brechas estructurales entre hombres y mujeres, reflejadas en mayores niveles de desempleo e informalidad femenina, así como en menores ingresos promedio, lo que evidencia que la dinámica de recuperación no es homogénea y mantiene desigualdades en el acceso y condiciones del empleo.

En este contexto general, el desempleo juvenil continúa siendo uno de los principales desafíos del mercado laboral, al presentar niveles significativamente más altos que el promedio total. En los

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

hombres jóvenes, la tasa de desempleo juvenil se reduce de 15,5% a 13,6%, mostrando una mejora en su inserción laboral; sin embargo, en las mujeres jóvenes la reducción es prácticamente nula, pasando de 18,49% a 18,45% (-0,04 puntos porcentuales), lo que mantiene una brecha de más de 4 puntos porcentuales respecto a los hombres. Esta situación evidencia la persistencia de brechas en la inserción laboral de la población joven, particularmente de las mujeres. Si bien los indicadores presentados no permiten establecer las causas de estas diferencias, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) señala que estas podrían estar asociadas a factores como la limitada experiencia laboral, el desajuste entre las competencias adquiridas y las demandadas por el mercado, así como a barreras estructurales que afectan en mayor medida a las mujeres jóvenes.

Adicionalmente, el análisis se complementa con el comportamiento de la población joven que no estudia ni se encuentra ocupada, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), este indicador corresponde a la población de entre 18 y 29 años que, al momento de la encuesta, no asistía a un establecimiento de enseñanza formal y no se encontraba ocupada. En este grupo se observa una reducción en los hombres (de 15,8% a 12,6%, -3,2 puntos porcentuales), mientras que en las mujeres se registra un incremento (de 19,5% a 20,9%, +1,4 puntos porcentuales). En conjunto, estos resultados muestran que, si bien el desempleo juvenil presenta una disminución respecto al año anterior, persisten desafíos para la incorporación de la población joven al empleo y a la educación, particularmente en el caso de las mujeres, lo que evidencia la importancia de fortalecer políticas y estrategias orientadas a promover su empleabilidad y reducir las brechas de género en el mercado laboral.

En síntesis, los antecedentes analizados evidencian que, si bien el mercado laboral del Distrito Metropolitano de Quito presenta señales de recuperación entre 2024 y 2025 reflejadas en la reducción del desempleo, el incremento del empleo adecuado y la mejora en los ingresos, persisten desafíos estructurales que limitan una inclusión laboral plena y equitativa, especialmente en la población joven. En este contexto, los resultados de la encuesta de habilidades blandas aplicada a empresas cobran especial relevancia, ya que permiten identificar de manera directa las brechas existentes entre las competencias que demanda el sector productivo y las que poseen los jóvenes. De esta manera, el presente análisis no solo se sustenta en evidencia estadística del mercado laboral, sino que se complementa con información primaria que aporta una visión más específica sobre los factores que inciden en la empleabilidad juvenil, constituyéndose en un insumo clave para el diseño de estrategias de formación y vinculación laboral más pertinentes y alineadas a las necesidades reales de las empresas.

En el contexto actual del mercado laboral, caracterizado por mayores niveles de exigencia, dinamismo y competencia, las habilidades blandas se han consolidado como un factor determinante no solo para el acceso al empleo, sino también para su sostenibilidad en el tiempo. Si bien las competencias técnicas continúan siendo relevantes, la evidencia muestra que la permanencia laboral depende en gran medida de capacidades vinculadas al comportamiento, la adaptación y la interacción en entornos organizacionales, tales como la comunicación, la responsabilidad, la gestión emocional y el trabajo en equipo. En este sentido, la dificultad de muchos jóvenes no radica únicamente en su inserción inicial, sino en su capacidad de ajustarse a las dinámicas laborales, cumplir con expectativas organizacionales y responder adecuadamente a contextos de presión y cambio. Esto resulta particularmente relevante en el caso del Distrito Metropolitano de Quito, donde, a pesar de observarse mejoras en los indicadores de empleo, persisten desafíos asociados a la estabilidad laboral juvenil, lo que refuerza la necesidad de analizar las habilidades blandas como un elemento central en la empleabilidad.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 5 de 37

2. BASE LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Artículo 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Artículo 39.-El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado **fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.** (La negrilla nos pertenece).

Artículo 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

(...) 15. El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.

Artículo 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. (...).

Artículo 329.-Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

LA NUEVA AGENDA URBANA (HÁBITAT III)

La Nueva Agenda Urbana determina a las ciudades como lugares con igualdad de oportunidades que permitan a los ciudadanos vidas productivas y próspera, a través del aumento de la productividad económica, proporcionando a la fuerza laboral accesos a oportunidades para generar ingresos y a conocimientos, aptitudes y centros educativos que contribuyan a una economía urbana innovadora y competitiva.

Dentro de las dimensiones centrales de la Nueva Agenda Urbana establece dentro de su **eje de sostenibilidad** al crecimiento económico sostenido e inclusivo con empleo para todos como elemento clave del desarrollo urbano sostenible¹. También se compromete a aumentar la productividad

¹ **NAU 43.** La Nueva Agenda Urbana (HÁBITAT III)

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

económica a través del empleo y el “trabajo decente” y las oportunidades de subsistencia en ciudades y asentamientos humanos. Destaca la importancia de la transición de la fuerza laboral informal en las ciudades al sector formal.

AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El objetivo de desarrollo sostenible Nro. 8 plantea: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Dentro de este ODS se establece la importancia de “ofrecer a los jóvenes la mejor oportunidad de transición a un empleo decente requiere invertir en educación y formación de la mayor calidad posible, dotar a los jóvenes de las aptitudes que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo, darles acceso a la protección social y los servicios básicos independientemente de su tipo de contrato, y garantizar la igualdad de condiciones para que todos los jóvenes aspirantes puedan lograr un empleo productivo sin tener en cuenta su género, su nivel de ingresos o sus antecedentes socio-económicos.”²

LEY ORGÁNICA DE LAS JUVENTUDES

Artículo 9. - Derecho al trabajo digno. Las personas jóvenes tienen derecho a que el Estado ecuatoriano garantice las condiciones necesarias para el acceso al trabajo digno en todas sus modalidades, en particular el trabajo autónomo

Artículo 24. - Porcentaje de contratación obligatoria. El Estado regulará la contratación obligatoria de al menos el 10% de personas jóvenes de la nómina total de trabajadores y servidores en instituciones públicas y privadas, sin perjuicio del porcentaje de personas con discapacidad previsto en la ley de la materia.

CÓDIGO MUNICIPAL PARA EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Artículo 1180.- Objeto.- El presente Título tiene por objeto reglamentar y establecer normas para fomentar, estimular y regular la inserción laboral y el emprendimiento de las y los jóvenes residentes en el Distrito Metropolitano de Quito, a efectos de que puedan incorporarse en la vida productiva, sin discriminación de ningún tipo y adoptando medidas inclusivas que promuevan la igualdad de derechos.

Artículo 1181.- Encárgase a la Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo; y, a la Corporación de Promoción Económica (CONQUITO), la realización de una evaluación anual sobre los resultados de la aplicación del presente Título, la misma que deberá ser presentada en el seno del Concejo Metropolitano de Quito.

Artículo 1182.- Creación.- Créase el Programa "Empleo Joven", como una herramienta de apoyo permanente para la inserción laboral de las y los jóvenes, dentro del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

Artículo 1183.- Definición.- El Programa "Empleo Joven", consiste en la creación de nexos entre el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y los sectores público, privado y de la economía popular y solidaria, para fomentar la contratación de jóvenes, bajo las condiciones laborales establecidas en la legislación vigente, a fin de que puedan insertarse en el campo laboral. El Programa propiciará la

² Trabajo decente y crecimiento económico: Por qué es importante [8 Spanish Why it Matters.pdf \(un.org\)](https://www.un.org/es/development/desa/policy/SDG8/SDG8_2016_09_20.pdf)

contratación de jóvenes, priorizando el acceso a su primer empleo, frente a los requerimientos de personal de empleadores, generando nuevas inversiones que consistan en la creación de nuevas plazas de empleo y sin que ello implique una afectación a las plazas de trabajo ya existentes.

Los empleadores deberán prestar las facilidades necesarias para que las y los jóvenes puedan iniciar o continuar con su formación técnica o académica.

El Programa "Empleo Joven" estará bajo la rectoría de la Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad; y, la Corporación Metropolitana de Promoción Económica (CONQUITO), como ente ejecutor. Sus componentes son los siguientes:

1. Estímulos tributarios, de conformidad con el Capítulo correspondiente del Libro del Presupuesto, Finanzas y Tributación de este Código, y no tributarios para la inserción laboral de jóvenes; y,
2. Capacitación y desarrollo de competencias laborales.

Artículo 1600.- Estímulo tributario.- Con la finalidad de promover el empleo joven, el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito otorgará un estímulo tributario, de hasta el 50% de reducción de los valores a pagar por concepto del impuesto del 1.5 por mil sobre los activos totales a las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, a quienes corresponda dicha obligación, que, frente a sus necesidades de contratación laboral, opten por incorporar en relación de dependencia a jóvenes entre los 18 y los 29 años.

Para efectuar el cálculo del estímulo, se establecerá como base el número inicial de jóvenes trabajadores (en edades entre los 18 y los 29 años) con los que cuenta el empleador en su nómina antes de acogerse a la presente normativa o al inicio del correspondiente período fiscal. El empleador accederá al porcentaje de estímulo tributario que le corresponda en base al porcentaje de incremento de nuevas plazas de trabajo en las que se incorporen jóvenes en relación con el número inicial de jóvenes en su nómina, de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 1. Estructura del porcentaje de empleo joven por tamaño de empresa

% de incremento de jóvenes (respecto al número inicial del empleador)	Empleadores con 1–9 trabajadores totales	Empleadores con 10–49 trabajadores totales	Empleadores con 50–199 trabajadores totales	Empleadores con 200 trabajadores totales en adelante
2% al 10%	N/A	30,0%	10,0%	5,0%
10,01% al 25%	40,0%	35,0%	15,0%	6,5%
25,01% al 50%	45,0%	40,0%	20,0%	8,0%
50,01% en adelante	50,0%	45,0%	25,0%	10,0%

Fuente y elaboración: Registro Oficial – Órgano de la República del Ecuador, 2024

El porcentaje de incremento en la nómina de empleados a la que se refiere la presente tabla se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores jóvenes en edades de entre los 18 y 29 años que laboren en relación de dependencia con el empleador dentro del Distrito Metropolitano de Quito.

Para acogerse al estímulo, el empleador deberá reportar, por lo menos, seis aportaciones consecutivas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) dentro del periodo de un año, por cada trabajador joven contratado.

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

En ningún caso el valor del estímulo tributario podrá ser mayor al equivalente a 75 remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.

Artículo 1601.- Plazo del estímulo tributario del programa "Empleo Joven". - El empleador podrá beneficiarse del estímulo durante un plazo máximo de diez años, siempre que durante este tiempo, contrate anualmente a jóvenes bajo las condiciones determinadas en el presente Capítulo y en el Título III, del Libro III.1, relacionado con el fomento y estímulo del empleo y emprendimiento joven en el Distrito Metropolitano de Quito.

El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito establecerá los mecanismos de aplicación, seguimiento y control de esta disposición.

Artículo 1602.- Del estímulo al "Emprendimiento Joven". - Con la finalidad de promover el "Emprendimiento Joven", el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito establecerá los siguientes estímulos tributarios:

1. Una disminución del 50 % del valor que les corresponda pagar por el impuesto de patente por un plazo de 3 años, a partir del tercer año, adicional a lo establecido en las disposiciones del Capítulo IV del presente Título, en lo referente al incentivo tributario; y,
2. Una disminución del 50% del valor que les corresponda pagar por el impuesto del 1.5 por mil sobre los activos totales, por un plazo de 5 años.

El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito establecerá en el Reglamento respectivo las normas necesarias para la efectiva aplicación de esta disposición

ACUERDO MINISTERIAL NRO. 03 528, EXPEDIDO POR EL MINISTRO DE COMERCIO EXTERIOR, INDUSTRIALIZACIÓN, PESCA Y COMPETITIVIDAD EL 27 DE OCTUBRE DE 2003

Artículo 1.- DE LA NATURALEZA, DENOMINACIÓN Y ALCANCE TERRITORIAL. Constituyese la Corporación de Promoción Económica CONQUITO, como la Agencia Metropolitana de Promoción Económica, con domicilio en Quito, Distrito Metropolitano, Provincia de Pichincha, como una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, con patrimonio propio, duración indefinida y número de socios ilimitado, cuyo alcance territorial será el Distrito Metropolitano de Quito y su área de influencia. (...)

Artículo 2.- AMBITO DE ACCIÓN Y OBJETIVO. – Esta Corporación tiene como objetivo fundamental la promoción del desarrollo socioeconómico y competitivo en el territorio del Distrito Metropolitano de Quito y su área de influencia, así como el apoyo a las políticas nacionales de equidad territorial y de fomento productivo

Artículo 3.- FUNCIONES. – La Corporación deberá mantener principalmente un rol de facilitador de procesos referentes a la formulación de propuestas de políticas públicas, de generación de empleo, emprendimiento e innovación, impulso de los flujos comerciales regionales, articulación con el sector financiero y fortalecimiento empresarial. (...).

Sus funciones específicas serán:

(...) b. Promover el trabajo y emprendimiento asociativo y solidario de pequeños propietarios y trabajadores para llevar a cabo emprendimientos que satisfagan sus necesidades y los dignifiquen;

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 9 de 37

(...) e. Estudiar e investigar los problemas socioeconómicos de Quito adoptando o proponiendo políticas que se consideren adecuadas para solucionar situaciones de subempleo, desempleo y exclusión social (...).

Artículo 4.- MEDIOS. - Para el cumplimiento de su objetivo y funciones la Corporación tiene amplia capacidad para realizar todas las actividades necesarias, en tanto no se encuentren reñidas con la ley. Especialmente se mencionan las siguientes:

(...) b. Organizar y ejecutar cursos de capacitación por competencias laborales para el fortalecimiento del empleo”.

PLAN ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029

El Plan Nacional de Desarrollo “Ecuador No Se Detiene 2025-2029” constituye el principal instrumento de planificación de la política pública del Estado ecuatoriano y establece lineamientos orientados al fortalecimiento del empleo y la mejora de las condiciones laborales.

En este marco, el Objetivo 4 dispone Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas. Asimismo, la Política 4.4 Promover el acceso de la población a un empleo adecuado, con énfasis en la inserción laboral de los jóvenes, disminuyendo el trabajo infantil, asegurando la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres. En coherencia con estos lineamientos, el Plan fija como meta Reducir la tasa de desempleo juvenil (18 a 29 años) de 9,24% en el 2024 a 8,35% al 2029.

En este mismo marco, el lineamiento territorial número 4, de la Directriz 2, dispone Fortalecer la participación de las mujeres, pueblos indígenas y productores de la agricultura familiar campesina en las cadenas productivas locales, mediante el acceso a instrumentos financieros, fondos semilla, con enfoque de género y formación técnica, orientados a fomentar el emprendimiento y el desarrollo económico con énfasis en las poblaciones históricamente excluidas.

PLAN METROPOLITANO DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL 2024 - 2033

Objetivo de Desarrollo del PMDOT 2024 – 2033

1. Mejorar la calidad de vida e incrementar el bienestar de la población, con justicia, igualdad y equidad; mediante la generación de oportunidades y de fuentes de trabajo digno, de la reducción de brechas y el combate a la exclusión.

Objetivo de Gestión del PMDOT 2024 – 2033

1.2 Generar condiciones para alcanzar un sistema económico dinámico, sostenible, inclusivo e innovador, que promueva las Capacidades humanas y las potencialidades de Los territorios, así como la creación y acceso a oportunidades, trabajo y medios de vida dignos.

Eje Estratégico del PMDOT

Eje. 2. Trabajo, economía, producción, emprendimiento e innovación.

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

El eje “Trabajo, Economía, Producción, Emprendimiento e Innovación en el DMQ” se enfoca en promover un sistema económico dinámico y moderno, orientado hacia el desarrollo equitativo y sostenible de las comunidades. Este enfoque se basa en principios de solidaridad y justicia social, y se coloca a las personas en el centro de todas las actividades económicas, comerciales y laborales. Se busca integrar estratégicamente la planificación territorial para generar un crecimiento armónico entre lo urbano y lo rural, así como fomentar la inclusión y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

ACUERDO QUITO 2034

Potenciar el bienestar, el empleo y el crecimiento

1. Contar con un Plan de Trabajos Emergentes basado en trabajos conjuntos, obra pública, mantenimiento de parques y ferias de empleo.

3. DESARROLLO DEL CONTENIDO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis exploratorio de las percepciones del sector empresarial del Distrito Metropolitano de Quito sobre la importancia de las habilidades blandas y las principales carencias percibidas en la población joven, con el fin de generar estrategias que contribuyan al diseño de iniciativas orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad juvenil.

3.2. JUSTIFICACIÓN

El Future of Jobs Report 2025, elaborado por el World Economic Forum y publicado en enero de 2025, constituye uno de los principales referentes internacionales para el análisis de las transformaciones del mercado laboral a nivel global. Este informe examina tendencias en el empleo, cambios en la naturaleza de las tareas, evolución de las ocupaciones y, de manera particular, la creciente relevancia de determinadas habilidades en un contexto marcado por la aceleración tecnológica, la digitalización y la reconfiguración de los entornos de trabajo. La información se sustenta en una encuesta aplicada a más de 1.000 empleadores líderes a nivel mundial, cuyas organizaciones representan en conjunto a más de 14 millones de trabajadores distribuidos en 22 sectores productivos y 55 economías, tanto desarrolladas como emergentes, lo que otorga al estudio una perspectiva amplia, comparada y no centrada en un contexto específico. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2025)

En este marco, el informe evidencia que las empresas están otorgando una prioridad creciente a las habilidades socioemocionales, especialmente en población joven, como respuesta a entornos laborales cada vez más dinámicos, exigentes e inciertos. El World Economic Forum señala que las principales brechas de talento identificadas por los empleadores no se concentran exclusivamente en competencias técnicas, sino en capacidades vinculadas al manejo de la presión, la inteligencia emocional, la resiliencia, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad al cambio. En consecuencia, las habilidades más demandadas en el mercado laboral global incluyen el pensamiento analítico y crítico, la resolución de problemas complejos, la resiliencia y tolerancia al estrés, la inteligencia emocional, la comunicación, la colaboración, la autogestión, la adaptabilidad, el liderazgo y el aprendizaje continuo, configurando un perfil laboral cada vez más integral que combina competencias cognitivas y no cognitivas.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 11 de 37

De manera complementaria, el informe Social and Emotional Skills for Better Lives, desarrollado por la OECD en 2021, profundiza en el rol de las habilidades socioemocionales a lo largo del ciclo de vida y su impacto en el bienestar, el desempeño educativo y los resultados en el mercado laboral. Este estudio se basa en el marco conceptual del Survey on Social and Emotional Skills (SSES), el cual permite medir de forma sistemática un conjunto de capacidades no cognitivas clave para la vida social, educativa y laboral. A partir de evidencia comparada internacional, la OECD demuestra que estas habilidades influyen directamente en la empleabilidad, la productividad y la capacidad de adaptación de las personas frente a entornos laborales cambiantes. (OCDE, 2023)

En este contexto, la OECD enfatiza que, particularmente en la población joven, muchas de las dificultades de inserción y permanencia en el empleo no se explican únicamente por la falta de conocimientos técnicos, sino por limitaciones en habilidades socioemocionales como el manejo del estrés, la regulación emocional, la perseverancia, la resiliencia, la comunicación interpersonal, el trabajo colaborativo y la adaptabilidad. Estas competencias resultan fundamentales para enfrentar las exigencias del mundo laboral contemporáneo, caracterizado por la incertidumbre, la presión por resultados y la necesidad de interacción constante en equipos de trabajo.

En línea con este enfoque, tanto el World Economic Forum como la OECD coinciden en que las habilidades socioemocionales más relevantes para la empleabilidad y el desempeño laboral incluyen el pensamiento crítico y reflexivo, la resiliencia y el manejo del estrés, la regulación emocional, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la adaptabilidad, el liderazgo, la resolución de problemas y el aprendizaje permanente. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la idea de que el desarrollo de competencias socioemocionales no solo complementa las habilidades técnicas, sino que se ha convertido en un componente central para la inserción, permanencia y progresión en el mercado laboral, especialmente en el caso de los jóvenes.

A partir del análisis comparado de estos estudios, se identificaron las siguientes habilidades, por su alta relevancia transversal para la inserción, permanencia y desempeño laboral.

- **Pensamiento analítico y crítico:** Se define como la capacidad para analizar información de manera estructurada, identificar patrones, evaluar alternativas y tomar decisiones fundamentadas frente a situaciones complejas. Tanto el WEF como la OCDE destacan esta habilidad como esencial para enfrentar problemas no rutinarios y adaptarse a contextos laborales donde se requiere juicio autónomo y reflexión constante.
- **Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad:** Corresponde a la capacidad de enfrentar la presión laboral, manejar la incertidumbre, adaptarse a cambios y recuperarse eficazmente ante errores, fracasos o situaciones adversas. Ambos estudios señalan que esta habilidad es clave en entornos de alta exigencia emocional y organizacional.
- **Inteligencia emocional:** Se entiende como la capacidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, regulando la conducta de manera adecuada en contextos laborales y sociales. El WEF la vincula directamente con el desempeño y la convivencia laboral, mientras que la OCDE la asocia con la regulación emocional y el bienestar en el trabajo.
- **Comunicación efectiva:** Hace referencia a la habilidad para expresar ideas, opiniones y necesidades de forma clara, oportuna y respetuosa, así como para escuchar activamente y comprender a otras personas. Ambos estudios coinciden en que una comunicación eficaz es fundamental para el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos y la coordinación de tareas.
- **Trabajo en equipo y colaboración:** Se define como la capacidad para cooperar con otras personas, asumir responsabilidades compartidas y contribuir activamente al logro de objetivos comunes. El

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

WEF resalta su importancia en entornos organizacionales complejos, mientras que la OCDE la relaciona con habilidades sociales necesarias para la integración laboral.

- **Autogestión y responsabilidad:** Esta habilidad implica la capacidad para organizar el propio trabajo, gestionar el tiempo, cumplir compromisos, regular la conducta y asumir las consecuencias de las decisiones personales. Ambos estudios la identifican como un factor clave para el desempeño autónomo y la confiabilidad en el ámbito laboral.
- **Adaptabilidad al cambio:** Se refiere a la capacidad para ajustarse de manera proactiva a nuevas tareas, roles, tecnologías, procesos o entornos de trabajo. Tanto el WEF como la OCDE destacan esta habilidad como indispensable frente a la transformación tecnológica y organizacional del mercado laboral.
- **Liderazgo e influencia social:** Se entiende como la capacidad para guiar, motivar e influir positivamente en otras personas, promoviendo el trabajo colectivo, la cooperación y la toma de decisiones orientadas a resultados. Ambos enfoques reconocen que el liderazgo no se limita a cargos formales, sino que constituye una competencia transversal.
- **Resolución de problemas complejos:** Corresponde a la capacidad para identificar problemas no rutinarios, analizar sus causas, evaluar alternativas y diseñar soluciones efectivas en contextos de alta complejidad. Esta habilidad es destacada por ambos estudios como crítica para el desempeño en entornos laborales cambiantes.
- **Aprendizaje continuo:** Se define como la disposición y capacidad para adquirir, actualizar y aplicar nuevos conocimientos y habilidades de forma permanente a lo largo de la vida. El WEF y la OCDE coinciden en que el aprendizaje continuo es una condición indispensable para la empleabilidad sostenible y la adaptación a nuevas demandas del mercado laboral.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población objetivo

La población objetivo de la presente investigación está conformada por las empresas activas registradas en la provincia de Pichincha, las cuales constituyen las unidades de análisis del estudio. Para la delimitación de esta población se utilizó como marco de referencia el Registro Estadístico de Empresas (REEM) 2024 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), fuente oficial que consolida la información estadística de las empresas activas del país.³

De acuerdo con el REEM 2024, la provincia de Pichincha registra **327.217 empresas en 2024**, empresas activas, de las cuales 292.623 (89,4%) se encuentran domiciliadas en el Distrito Metropolitano de Quito, mientras que el 10,6% restante corresponde a los demás cantones de la provincia. Esta distribución evidencia que el tejido empresarial de Pichincha se concentra mayoritariamente en el DMQ, constituyéndose en el principal núcleo de actividad económica de la provincia.

Tabla 2. Número de empresas en la provincia de Pichincha, según cantón

Cantón	Nro. Empresas	%
Cayambe	7.307	2,2%
Quito	292.623	89,4%

³ El Registro Estadístico de Empresas (REEM) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) tiene como unidad estadística la empresa activa, entendida como la unidad económica que desarrolla actividades de producción de bienes o prestación de servicios y que cumple los criterios de actividad establecidos en la metodología oficial del registro. La información utilizada corresponde al REEM 2024, cuadro de empresas activas según provincia y cantón.

Cantón	Nro. Empresas	%
Mejía	7.353	2,2%
Pedro Moncayo	2.897	0,9%
Pedro Vicente Maldonado	1.122	0,3%
Puerto Quito	1.019	0,3%
Rumiñahui	13.792	4,2%
San Miguel de los Bancos	1.104	0,3%

Fuente: Registro Estadístico de Empresas (REEM) – INEC, 2024

Elaboración: Coordinación de Capacitación y Medios de Vida, 2026

La utilización de las empresas activas de la provincia de Pichincha como población objetivo responde a la necesidad de disponer de un marco poblacional completo y actualizado para la selección de las unidades de análisis. Si bien el estudio se orienta al Distrito Metropolitano de Quito, la elevada concentración de empresas en este territorio permite que la población objetivo represente de manera predominante la realidad empresarial del DMQ, considerando además que las dinámicas de contratación y operación empresarial pueden extenderse más allá de los límites político-administrativos cantonales.

En este contexto, el estudio se orienta a recoger las **percepciones y valoraciones** de las empresas respecto a las habilidades blandas requeridas en la contratación de jóvenes, considerando que las decisiones de contratación y las dinámicas del mercado laboral pueden involucrar empresas ubicadas en distintos cantones de la provincia y no exclusivamente en el cantón Quito. Por ello, se adopta como población objetivo el conjunto de empresas de Pichincha, lo que permite contar con una visión más amplia de las demandas del sector empresarial en relación con la inserción laboral juvenil.

3.3.2. Diseño y estructura del instrumento de recolección de información

El instrumento fue diseñado como un cuestionario estructurado, orientado a captar la percepción empresarial sobre la relevancia de distintas habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años. La encuesta incorpora preguntas cerradas con escalas de valoración (esencial, deseable y no necesaria), así como ítems de selección múltiple relacionados con factores de rotación laboral, permitiendo una medición estandarizada y comparable de los resultados. Su diseño facilita el análisis cuantitativo de la información, garantizando al mismo tiempo la confidencialidad de los datos y su uso exclusivo con fines técnicos y estadísticos. La información que recolectó es la siguiente:

1. Correo electrónico
2. Política de tratamiento de datos personales

Previo al diligenciamiento del cuestionario, las personas participantes fueron informadas sobre el tratamiento de sus datos personales, conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) y a la Política de Tratamiento de Datos Personales de CONQUITO. Se identificó a CONQUITO como responsable del tratamiento y se comunicó que la información recopilada sería utilizada exclusivamente para fines estadísticos, de investigación y análisis vinculados al presente estudio.

El tratamiento de los datos se fundamentó en el consentimiento libre, previo, específico, informado e inequívoco de las personas participantes. Asimismo, se informó sobre el plazo de conservación conforme a la normativa aplicable, la implementación de medidas de seguridad para garantizar la confidencialidad e integridad de la información y los derechos que asisten a los titulares de los datos

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

personales, entre ellos el acceso, rectificación, actualización, eliminación, oposición y revocatoria del consentimiento. Documento disponible en: <https://www.conquito.org.ec/wp-content/uploads/2024/03/Politica-de-tratamiento-de-datos-personales.pdf>

3. Información básica

- Correo electrónico:
- Nombres y apellidos del informante:
- Cargo del informante:
- RUC de la empresa:

4. Rotación de personal joven

4.1. Desde su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas de la rotación laboral en jóvenes de 18 a 29 años dentro de su empresa?

- ☐ Brechas en habilidades blandas
- ☐ Falta de experiencia práctica
- ☐ Expectativas salariales no alineadas
- ☐ Dificultad de adaptación
- ☐ Baja tolerancia a la presión
- ☐ Condiciones contractuales
- ☐ Factores personales
- ☐ Búsqueda de mejores oportunidades

5. Habilidades blandas

Desde la perspectiva de su empresa, indique el nivel de importancia de cada una de las siguientes habilidades, de acuerdo con la escala establecida:

Habilidad	Esencial	Deseable	No necesaria
5.1. Pensamiento analítico y crítico (PAC): Capacidad para analizar información de manera estructurada, identificar patrones, evaluar alternativas y tomar decisiones fundamentadas frente a situaciones complejas y no rutinarias.	☐	☐	☐
5.2. Inteligencia emocional (IE): Capacidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, regulando la conducta de manera adecuada en contextos laborales y sociales	☐	☐	☐
5.3. Resiliencia y flexibilidad (RF): Capacidad para enfrentar la presión laboral, manejar la incertidumbre, adaptarse a cambios y recuperarse eficazmente ante errores, fracasos o situaciones adversas.	☐	☐	☐
5.4. Comunicación efectiva (CE): Capacidad para expresar ideas, opiniones y necesidades de forma clara, oportuna y respetuosa, así como para escuchar activamente y comprender a otras personas.	☐	☐	☐

Habilidad	Esencial	Deseable	No necesaria
5.5. Trabajo en equipo (TE): Capacidad para cooperar con otras personas, asumir responsabilidades compartidas y contribuir activamente al logro de objetivos comunes.	☐	☐	☐
5.6. Autogestión y responsabilidad (AR): Capacidad para organizar el propio trabajo, gestionar el tiempo, cumplir compromisos, regular la conducta y asumir las consecuencias de las decisiones personales.	☐	☐	☐
5.7. Adaptabilidad al cambio (AC): Capacidad para ajustarse de manera proactiva a nuevas tareas, roles, tecnologías, procesos o entornos de trabajo en contextos dinámicos.	☐	☐	☐
5.8. Liderazgo e influencia (LI): Capacidad para guiar, motivar e influir positivamente en otras personas, promoviendo el trabajo colectivo y la toma de decisiones orientadas a resultados.	☐	☐	☐
5.9. Resolución de problemas complejos (RPC): Capacidad para identificar problemas no rutinarios, analizar sus causas, evaluar alternativas y diseñar soluciones efectivas en contextos de alta complejidad.	☐	☐	☐
5.10. Aprendizaje continuo (ACO): Capacidad y disposición para adquirir, actualizar y aplicar nuevos conocimientos y habilidades de forma permanente a lo largo de la vida laboral.	☐	☐	☐

5.11. ¿Qué OTRAS HABILIDADES considera que les faltan a los jóvenes de 18 a 29 años que ingresan al mercado laboral?

Además, el instrumento incorporó un bloque de preguntas orientado a conocer el interés de las empresas en participar en ferias de empleo organizadas por CONQUITO, así como la disposición a establecer contacto para futuras iniciativas de vinculación laboral. Este componente permite no solo complementar el análisis de habilidades demandadas, sino también fortalecer los procesos de articulación entre el sector empresarial y los servicios de articulación laboral impulsados por la institución. La información que recolectó es la siguiente:

6. Feria de empleo

6.1. ¿Estaría interesada su empresa en participar en una feria de empleo organizada por CONQUITO?

En caso de una respuesta positiva se desprende la siguiente sección:

6.2. Datos de contacto

- Nombre del contacto
- Correo electrónico
- Teléfono

3.3.3. Marco muestral

El marco muestral de la presente investigación se construyó a partir de diversas fuentes de información que permitieron identificar empresas potencialmente vinculadas a procesos de contratación de personal. En primer lugar, se consideró como referencia el catastro público de contribuyentes del

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

Servicio de Rentas Internas (SRI) de la provincia de Pichincha, con fecha de corte al 2 de marzo de 2026, el cual permitió identificar organizaciones activas en el territorio.

Posteriormente, se complementó la información correspondiente a registros empresariales disponibles en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIAS), lo que permitió obtener datos de contacto públicos, particularmente direcciones de correo electrónico empresarial para el envío del instrumento de recolección de información. Debido al volumen de empresas y a la disponibilidad de información pública, no fue posible obtener datos de contacto para la totalidad de empresas identificadas en el catastro; por ello, el proceso se concentró en aquellos registros para los cuales fue factible recuperar y validar información de contacto.

La incorporación de empresas al marco muestral no respondió a un criterio de selección probabilística previamente definido, sino a la factibilidad de identificar y verificar información de contacto durante el proceso de construcción de la base. Como resultado, se logró consolidar un listado operativo de aproximadamente 1.256 registros empresariales, con información suficiente para el envío del instrumento de investigación. La integración de ambas fuentes permitió consolidar un primer listado de unidades económicas con información de identificación y contacto, el cual constituyó la base inicial para el proceso de depuración y conformación del marco muestral.

Adicionalmente, el marco muestral se fortaleció con bases de datos institucionales de empresas que participaron en iniciativas de articulación laboral durante el año 2025, tales como el programa “Empleo joven” y las ferias de empleo. Estas bases permitieron incorporar empresas que han tenido interacción reciente con servicios de inserción laboral y que, por tanto, cuentan con mayor probabilidad de aportar información relevante sobre las habilidades blandas requeridas en la contratación de jóvenes.

Una vez integradas todas las fuentes de información, se realizó un proceso de depuración que incluyó la eliminación de registros duplicados, la verificación de la vigencia de los datos de contacto, la exclusión de registros sin correo electrónico válido y la revisión de inconsistencias en la identificación de las empresas. Este procedimiento permitió mejorar la calidad del marco muestral y reducir posibles errores de cobertura durante el levantamiento de la información.

Como resultado de esta acción, se obtuvo un marco muestral operativo conformado por empresas con información de contacto verificable, aptas para participar en el estudio. Si bien el marco muestral no representa el universo completo de empresas, constituye una base de unidades económicas con capacidad efectiva de contacto, condición necesaria para la aplicación del instrumento mediante correo electrónico. La construcción del marco respondió a criterios de calidad de la información, disponibilidad de datos de contacto y pertinencia para los objetivos de la investigación.

La integración de estas fuentes permitió conformar un marco muestral operativo compuesto por empresas con información de contacto verificable, lo que facilitó el proceso de levantamiento de información mediante el envío del cuestionario por correo electrónico a las unidades económicas identificadas. El marco muestral obtenido constituyó la base para la selección de la muestra no probabilística utilizada en la investigación y para la implementación del proceso de recolección de información.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 17 de 37

3.3.4. Determinación de la muestra.

El presente estudio emplea un **muestreo no probabilístico por conveniencia**, el cual se define como una técnica de selección de unidades de análisis en la que los elementos de la muestra son elegidos en función de su accesibilidad, disponibilidad o facilidad de contacto para el investigador, sin que todos los integrantes de la población tengan una probabilidad conocida o igual de ser seleccionados. Este tipo de muestreo se utiliza comúnmente en estudios aplicados, exploratorios o de percepción, especialmente cuando existen limitaciones operativas, de tiempo o de acceso a la población objetivo. Si bien no permite realizar inferencias estadísticas estrictas sobre la población, resulta útil para identificar tendencias, patrones y comportamientos en contextos específicos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2015).

En este contexto, la aplicación de este tipo de muestreo responde a las condiciones operativas del estudio, dado que:

- Las empresas provienen de bases de datos disponibles (SRI, SUPERCIAS, contactos institucionales).
- Se enviará la encuesta a empresas con correo electrónico disponible.
- La participación depende de la voluntad de respuesta de las empresas.

Este tipo de muestreo es ampliamente utilizado en estudios aplicados dirigidos al sector empresarial, especialmente cuando el acceso a las unidades de análisis se realiza a través de medios de contacto disponibles y cuando el objetivo de la investigación es analizar percepciones y valoraciones de los actores económicos respecto a un fenómeno específico.

3.3.4.1. Cálculo de la muestra

Para el cálculo de muestra se considera que la población (N) es conocida y finita (327.217 empresas), para lo cual se emplea la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = valor de la distribución normal según el nivel de confianza

p = probabilidad de ocurrencia (0,5 cuando se desconoce)

q = 1 - p

e = margen de error permitido

Para el presente estudio los parámetros a ser empleados son:

N = 327.217 empresas

Nivel de confianza = 95 % → Z = 1,96

Margen de error = 8 % → e = 0,08

p = 0,5

q = 0,5

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

3.3.4.2. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra una vez realizado los cálculos correspondientes es de:

$$n \approx 149.99$$

$$n \approx 150$$

En función de los parámetros definidos, y aplicando la fórmula para el cálculo del tamaño de muestra para poblaciones finitas, se estimó un tamaño mínimo de muestra de 150 empresas. Este valor se utilizó como referencia metodológica para planificar el proceso de recolección de información y establecer una meta operativa de encuestas. Dado que el estudio empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, el tamaño de muestra estimado no constituye un criterio de representatividad estadística ni permite realizar inferencias sobre la población, sino que orienta la planificación del levantamiento de información en un estudio de carácter exploratorio.

3.3.5. Estrategia para el levantamiento de información

El levantamiento de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario en línea, cuya difusión se efectuó a través de una campaña de correo electrónico dirigida a empresas. Para ello, se utilizó la base consolidada del marco muestral, integrada por información proveniente del catastro público del Servicio de Rentas Internas (SRI), los registros empresariales de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIAS) y las bases de datos institucionales de empresas participantes del programa “Empleo joven” y ferias de empleo desarrolladas por CONQUITO.

Como parte de esta estrategia, se remitieron 2.223 correos electrónicos a empresas. Del total de envíos, 811 correos (36,5%) no pudieron ser entregados debido a direcciones inexistentes, errores en la información de contacto, dominios no disponibles u otras incidencias técnicas asociadas a los servidores de correo. En consecuencia, 1.412 correos electrónicos (63,5%) fueron entregados exitosamente a sus destinatarios, constituyendo el universo efectivo de empresas que tuvieron la oportunidad de participar en el estudio.

Como resultado del proceso de levantamiento, se obtuvieron 151⁴ cuestionarios válidos, lo que representa una tasa efectiva de respuesta del 10,7% respecto al total de correos entregados. La tasa de respuesta observada es consistente con la evidencia reportada en estudios metodológicos sobre encuestas empresariales por correo electrónico, los cuales indican que la participación suele verse influenciada por factores como la carga laboral de los informantes, las políticas internas de las organizaciones para responder solicitudes de información y las características propias del medio de contacto utilizado (Dillman, Smyth, & Christian, 2014).

La utilización del correo electrónico como mecanismo de recolección de información permitió alcanzar un número importante de empresas de manera simultánea, optimizando los tiempos y costos del trabajo de campo y facilitando la participación voluntaria de los informantes mediante un instrumento de fácil acceso y respuesta.

⁴ Se obtuvo una respuesta de 151 empresas, en función a lo cual se puede evidenciar que se superó la muestra mínima planteada para el estudio.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 19 de 37

El trabajo de campo se ejecutó entre el 3 y el 25 de marzo de 2026, periodo en el cual se realizó el envío del cuestionario, el seguimiento a la recepción de respuestas y el cierre de la recolección de información.

3.4. RESULTADOS

Como resultado, se obtuvieron un total de 157 respuestas correspondientes a 151 empresas, alcanzando así el tamaño de muestra establecido para el estudio, el cual fue definido en un rango de 150 a 151 empresas bajo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%. Esta consistencia entre la muestra requerida y la obtenida permite garantizar la validez técnica de los resultados.

Cabe señalar que, en seis casos, la encuesta fue respondida por más de un informante dentro de la misma organización; estas respuestas fueron analizadas de manera independiente, considerando que reflejan perspectivas diferenciadas según el rol del informante, particularmente desde áreas de talento humano y niveles directivos. En este sentido, la unidad de análisis corresponde a la percepción individual del informante. A partir de esta base, a continuación, se presentan los resultados, organizados en torno a la caracterización de las empresas participantes, las causas de rotación del personal joven y la valoración de las habilidades blandas desde un enfoque cuantitativo y cualitativo.

3.4.1. Caracterización de participantes

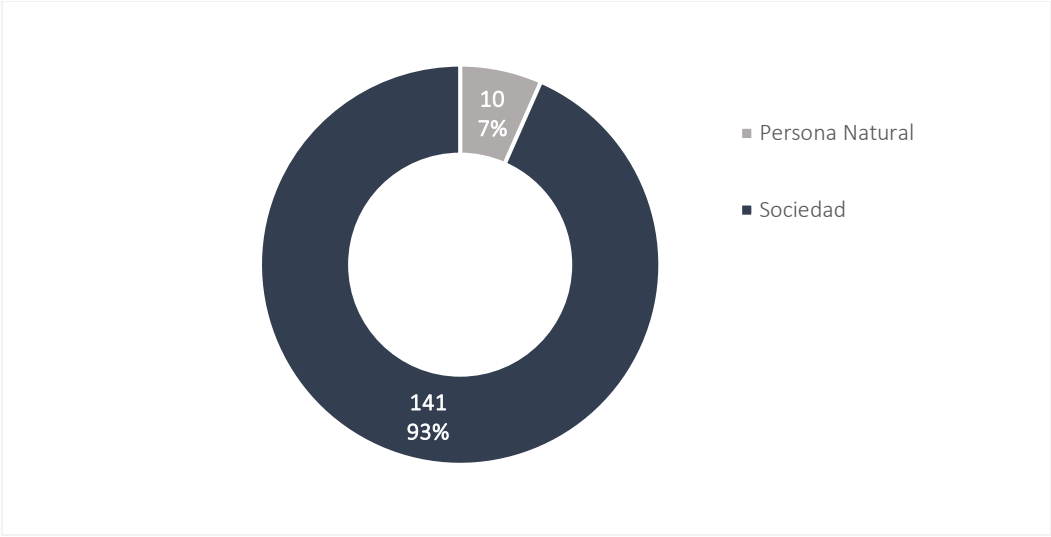
La unidad de referencia del presente estudio corresponde a la empresa, identificada mediante el Registro Único de Contribuyentes (RUC). Como parte del proceso de depuración de la base de datos, se verificó la existencia de registros duplicados por RUC; en aquellos casos en que se identificaron respuestas repetidas del mismo informante, estas fueron eliminadas para evitar duplicidad de registros.

No obstante, cuando una misma empresa registró respuestas provenientes de informantes distintos, principalmente de áreas de talento humano y niveles directivos, estas se conservaron al considerar que reflejan percepciones diferenciadas derivadas de sus funciones dentro de la organización. En consecuencia, la empresa constituye la unidad de referencia del estudio, mientras que las percepciones individuales de los informantes constituyen la unidad de análisis en las preguntas relacionadas con la valoración de factores asociados a la rotación laboral y las habilidades blandas.

En cuanto a la composición de las empresas participantes, se identificó un total de 151 empresas, de las cuales 141 (93,4 %) corresponden a sociedades y 10 (6,6 %) a personas naturales.

Esta distribución evidencia que la mayor parte de las empresas participantes corresponde a organizaciones constituidas bajo la figura jurídica de sociedad, mientras que la participación de personas naturales representa una proporción menor dentro del conjunto de unidades económicas analizadas.

Gráfico 1. Distribución de empresas por tipo de contribuyente



Fuente: Encuesta de habilidades blandas 2026.
Elaboración: CONQUITO, 2026

En la encuesta se obtuvo información de 151 empresas, abarcando un total de 44 actividades económicas, lo que evidencia una cobertura relevante dentro de la estructura productiva. A nivel de distribución, se observa una mayor concentración en el sector comercio, donde las actividades de comercio al por mayor representan el 18,5% (28 empresas) y el comercio al por menor el 12,6% (19 empresas), sumando en conjunto 31,1% (47 empresas) del total, lo que confirma su peso predominante dentro de la muestra.

En segundo lugar, destacan las actividades de servicios empresariales y de apoyo, como las actividades de oficina y consultoría de gestión con 6,6% (10 empresas), seguidas de las actividades administrativas y de apoyo con 4,0% (6 empresas). Asimismo, se identifican participaciones moderadas en sectores como servicios financieros (4,0%; 6 empresas), reparación de vehículos (3,3%; 5 empresas) y actividades jurídicas y de contabilidad (2,6%; 4 empresas).

Por otro lado, el resto de las actividades económicas presenta participaciones individuales inferiores al 2%, configurando una distribución más dispersa en sectores como manufactura, construcción, tecnologías de la información, entre otros. En conjunto, estos resultados evidencian una muestra con fuerte concentración en comercio y servicios, acompañada de una diversidad sectorial moderada en el resto de las actividades económicas.

Tabla 3. Distribución de empresas según actividad económica (CIIU, nivel 2)

Actividad económica principal**	Nro. Empresas	%
Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	28	18,54%
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	19	12,58%
Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión	10	6,62%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	6	3,97%
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones	6	3,97%
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	5	3,31%

Actividad económica principal**	Nro. Empresas	%
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades conexas	4	2,65%
Actividades jurídicas y de contabilidad	4	2,65%
Elaboración de productos alimenticios	4	2,65%
Otras actividades de servicios personales	4	2,65%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	4	2,65%
Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros	3	1,99%
Actividades de atención de la salud humana	3	1,99%
Actividades de empleo	3	1,99%
Actividades de seguridad e investigación	3	1,99%
Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas	3	1,99%
Publicidad y estudios de mercado	3	1,99%
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto los planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3	1,99%
Telecomunicaciones	3	1,99%
Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2	1,32%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo	2	1,32%
Actividades inmobiliarias	2	1,32%
Actividades postales y de mensajería	2	1,32%
Enseñanza	2	1,32%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2	1,32%
Fabricación de productos textiles	2	1,32%
Fabricación de sustancias y productos químicos	2	1,32%
Actividades de asociaciones	1	0,66%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1	0,66%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	1	0,66%
Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte	1	0,66%
Construcción de edificios	1	0,66%
Elaboración de bebidas	1	0,66%
Fabricación de equipo eléctrico	1	0,66%
Fabricación de metales comunes	1	0,66%
Fabricación de muebles	1	0,66%
Fabricación de productos de caucho y plástico	1	0,66%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	1	0,66%
Investigación científica y desarrollo	1	0,66%
Obras de ingeniería civil	1	0,66%
Otras industrias manufactureras	1	0,66%
Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables	1	0,66%
Reparación de computadores y de efectos personales y enseres domésticos	1	0,66%
Servicio de alimento y bebida	1	0,66%
Total	151	100%*

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

Fuente: Encuesta de habilidades blandas 2026

Elaboración: Coordinación de Capacitación y Medios de Vida, 2026

***Nota 1:** Los porcentajes de la columna % pueden no sumar exactamente 100% debido al redondeo de decimales.

****Nota 2:** El CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas) es un sistema de clasificación estandarizado desarrollado por las Naciones Unidas, que permite organizar las actividades económicas en categorías comparables a nivel internacional. El nivel 2 corresponde a la agrupación por divisiones, que identifica sectores amplios de actividad económica.

A continuación, mediante la recopilación de información de los cargos de los informantes, se categorizaron en tres categorías analíticas en función de su rol dentro de la organización: **nivel directivo**, que agrupa posiciones de liderazgo y toma de decisiones estratégicas; **nivel administrativo**, que comprende funciones de apoyo, gestión operativa y coordinación; y **talento humano**, que incluye cargos relacionados con la gestión de personas, tales como reclutamiento, selección, desarrollo organizacional y bienestar laboral. Esta clasificación se efectuó a partir de la revisión de las denominaciones reportadas por las empresas en una variable de texto abierto, para lo cual se aplicó un proceso de codificación mediante criterios semánticos y palabras clave asociadas a cada categoría.

Gráfico 2. Perfil organizacional de los informantes



Fuente: Encuesta de habilidades blandas 2026.

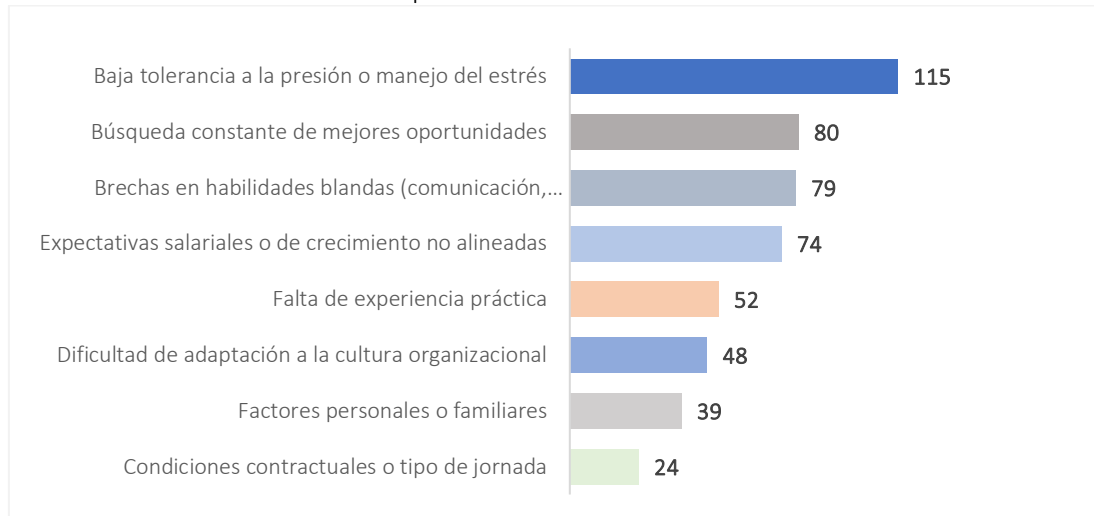
Elaboración: CONQUITO, 2026

3.4.2. Percepciones empresariales sobre los factores asociados a la rotación laboral juvenil

Como parte del análisis del mercado laboral juvenil, resulta relevante conocer las percepciones del sector empresarial respecto de los factores que consideran asociados a la rotación laboral de la población joven. Esta información permite identificar los aspectos que, desde la experiencia de las empresas, inciden con mayor frecuencia en la permanencia del talento humano y constituye un insumo para orientar acciones de fortalecimiento de la empleabilidad juvenil.

El gráfico adyacente presenta la distribución de las percepciones de las empresas encuestadas sobre los principales factores que consideran asociados a la rotación laboral del personal joven. Los resultados permiten identificar cuáles son los aspectos que las organizaciones atribuyen con mayor frecuencia a este fenómeno, sin que ello implique una verificación causal de la rotación laboral.

Gráfico 3. Percepciones de las causas de rotación laboral



Fuente: Encuesta de habilidades blandas

Elaboración: CONQUITO, 2026

El análisis de las percepciones empresariales evidencia que el factor más frecuentemente asociado a la rotación laboral juvenil es la baja tolerancia a la presión o manejo del estrés (115 menciones). Le siguen la búsqueda constante de mejores oportunidades (80), las brechas en habilidades blandas, como la comunicación, responsabilidad y trabajo en equipo (79), y las expectativas salariales o de crecimiento no alineadas (74). Asimismo, las empresas señalaron la falta de experiencia práctica (52) y la dificultad de adaptación a la cultura organizacional (48) como factores relevantes.

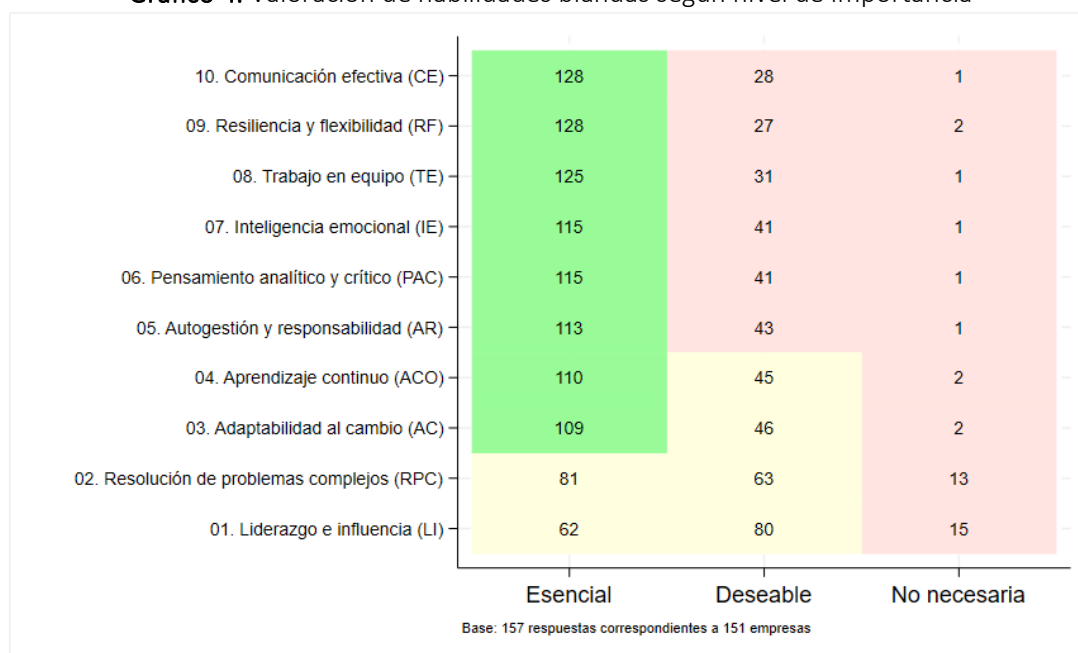
Por otra parte, factores como las condiciones contractuales o el tipo de jornada (24 menciones) y los factores personales o familiares (39) fueron mencionados con menor frecuencia por las empresas participantes. En conjunto, estos resultados reflejan las percepciones del sector empresarial sobre los factores que consideran asociados a la rotación laboral de la población joven y constituyen un insumo para orientar estrategias de capacitación y fortalecimiento de competencias, sin que los resultados permitan establecer relaciones de causalidad.

En conjunto, los resultados permiten identificar los factores que las empresas participantes perciben con mayor frecuencia como asociados a la rotación laboral de la población joven, constituyendo un insumo para comprender la perspectiva del sector empresarial sobre este proceso.

3.4.3. Análisis de la valoración de habilidades blandas

El análisis de la **valoración de habilidades blandas** evidencia una clara predominancia de la categoría “Esencial” en la mayoría de las competencias evaluadas, lo que refleja una alta exigencia por parte de las empresas en este tipo de habilidades dentro del contexto laboral actual. En particular, destacan la comunicación efectiva y la resiliencia y flexibilidad, ambas con 128 menciones como esenciales, posicionándose como las habilidades más críticas para el desempeño laboral de los jóvenes.

Gráfico 4. Valoración de habilidades blandas según nivel de importancia



Fuente: Encuesta de habilidades blandas 2026.

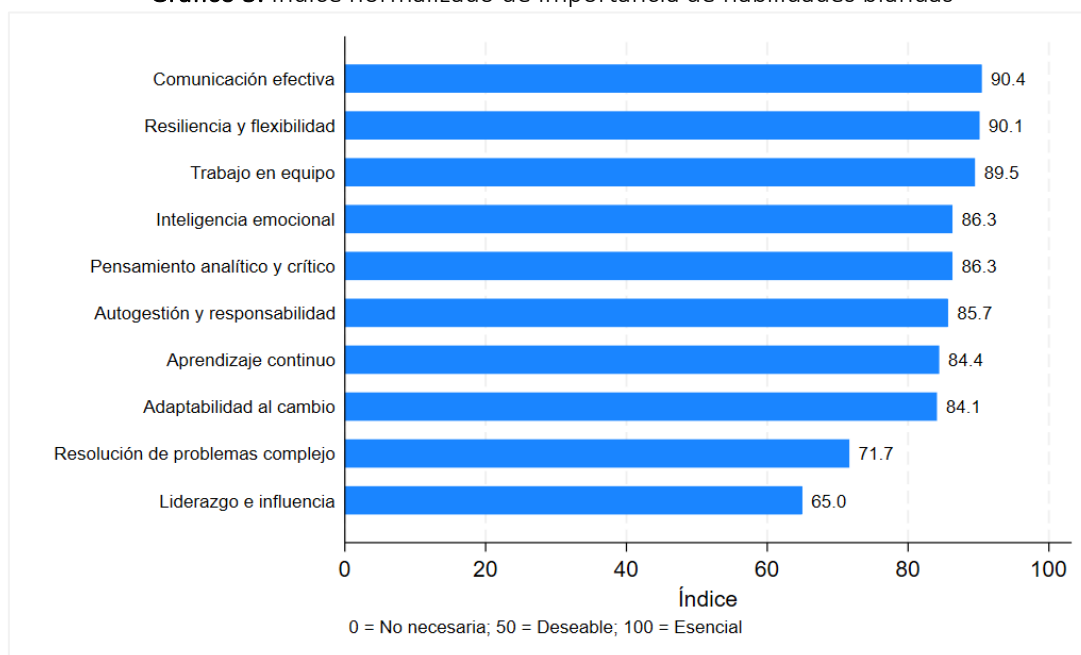
Elaboración: CONQUITO, Coordinación de Capacitación y Medios de Vida 2026

Para analizar la importancia relativa de las habilidades blandas, se construyó un índice sintético normalizado en una escala de 0 a 100, a partir de la valoración realizada por las empresas encuestadas. En una primera etapa, las respuestas cualitativas fueron transformadas en una escala ordinal, asignando valores numéricos a cada categoría (1 = no necesaria, 2 = deseable y 3 = esencial), lo que permitió cuantificar la percepción empresarial sobre cada habilidad. Posteriormente, se calculó el promedio de estas valoraciones para cada una de las habilidades analizadas, obteniendo así una medida agregada de su nivel de importancia.

Con el fin de facilitar la interpretación y comparación de los resultados, estos promedios fueron normalizados a una escala de 0 a 100, donde 0 representa la menor relevancia posible (cuando una habilidad es percibida mayoritariamente como no necesaria), 50 un nivel intermedio asociado a valoraciones predominantemente deseables, y 100 la máxima valoración, correspondiente a una percepción generalizada de la habilidad como esencial. Esta transformación permite expresar los resultados en términos porcentuales, haciendo más intuitiva su lectura y permitiendo identificar con mayor claridad las diferencias relativas entre habilidades.

En este sentido, el índice no mide una cantidad absoluta, sino una posición relativa en términos de importancia percibida, lo que posibilita establecer un ranking comparativo entre las habilidades evaluadas. De esta manera, aquellas con valores más cercanos a 100 se interpretan como competencias críticas para la empleabilidad juvenil desde la perspectiva empresarial, mientras que aquellas con valores relativamente menores, aunque aún relevantes, reflejan un menor nivel de prioridad en los procesos de inserción laboral. Este procedimiento metodológico permite sintetizar la información proveniente de múltiples observaciones en una medida única, robusta y comparable, facilitando el análisis y la toma de decisiones en el diseño de estrategias de capacitación orientadas al mercado laboral.

Gráfico 5. Índice normalizado de importancia de habilidades blandas



Fuente: Encuesta de habilidades blandas 2026.

Elaboración: CONQUITO, 2026

Los resultados muestran que las habilidades mejor valoradas son la comunicación efectiva y la resiliencia y flexibilidad, ambas con índices cercanos a 90 puntos, lo que evidencia que son percibidas como prácticamente esenciales por la mayoría de las empresas. Les siguen el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y el pensamiento analítico y crítico, todas con valores superiores a 85 puntos, consolidando un grupo de habilidades clave vinculadas tanto a la interacción interpersonal como a la capacidad de resolución y adaptación.

En un segundo nivel se ubican habilidades como la autogestión y responsabilidad, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad al cambio, que también presentan valoraciones altas, lo que indica que, aunque no siempre son consideradas estrictamente esenciales, mantienen una relevancia significativa en los entornos laborales actuales.

Por otro lado, la resolución de problemas complejos y, especialmente, el liderazgo e influencia presentan los índices más bajos dentro del conjunto analizado, aunque aún se sitúan en niveles relativamente altos. Esto sugiere que estas habilidades, si bien son valoradas, no constituyen una prioridad inmediata en todos los perfiles, particularmente en etapas iniciales de inserción laboral juvenil.

En conjunto, los resultados evidencian una fuerte orientación de las empresas hacia habilidades relacionadas con la comunicación, adaptación y trabajo en equipo, lo que refuerza la importancia de fortalecer estas competencias en los procesos de formación y empleabilidad juvenil.

En el marco del levantamiento de información a empresas, se incluyó una pregunta abierta orientada a identificar otras habilidades que, desde la percepción del sector empleador, presentan déficits en jóvenes de 18 a 29 años que ingresan al mercado laboral. Dado el carácter cualitativo de la pregunta, las respuestas fueron procesadas mediante técnicas de análisis de texto, permitiendo identificar

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 27 de 37

generar insumos para el diseño de estrategias que faciliten el acercamiento entre empleadores y jóvenes en búsqueda de empleo.

Tabla 4. Nivel de interés empresarial en iniciativas de vinculación laboral

Interés en participar en Ferias de empleo organizadas por CONQUITO	# Empresas	%
Sí	82	54,3%
Tal vez / Requiere más información	43	28,5%
No	26	17,2%
Total general	151	100%

Fuente: Encuesta de habilidades blandas 2026

Elaboración: Coordinación de Capacitación y Medios de Vida, 2026

Los resultados evidencian una predominancia de respuestas favorables por parte del sector empresarial frente a la participación en ferias de empleo. Específicamente, de las 151 empresas encuestadas, 82 (54,3%) declararon una intención explícita de participación, mientras que 43 (28,5%) se ubican en una categoría de interés condicionado, al manifestar requerimientos adicionales de información. Por su parte, 26 empresas (17,2%) indicaron no tener disposición para participar en este tipo de espacios.

Estos resultados muestran que existe una base importante de empresas dispuestas a vincularse directamente, a lo que se suma un grupo significativo que podría incorporarse mediante estrategias de difusión y acompañamiento. En conjunto, se evidencia un escenario favorable para fortalecer mecanismos de vinculación laboral, como ferias de empleo, que permitan mejorar la articulación entre la oferta de talento joven y las necesidades del sector empresarial.

3.4.5. Análisis integral de resultados y oportunidades de intervención

En el marco del levantamiento de información realizado a empresas, los resultados evidencian que las habilidades blandas constituyen un factor determinante para la inserción y, especialmente, para la permanencia laboral de los jóvenes. La alta valoración de competencias como la comunicación efectiva, la resiliencia y flexibilidad, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional junto con su asociación directa a causas de rotación como la baja tolerancia al estrés (115 menciones) y las brechas en habilidades blandas (79 menciones) permite inferir que estas capacidades no solo son demandadas por el mercado, sino que su ausencia genera costos concretos en términos de estabilidad laboral. En este contexto, se configura una oportunidad estratégica para orientar intervenciones que respondan de manera directa a estas brechas identificadas desde la demanda empresarial.

A partir de los resultados obtenidos, es posible identificar un conjunto de alternativas de intervención que contribuyan al fortalecimiento de la empleabilidad juvenil. Una primera línea de intervención enfocada en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y de empleabilidad mediante procesos de capacitación. Se esperaría que estos espacios promuevan el desarrollo de habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la inteligencia emocional y el manejo del estrés, las cuales han sido identificadas como relevantes por el sector empresarial y podrían contribuir a mejorar las oportunidades de inserción y permanencia laboral de la población joven.

Una segunda línea de intervención orientada al fortalecimiento de los servicios de orientación laboral mediante asesorías técnicas y procesos de acompañamiento dirigidos a la población joven. Estas acciones podrían incluir el apoyo para la construcción y fortalecimiento del perfil laboral, la elaboración de hojas de vida, la preparación para entrevistas de trabajo, el uso adecuado de la Bolsa Metropolitana

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

de Empleo y estrategias para la búsqueda efectiva de empleo. Asimismo, este acompañamiento contribuiría al fortalecimiento de competencias necesarias para facilitar la inserción laboral y favorecer la adaptación de las personas a los entornos de trabajo y a las dinámicas propias de las organizaciones.

Finalmente, una tercera alternativa orientada a fortalecer la articulación con el sector empresarial mediante la implementación de mesas de trabajo, espacios de diálogo y mecanismos de retroalimentación que permitan identificar de manera continua las necesidades de talento humano y las competencias demandadas por el mercado laboral. Asimismo, promover la generación de acciones de articulación, como ferias de empleo y apoyo con procesos de reclutamiento focalizados, favoreciendo las oportunidades de inserción laboral de la población joven.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacan que las políticas de empleo juvenil más efectivas combinan estas intervenciones de manera complementaria, fortaleciendo simultáneamente las competencias de las personas, la adquisición de experiencia práctica y la vinculación con el mercado laboral.

En este sentido, la Corporación de Promoción Económica CONQUITO, en cumplimiento de su misión de fortalecer la empleabilidad y promover el desarrollo productivo, se encuentra en una posición clave para diseñar e implementar procesos de capacitación focalizados en el desarrollo de habilidades socioemocionales. A partir de la evidencia levantada, resulta pertinente estructurar programas formativos que prioricen aquellas competencias con mayor nivel de criticidad, incorporando metodologías prácticas y experienciales que permitan simular entornos laborales reales. Este enfoque no solo responde a las necesidades identificadas por el sector empresarial, sino que también contribuye a mejorar la calidad de la inserción laboral juvenil, reduciendo la rotación y fortaleciendo la sostenibilidad del empleo.

En este sentido, la propuesta planteada en el presente informe no debe interpretarse como la única respuesta posible frente a las necesidades identificadas, sino como la estrategia priorizada dentro del alcance institucional de CONQUITO y del propósito del estudio. Su formulación se sustenta en la evidencia recopilada sobre las percepciones empresariales y busca aportar una respuesta técnicamente consistente con las funciones institucionales de promoción de la empleabilidad y desarrollo de competencias laborales favoreciendo el desarrollo y fortalecimiento de la empleabilidad juvenil en el Distrito Metropolitano de Quito.

La literatura internacional respalda este tipo de intervenciones. El (WORLD ECONOMIC FORUM, 2025) señala que las habilidades socioemocionales, como la adaptabilidad, la comunicación y la resiliencia, serán cada vez más determinantes en el futuro del trabajo, en un contexto de transformación tecnológica y organizacional. De manera complementaria, la (OCDE, 2023) evidencia que estas habilidades influyen de manera directa en la empleabilidad, la productividad y la capacidad de adaptación de las personas, particularmente en población joven. En ambos casos, se enfatiza que estas competencias no se desarrollan de manera efectiva a través de enfoques tradicionales, sino mediante metodologías activas, centradas en la práctica, la reflexión y la interacción social. A su vez, el Banco Mundial ha señalado que las habilidades socioemocionales son fundamentales para mejorar las trayectorias laborales, especialmente en jóvenes, al influir en su capacidad de integrarse, mantenerse y progresar en el empleo. (Banco Mundial, 2019)

En consecuencia, el diseño de estrategias de capacitación orientadas al fortalecimiento de habilidades blandas no solo responde a una necesidad identificada a nivel local, sino que se alinea con tendencias

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 29 de 37

globales en materia de formación para el empleo. La implementación de programas progresivos, focalizados y basados en evidencia como los que puede impulsar CONQUITO permitirá no solo mejorar la empleabilidad juvenil, sino también contribuir a una mejor articulación entre la ciudadanía y sector empresarial.

3.5. DISEÑO DE CAPACITACIÓN EN HABILIDADES BLANDAS PARA JÓVENES DEL DMQ

Los resultados de la encuesta aplicada al sector empresarial del Distrito Metropolitano de Quito evidencian las habilidades blandas que las empresas participantes perciben como relevantes y están asociadas a los procesos de inserción, especialmente en la permanencia laboral de la población joven. En consecuencia, estas percepciones constituyen un insumo técnico para orientar el diseño de una propuesta de estrategias de atención y capacitación alineadas con las competencias que el sector empresarial considera prioritarias en los procesos de selección de talento humano.

Es importante señalar que esta propuesta no parte de la premisa de que el fortalecimiento de las competencias identificadas, por sí solo, genere dichos resultados, sino que responde a la necesidad de ofrecer un proceso formativo fundamentado en las percepciones empresariales recopiladas durante el estudio.

La capacitación se plantea como la estrategia de intervención formativa priorizada dentro del ámbito de competencias institucionales, orientada al fortalecimiento de dichas competencias, mediante un enfoque práctico que permita a los participantes desenvolverse en condiciones similares a las del entorno laboral.

El diseño del proceso formativo se estructura bajo una lógica de intervención orientada al cierre de brechas específicas identificadas en la evidencia levantada, priorizando aquellas habilidades con mayor incidencia en la valoración empresarial y en las causas de rotación laboral juvenil. En este sentido, la capacitación se posiciona como el eje central de la intervención, enfocada en el desarrollo de competencias relacionadas con la adaptación, el cumplimiento y la interacción en el entorno organizacional.

Bajo este enfoque, se plantea implementar una capacitación que incorpore de manera transversal las habilidades blandas mejor valoradas por el sector empresarial, como la comunicación efectiva, resiliencia y trabajo en equipo. Las temáticas consideradas estarán sujetas a ajustes conforme a los lineamientos y procesos de aval establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Asimismo, se plantea definir un nombre atractivo que permita captar la atención del público objetivo.

A continuación, la propuesta realizada:

- **Impulsa tus habilidades:** Practica, mejora y destaca

Cabe destacar que se trabajó de manera articulada con el área de Comunicación para definir el nombre más adecuado y establecer la estrategia de difusión correspondiente.

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

3.5.1.Objetivo de la capacitación

Fortalecer las habilidades blandas priorizadas a partir del diagnóstico realizado con empresas, en jóvenes de 18 a 29 años, mediante un proceso formativo práctico orientado al desarrollo de competencias socioemocionales y herramientas para afrontar procesos de búsqueda de empleo, en concordancia con las necesidades identificadas por el sector empresarial y con el propósito de mejorar su empleabilidad y desempeño en entornos de trabajo.

3.5.2.Enfoque metodológico

El proceso de capacitación se desarrollará bajo un enfoque metodológico orientado al aprendizaje aplicado, centrado en el desarrollo de competencias conductuales requeridas en el entorno laboral. Este enfoque responde a la naturaleza de las habilidades blandas identificadas en el levantamiento de información, las cuales no se adquieren únicamente a través de la transmisión teórica, sino mediante procesos de entrenamiento práctico, interacción y retroalimentación continua.

En este sentido, la metodología prioriza la exposición de los participantes a situaciones similares a las del entorno laboral, con el fin de fortalecer su capacidad de adaptación, manejo de presión, comunicación e interacción en contextos organizacionales. Este enfoque permite abordar de manera directa las brechas identificadas por el sector empresarial, particularmente aquellas relacionadas con la tolerancia al estrés, la adaptación al entorno laboral y el desempeño en equipos de trabajo.

Bajo este esquema, el proceso formativo se desarrollará mediante estrategias participativas y experienciales que promuevan la reflexión, el análisis de comportamientos y la mejora continua, facilitando la transferencia efectiva de las habilidades desarrolladas hacia contextos reales de empleo.

3.5.3.Estrategias de enseñanza y aprendizaje

El proceso formativo se desarrollará mediante estrategias de enseñanza y aprendizaje orientadas al entrenamiento práctico de habilidades blandas, priorizando la aplicación de conocimientos en contextos similares al entorno laboral. Estas estrategias se seleccionan por su capacidad de generar experiencias que permitan a los participantes desarrollar conductas observables relacionadas con la adaptación, la comunicación y la interacción en el trabajo.

En este sentido, las habilidades blandas o socioemocionales se constituyen en herramientas esenciales para que las personas afronten con éxito su vida laboral y su desarrollo personal. (Revista INNOVA Research Journal, 2024)

En este marco, se implementarán las siguientes estrategias:

a) Entrenamiento en comunicación efectiva:

Mediante ejercicios prácticos, los participantes desarrollarán habilidades para expresar ideas, expectativas y experiencias de manera clara, respetuosa y estructurada. Esta estrategia fortalecerá su desempeño en entrevistas, interacciones laborales y procesos de postulación.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 31 de 37

b) Potenciación de la narrativa profesional:

Mediante ejercicios prácticos de comunicación, como la elaboración y presentación de un elevator pitch, los participantes construyen un discurso claro, coherente y alineado a su perfil. Estas actividades fortalecen la capacidad de comunicar su valor profesional de manera breve y efectiva.

c) Simulación de situaciones laborales:

A través de ejercicios prácticos y juegos de roles, se recrearán escenarios propios del entorno laboral, permitiendo a los participantes enfrentar situaciones de presión, toma de decisiones y trabajo en equipo, fortaleciendo su capacidad de respuesta y adaptación.

d) Aprendizaje basado en la experiencia:

Mediante dinámicas participativas y ejercicios prácticos, los participantes aplicarán los contenidos en situaciones concretas, facilitando la interiorización de comportamientos asociados a la responsabilidad, el cumplimiento y la interacción efectiva.

e) Reflexión guiada y retroalimentación:

Se promoverán espacios de análisis sobre el desempeño individual y grupal, permitiendo identificar fortalezas y aspectos de mejora en habilidades como la comunicación, la gestión emocional y el trabajo colaborativo.

f) Construcción aplicada de herramientas para la empleabilidad:

A través de ejercicios prácticos, se desarrollarán competencias relacionadas con la elaboración de hojas de vida, preparación para entrevistas y procesos de postulación, integrando el uso de habilidades blandas en contextos reales de búsqueda de empleo.

Estas estrategias se implementarán de manera articulada durante el proceso formativo, permitiendo consolidar el aprendizaje a través de la experiencia, la práctica y la retroalimentación continua, en coherencia con las necesidades identificadas por el sector empresarial.

3.5.4. Grupo objetivo

La iniciativa está dirigida a jóvenes de 18 a 29 años del Distrito Metropolitano de Quito que se encuentren en proceso de búsqueda de empleo o requieran fortalecer sus habilidades blandas para mejorar su preparación frente a los procesos de selección e interacción en entornos laborales, priorizando, cuando la demanda supere la capacidad disponible, a jóvenes en situación de desempleo o subempleo.

El proceso de convocatoria y selección se desarrollará bajo los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión, garantizando el acceso a personas de cualquier sexo, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad, condición migratoria, religión u otra condición personal o social, contribuyendo a la generación de oportunidades más equitativas para la población joven.

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

3.5.5. Requisitos mínimos para la capacitación

En el marco del diseño del proceso formativo, se establecen requisitos mínimos de acceso que permitan garantizar la adecuada identificación de los participantes y un nivel básico de formación académica que facilite el desarrollo de los contenidos de la capacitación. En este sentido, como parte de los criterios de participación en el programa, se considerará necesario que los postulantes cuenten con habilidades elementales de lectoescritura, que les permitan comprender y desarrollar las actividades propuestas.

Asimismo, como parte de los requisitos para la participación en el programa, se aplicará una evaluación diagnóstica con la finalidad de conocer e identificar conocimientos básicos, habilidades y comunicación relacionada con la participación, cuyos resultados permitirá al facilitador adecuar el acompañamiento y nivel de apoyo durante el desarrollo de la capacitación.

Asimismo, en cumplimiento de la Resolución Nro. MDT-SCPGA-2023-0365, específicamente lo dispuesto en el Capítulo II, Título I: Estándares de calidad para los procesos de capacitación, se solicitará la copia legible de la cédula de identidad de cada participante. Estos criterios buscan asegurar condiciones y requisitos emitidos por el Ministerio del Trabajo. (Ministerio de trabajo, 2023)

3.5.6. Modalidad

El proceso formativo se desarrollará de forma híbrida, donde, el componente sincrónico se realizará en modalidad presencial, en concordancia con la naturaleza de las habilidades blandas a fortalecer, las cuales requieren interacción directa, práctica constante y retroalimentación inmediata para su desarrollo efectivo.

Esta modalidad permite la implementación de metodologías experienciales, como simulaciones, dinámicas grupales y ejercicios de interacción, orientadas a recrear situaciones propias del entorno laboral. En este sentido, la presencialidad facilita el entrenamiento de competencias vinculadas a la adaptación, la comunicación y el trabajo en equipo, así como la gestión de situaciones de presión, aspectos identificados como críticos en el análisis de la rotación laboral juvenil.

De esta manera, la modalidad adoptada responde a la necesidad de desarrollar habilidades conductuales en contextos controlados pero realistas, favoreciendo la transferencia de lo aprendido hacia entornos reales de trabajo.

En complemento, se desarrollarán horas complementarias de manera virtual mediante actividades de aprendizaje autónomo orientado a reforzar y profundizar los contenidos abordados en las sesiones presenciales.

La combinación de espacios presenciales y actividades virtuales favorecerá la continuidad del aprendizaje, la reflexión individual y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, optimizando el tiempo de formación y promoviendo el desarrollo progresivo de las habilidades blandas priorizadas. Asimismo, la modalidad virtual asincrónica facilitará la participación de jóvenes con distintas disponibilidades de tiempo y responsabilidades personales o laborales, contribuyendo a una mayor accesibilidad e inclusión dentro del proceso formativo.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 33 de 37

3.5.7.Periodicidad

La capacitación se desarrollará con una periodicidad mensual, estableciendo un esquema continuo de formación que permita atender de manera sostenida la demanda de jóvenes en proceso de inserción laboral.

Esta frecuencia responde a la necesidad de contar con una oferta formativa permanente, en concordancia con la dinámica del mercado laboral y la rotación constante de población joven que requiere fortalecer sus competencias para acceder o mantenerse en el empleo.

Adicionalmente, podrán programarse jornadas complementarias en función de requerimientos institucionales o demandas específicas del sector empresarial, lo que permitirá ajustar la ejecución de esta iniciativa a necesidades puntuales, manteniendo su pertinencia y capacidad de respuesta.

3.5.8.Duración

La capacitación tendrá una duración total de 16 horas, distribuidas en 12 horas de formación presencial y 4 horas de trabajo autónomo complementario.

Las horas presenciales estarán orientadas al desarrollo práctico de habilidades blandas mediante el estudio de casos, dinámicas participativas, simulaciones, ejercicios de interacción y actividades de retroalimentación, permitiendo el entrenamiento de conductas asociadas a la comunicación, la adaptación y el trabajo en equipo en contextos similares al entorno laboral.

Por su parte, las horas de trabajo autónomo complementario permitirán a los participantes consolidar los aprendizajes desarrollados durante las sesiones presenciales mediante actividades previamente planificadas por el facilitador, tales como ejercicios de autoevaluación, resolución de casos prácticos y otras actividades vinculadas con los resultados de aprendizaje esperados. Estas actividades deberán generar evidencias verificables que serán consideradas como parte del proceso de evaluación del curso.

La distribución de la carga horaria se realizará en modalidad híbrida, con el fin de favorecer el fortalecimiento del aprendizaje mediante actividades de aplicación y reflexión individual dentro y fuera del espacio de formación.

3.5.9.Resultados de aprendizaje

Como resultado de la implementación del proceso de capacitación, se espera contribuir a la reducción de las brechas en habilidades blandas identificadas en el levantamiento de información realizado al sector empresarial. En particular, la intervención se orienta a fortalecer competencias que han sido priorizadas tanto por su alta valoración como por su incidencia en la rotación laboral juvenil, especialmente la comunicación efectiva, la resiliencia y flexibilidad, y el trabajo en equipo. En este marco, se busca promover el desarrollo de capacidades que permitan a los jóvenes mejorar su inserción, adaptación y permanencia en el empleo.

Para ello, los resultados de aprendizaje se formulan en función de criterios observables, que serán evaluados al finalizar el proceso de capacitación, enfocados de la siguiente manera:

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

a) Entrenamiento en comunicación efectiva:

Mediante ejercicios prácticos de expresión oral, escucha activa, resolución de situaciones laborales simuladas y actividades colaborativas, los participantes fortalecerán su capacidad para comunicar ideas, gestionar respuestas ante situaciones de presión, adaptarse a cambios y trabajar de manera coordinada con otros.

Resultado esperado medible: Al finalizar la actividad, los jóvenes serán capaces de participar en ejercicios de simulación e interacción profesional donde evidencien sus habilidades de comunicación efectiva, adaptación ante situaciones laborales simuladas y colaboración con sus pares. Este proceso será evaluado mediante una rúbrica y deberá cumplir al menos el 80% de los criterios para aprobación, considerando aspectos como claridad del mensaje, escucha activa, manejo de situaciones retadoras, disposición al trabajo colaborativo y cumplimiento de roles asignados.

b) Potenciación de la narrativa profesional

Mediante ejercicios prácticos de construcción y presentación de un elevator pitch, los participantes elaborarán un discurso profesional alineado con su trayectoria, fortalezas y objetivos laborales.

Resultado esperado medible: Los participantes presentarán un elevator pitch en el que comunicarán su perfil profesional, habilidades y propuesta de valor, demostrando capacidad para estructurar y transmitir información relevante para procesos de postulación laboral, conforme a los criterios definidos en la rúbrica de presentación profesional y alcanzando al menos el 80% de los criterios definidos para aprobación.

c) Simulación de situaciones laborales

A través de ejercicios prácticos, juegos de roles y simulaciones de escenarios laborales, los participantes enfrentarán situaciones relacionadas con entrevistas, resolución de problemas, presión laboral y trabajo colaborativo.

Resultado esperado medible: Los participantes aplicarán estrategias de comunicación, toma de decisiones, manejo emocional y trabajo colaborativo en situaciones simuladas del entorno laboral, evidenciando capacidad de respuesta, adaptación y resolución de situaciones conforme a los criterios establecidos en la rúbrica de desempeño laboral con un cumplimiento mínimo del 80% de los criterios establecidos para aprobación.

d) Aprendizaje basado en la experiencia

Mediante dinámicas participativas y ejercicios prácticos, los participantes aplicarán los conocimientos adquiridos en situaciones relacionadas con responsabilidad, cumplimiento de compromisos y convivencia laboral.

Resultado esperado medible: Los participantes resolverán ejercicios prácticos relacionados con situaciones del entorno laboral, demostrando comportamientos asociados a responsabilidad, organización, cumplimiento y trabajo colaborativo, de acuerdo con los indicadores establecidos en la rúbrica de evaluación alcanzando al menos el 80% de los indicadores evaluados para aprobación.

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 35 de 37

e) Reflexión guiada y retroalimentación

Se desarrollarán espacios de análisis individual y grupal para que los participantes identifiquen fortalezas, oportunidades de mejora y estrategias para fortalecer sus competencias socioemocionales.

Resultado esperado medible: Los participantes reconocerán al menos tres fortalezas y dos aspectos de mejora relacionados con sus habilidades socioemocionales, generando compromisos de mejora personal mediante ejercicios de autoevaluación, reflexión guiada y retroalimentación. Esto se realizará a través de una ficha de autoevaluación inicial y final.

f) Construcción aplicada de herramientas para la empleabilidad

A través de ejercicios prácticos, los participantes aprenderán herramientas para facilitar y potenciar la búsqueda de empleo, incluyendo elaboración de hoja de vida, estrategias de postulación y el uso de la Bolsa Metropolitana de Empleo.

Resultado esperado medible: Los participantes elaborarán o ajustarán su hoja de vida y crearán su perfil en la Bolsa Metropolitana de Empleo.

Los resultados planteados buscan promover el fortalecimiento de habilidades blandas que potencien las condiciones de empleabilidad de los participantes y respondan de manera directa a las demandas del sector empresarial.

4. CONCLUSIONES

- Los resultados evidencian una alta valoración por parte del sector empresarial sobre determinadas habilidades blandas, especialmente aquellas vinculadas con la comunicación asertiva, la capacidad de adaptación y la interacción efectiva en entornos laborales. Asimismo, las empresas participantes indicaron carencias percibidas como recurrentes en estas competencias entre las y los jóvenes que participan en procesos de selección o se incorporan al mercado de trabajo. Estos hallazgos constituyen un insumo relevante para el diseño de iniciativas orientadas al fortalecimiento de habilidades blandas prioritarias para la empleabilidad juvenil. La valoración otorgada por el sector empresarial a las habilidades blandas y a los factores asociados a la rotación laboral sugiere que, desde su perspectiva, las competencias socioemocionales, como la gestión del estrés, la comunicación y la capacidad de adaptación al entorno laboral, constituyen elementos relevantes para la inserción y permanencia de las y los jóvenes en el empleo, lo que destaca su relevancia para el diseño de iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad juvenil. Los resultados del estudio evidencian que las habilidades blandas más demandadas por el sector empresarial se concentran principalmente en aquellas vinculadas a la interacción, la adaptación y la gestión personal, destacando la comunicación efectiva y la resiliencia y flexibilidad, ambas con 128 menciones en la categoría “esencial”, lo que refleja su carácter crítico para el desempeño laboral juvenil; en un segundo nivel se posicionan el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y el pensamiento analítico y crítico, con índices superiores a 85 puntos, consolidándose como competencias altamente valoradas por las empresas. Estas habilidades fueron priorizadas en el análisis debido a su alta frecuencia de selección y su peso relativo dentro del conjunto evaluado, lo que permite identificar con claridad las principales brechas en la empleabilidad juvenil. Este comportamiento se ve reforzado por los resultados asociados a la rotación laboral, donde factores como la baja tolerancia al estrés (115 menciones) y las brechas en habilidades blandas (79 menciones) figuran entre las principales causas, evidenciando que la ausencia de estas competencias no solo limita el

	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	FORMATO: FO-L2.1-05
		VERSION: 02 Vigente a partir del 25-02-2025

acceso al empleo, sino que incide directamente en la permanencia laboral, posicionando a estas habilidades como un eje estratégico para el diseño de programas de capacitación y vinculación laboral.

- La participación de empresas de distintos sectores económicos, junto con su disposición a vincularse en iniciativas de articulación laboral, refleja que la demanda de habilidades blandas es transversal al tejido productivo y que existe un entorno favorable para fortalecer la articulación entre el sector empresarial y los programas de empleo juvenil. Esto posiciona a las estrategias de capacitación y vinculación como herramientas clave para responder de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral.
- El diseño de la capacitación constituye una respuesta estructurada a las brechas en habilidades blandas identificadas a partir de la percepción del sector empresarial, priorizando competencias clave para la inserción y permanencia laboral juvenil. La articulación de objetivos, metodologías y estrategias formativas permite alinear el proceso de capacitación con las demandas del entorno laboral, orientando el fortalecimiento de capacidades como la comunicación, la adaptación y el trabajo en equipo, en coherencia con los factores asociados a la rotación laboral identificados en el análisis.

5. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las acciones de capacitación no aborden de manera simultánea la totalidad de las habilidades blandas identificadas en el estudio, sino que se prioricen aquellas que registran mayor valoración e incidencia en la empleabilidad y permanencia laboral juvenil. Por lo que, resulta más pertinente diseñar una estrategia gradual, basada en un piloto inicial focalizado en las habilidades mejor posicionadas. Este enfoque progresivo favorecería una intervención más viable, pertinente y basada en evidencia, evitando procesos de capacitación sobredimensionados o poco efectivos.
- Se recomienda gestionar el proceso de calificación de la capacitación ante el Ministerio del Trabajo, con el propósito de contar con un proceso formativo avalado que facilite su implementación y garantice estándares de calidad, pertinencia y alineación con las necesidades del sector empresarial identificadas en el presente estudio.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/767331554985479543/pdf/Main-Report.pdf>
- Delgado, P. (23 de junio de 2020). *Aprendizaje sincrónico y asincrónico: definición, ventajas y desventajas*. . Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/aprendizaje-sincronico-y-asincronico-definicion/>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. John Wiley & Sons.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). *Metodología de la investigación*. Mexico : McGraw-Hill Education.
- Ministerio de trabajo. (29 de Octubre de 2023). *Nuevos estándares de calidad para los procesos de capacitación*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/NUEVOS-ESTANDARES_resolucion_-_mdt-scpga-2023-0365.pdf
- OCDE. (2023). *Habilidades sociales y emocionales para una vida mejor: Resultados de la Encuesta de la OCDE sobre habilidades sociales y emocionales 2023*. doi:<https://doi.org/10.1787/35ca7b7c-en> .
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Juventud en cambio: Desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el

 FO-L2.1-05	CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO	
	Brechas de habilidades blandas en jóvenes de 18 a 29 años según percepción empresarial	Código: CCMV-ACF-INFINT-2026-0049
		Página: 37 de 37

Caribe. Obtenido de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Informe%20juventud%20en%20cambio%202025.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2025*. Lima: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/OIT-Informe-PANORAMA-LABORAL-2025.pdf>

Quito, M. d. (2021- 2033). PLAN METROPOLITANO DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL. En M. d. Quito, *PLAN METROPOLITANO DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL* (pág. 2). QUITO.

Revista INNOVA Research Journal. (10 de septiembre de 2024). *Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/7378/737879288002/html/>

WORLD ECONOMIC FORUM. (2025). *Future of Jobs Report 2025*. Obtenido de Future of Jobs Report 2025: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

7. ELABORACIÓN

Estudio realizado por la Coordinación de Empleabilidad de CONQUITO, 2026.