

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO

No. MDT-2026-055

SE APRUEBA EL

**“PLAN INSTITUCIONAL 2025 - 2029” Y
SUS RESPECTIVOS ANEXOS**

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2026-055

Mgs. Harold Andrés Burbano Villarreal
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador dispone entre los deberes primordiales del Estado. "[...] 5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir. [...]";
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 manda: "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";
- Que,** el artículo 141 inciso segundo de la Carta Magna, prevé: "[...] La Función Ejecutiva está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas. [...]";
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador faculta a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;
- Que,** el artículo 226 de la Carta Constitucional consagra que: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución";
- Que,** el artículo 227 de la Carta Magna dispone: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación";
- Que,** el inciso segundo del artículo 275 de la Constitución de la República del Ecuador consagra: "[...] El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la

Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente [...]”;

- Que,** el artículo 279 de la Constitución de la República, sobre el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, manda: *“El sistema nacional descentralizado de planificación participativa organizará la planificación para el desarrollo. El sistema se conformará por un Consejo Nacional de Planificación, que integrará a los distintos niveles de gobierno, con participación ciudadana, y tendrá una secretaría técnica, que lo coordinará. Este consejo tendrá por objetivo dictar los lineamientos y las políticas que orienten al sistema y aprobar el Plan Nacional de Desarrollo, y será presidido por la Presidenta o Presidente de la República. [...]”;*
- Que,** el artículo 280 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“[...] El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.”;*
- Que,** el artículo 47 del Código Orgánico Administrativo determina que: *“[...] La máxima autoridad administrativa de la correspondiente entidad pública ejerce su representación para intervenir en todos los actos, contratos y relaciones jurídicas sujetas a su competencia. Esta autoridad no requiere delegación o autorización alguna de un órgano o entidad superior, salvo en los casos expresamente previstos en la ley.”;*
- Que,** el artículo 54 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas dispone que: *“[...] Las instituciones sujetas al ámbito de este código, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán al ente rector de la planificación nacional sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo [...]”;*
- Que,** el artículo 17 del Estatuto Del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva determina que: *“[...] Los ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales. [...]”;*
- Que,** el artículo 19 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa indica que: *“[...] Los planes institucionales son instrumentos de planificación y gestión, a través de los cuales, cada entidad del sector público, en el ámbito de sus competencias, identifica y establece las prioridades institucionales de mediano y corto plazo, que orienten la toma de decisiones y el curso de acción encaminado a la generación y provisión de productos (bienes y/o servicios) a la ciudadanía o usuarios externos, debidamente financiados (recursos permanentes y/o no permanentes), a fin de contribuir al cumplimiento de las prioridades establecidas en los Planes Sectoriales y/o Plan Nacional de Desarrollo.”;*
- Que,** el artículo 20 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa establece que: *“[...] Corresponde a las entidades del sector público previstas en la Constitución de la República, excepto los Gobiernos Autónomos Descentralizados, el proceso de elaboración, actualización y aprobación de los planes institucionales conforme lo establecido en la presente norma técnica.”;*

- Que,** el artículo 22 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa dispone que: “[...] *La elaboración y/o actualización de planes institucionales, será liderada por la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de cada entidad, o quien haga sus veces; en coordinación con todas áreas y unidades institucionales [...]*”;
- Que,** el artículo 23 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa determina que: “[...] *Los planes institucionales tendrán la misma vigencia del Plan Nacional de Desarrollo. En lo referente al nivel operativo se actualizará cada año.*”;
- Que,** el artículo 24 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa establece que: “[...] *Los planes institucionales, previo a su aprobación, deberán ser remitidos al ente rector de la planificación, quien realizará una validación metodológica, dentro del ámbito de su competencia [...]*”;
- Que,** el artículo 25 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa determina que: “[...] *Para la aprobación de los planes institucionales, se deberá tomar en cuenta lo siguiente: [...] 2. Entidades rectoras de política pública: los planes institucionales de estas entidades deberán cumplir con las guías metodológicas, directrices, lineamientos del ente rector de la planificación nacional, y la aprobación final de su máxima autoridad [...]*”;
- Que,** Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-050 de 30 de abril de 2025, se expide la Reforma Integral al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo, el cual establece la misión de la Gestión General de Planificación y Gestión Estratégica: “[...] *Coordinar, dirigir, controlar y evaluar la implementación de la gestión estratégica institucional, a través de la planificación e inversión, seguimiento y evaluación, administración por procesos, calidad de los servicios, gestión del cambio; así como las tecnologías de información y comunicación, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos institucionales [...]*” y como una de las atribuciones: “[...] *f) Coordinar la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Anual de Inversión (PAI) y la Programación Anual de la Planificación (PAP), así como de planes, programas y proyectos*”;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 221 de 18 de noviembre de 2025, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó al Máster Harold Andrés Burbano Villareal como Ministro del Trabajo;
- Que,** mediante Resolución Nro. 012-2025-CNP de 21 de agosto de 2025, el Consejo Nacional de Planificación aprobó el Plan Nacional de Desarrollo y su Estrategia Territorial Nacional denominado: “*ECUADOR NO SE DETIENE*” 2025-2029; mismo que fue promulgado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No.118, de 05 de septiembre de 2025;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0279-M de 01 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica indicó que en el transcurso de los meses de septiembre y octubre, se coordinará con cada una de las Subsecretarías de esta Cartera de Estado, según su disponibilidad y sus atribuciones, el desarrollo de talleres de trabajo, así como requerimientos formales para el levantamiento de insumos técnicos indispensables para la elaboración de ambos Planes (sectorial e institucional), a través de la Dirección de Planificación e Inversión;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0283-M de 03 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo: “[...] *elaborar el ‘Análisis externo macro o general’ y el*

'Análisis sectorial y diagnóstico territorial' del ámbito del trabajo [...]", como insumo del diagnóstico para el plan institucional;

- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-DPI-2025-0158-M de 03 de septiembre de 2025, la Dirección de Planificación e Inversión solicitó a la Dirección de Administración del Talento Humano, Dirección de Servicios y Procesos, Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos, y a la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación que: *"[...] de acuerdo a cada temática y atribución a su cargo, remitir el diagnóstico institucional [...]"*, según la descripción inherente a cada unidad administrativa requerida, como insumos para el diagnóstico institucional;
- Que,** mediante Oficio Nro. SNP-SGP-SPN-2025-0778-OF de 05 de septiembre de 2025, el ente rector de la planificación nacional estableció las directrices sobre el proceso de validación, aprobación y registro de planes sectoriales e institucionales;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0293-M de 10 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica convocó a las Unidades Administrativas Agregadoras de Valor competentes, a talleres técnicos para el levantamiento del Análisis FODA y diagnóstico institucional;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0308-M de 19 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica convocó a las Unidades Administrativas Agregadoras de Valor competentes, a talleres técnicos para: *"[...] definir los objetivos estratégicos institucionales, así como socializar las directrices y formatos para el planteamiento de indicadores y metas [...]"*, en el marco del Plan Institucional 2025 – 2029;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0358-M, de 27 de octubre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Subsecretaría de Normativa, Coordinación de Información y Estudios del Trabajo y Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, remitir el diagnóstico de la gestión institucional, Matriz FODA, y estrategias institucionales, en el marco de sus competencias y atribuciones;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0396-M de 02 de diciembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a los Viceministerios; Subsecretaría de Normativa, Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal, Coordinación General Administrativa Financiera, y a la Dirección de Investigación y Estudios Laborales, que en el marco de sus atribuciones y responsabilidades, revisen y validen la información de sus Unidades, y remitan una respuesta de validación;
- Que,** mediante Oficio Nro. MDT-MDT-2025-0921-O de 28 de diciembre de 2025, la Máxima Autoridad del Ministerio del Trabajo, solicitó a la Subsecretaría General de Planificación de la Presidencia de la República, la validación del Plan Institucional 2025 - 2029;
- Que,** mediante Oficio Nro. PR-SSDP-2026-0149-O de 29 de enero de 2026, la Subsecretaría de Planificación de la Presidencia de la República, comunica al Ministerio del Trabajo, en lo pertinente: *"[...] Conforme la revisión del Plan Institucional del Ministerio del Trabajo (MDT), se establece la validación metodológica de acuerdo al informe adjunto. En cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa, se solicita proceder a la aprobación de la máxima autoridad de su Institución, y remitir a esta Secretaría de Estado el medio o instrumento jurídico de verificación de la aprobación del Plan para dar continuidad con el debido proceso [...]"*:

Que, mediante MDT-CGPGE-2026-0067-M de 09 de febrero de 2026, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a las Unidades Administrativas responsables, la validación y suscripción de las fichas metodológicas de los indicadores y metas institucionales a su cargo;

Que, mediante Informe Técnico Nro. DPI-2026-003 de 13 de febrero de 2026, elaborado por la Dirección de Planificación e Inversión y validado por la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica, se concluye y recomienda:

[...] 5. Conclusiones

- *El Plan Institucional 2025-2029 establece 5 objetivos estratégicos institucionales, con 14 indicadores y metas, mismos que permitirán reflejar el respectivo avance y cumplimiento a lo largo del período establecido. Cada indicador y meta institucional cuenta con una ficha metodológica debidamente suscrita por sus responsables, para el correspondiente seguimiento.*
- *El Plan Institucional 2025–2029 establece los principales ejes de acción del Ministerio en cuatro ámbitos: empleabilidad, priorizando a los grupos con mayores barreras de acceso al trabajo; formación y cualificación profesional; cumplimiento de derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores; y gobernanza institucional, orientada a mejorar la calidad de los servicios públicos.*

6. Recomendaciones

- *Se recomienda la aprobación del Plan Institucional 2025-2029 por parte de la Máxima Autoridad y, que disponga a la Coordinación General de Asesoría Jurídica elaborar el instrumento legal correspondiente, que viabilice dicha aprobación. [...]*”;

Que, mediante Memorando MDT-CGPGE-2026-0086-M de 13 de febrero de 2026, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Máxima Autoridad la aprobación del Plan Institucional 2025-2029, el cual, mediante sumilla inserta dispone: *“En mi calidad de Máxima Autoridad, apruebo el Plan Institucional 2025-2029. Favor elaborar el instrumento jurídico correspondiente.”*;

En ejercicio de las atribuciones concedidas por el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 47 del Código Orgánico Administrativo, y el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el “*Plan Institucional 2025 – 2029*” del Ministerio del Trabajo, mismo que se adjunta al presente instrumento, de conformidad con lo establecido en el Informe Técnico Nro. DPI-2026-003 de 13 de febrero de 2026, y sus respectivos anexos, elaborados por la Dirección de Planificación e Inversión, los cuales forman parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2.- DISPONER a todas las Unidades Administrativas y Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo, así como a sus servidores y servidoras, la observancia y cumplimiento obligatorio del “*Plan Institucional 2025 - 2029*”.

ARTÍCULO 3.- DISPONER a la Dirección de Comunicación Social, publicar el “*Plan Institucional 2025 - 2029*”, en la página web del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 4.- DISPONER a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica, la socialización del presente acuerdo y del “*Plan Institucional 2025 – 2029*”, a todas las Unidades Administrativas y Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público de esta cartera de Estado.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - ENCÁRGUESE a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica, gestionar ante el ente rector de la planificación, el registro del “*Plan Institucional 2025 – 2029*”, conforme lo establecido en el Art. 26 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa.

SEGUNDA. - ENCÁRGUESE a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica, la ejecución integral del presente Acuerdo Ministerial, así como, realizar el seguimiento y evaluación del “*Plan Institucional 2025 – 2029*”, conforme lo establecido en la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa.

TERCERA. – ENCÁRGUESE a la Coordinación General Administrativa Financiera, por intermedio de la Dirección de Gestión Documental y Archivo, el trámite de publicación del presente instrumento ante el Registro Oficial del Ecuador.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE. - Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 27 días del mes de febrero de 2026.



Mgs. Harold Andrés Burbano Villareal
MINISTRO DEL TRABAJO

PLAN INSTITUCIONAL

2025-2029

Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica

Dirección de Planificación e Inversión

2025

CONTENIDO

- 1. DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....
- 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN
- 1.1.1. *COMPETENCIAS, ATRIBUCIONES Y FACULTADES*.....
- 1.2. DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN
- 1.2.1. *PLANIFICACIÓN*.....
- 1.2.2. *ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL*
- 1.2.3. *TALENTO HUMANO*.....
- 1.2.4. *TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES*.....
- 1.2.5. *PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS*
- 1.2.6. *PRESUPUESTO*
- 2. ANÁLISIS SITUACIONAL
- 2.1. ANÁLISIS EXTERNO MACRO O GENERAL.....
- 2.1.1. *POLÍTICO*
- 2.1.2. *SOCIAL/DEMOGRÁFICO*
- 2.1.3. *ECONÓMICO*.....
- 2.1.4. *TECNOLÓGICO*.....
- 2.1.5. *CULTURAL*.....
- 2.2. ANÁLISIS SECTORIAL.....
- 2.2.1. *INDICADORES LABORALES*
- 2.2.2. *APORTES AL SECTOR DESDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL*.....
- 2.3. DIAGNÓSTICO TERRITORIAL.....
- 2.4. MAPEO DE ACTORES
- 3. ANÁLISIS FODA.....
- 4. ELEMENTOS ORIENTADORES DE LA INSTITUCIÓN.....
- 4.1. VISIÓN
- 4.2. MISIÓN
- 4.3. VALORES
- 5. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS
- 5.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....
- 5.2. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES.....
- 5.3. INDICADORES Y METAS
- 5.4. IDENTIFICACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.....
- 5.5. DESCRIPCIÓN DE GASTO CORRIENTE E INVERSIÓN
- 6. ARTICULACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES A LOS INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DEL SNDPP.....
- 7. GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL Y SU SEGUIMIENTO
- 8. ANEXOS
- 9. APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL
- 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- 11. SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. COMPETENCIAS, ATRIBUCIONES Y FACULTADES DEL NIVEL CENTRAL	
TABLA 2. ATRIBUCIONES Y FACULTADES DEL NIVEL DESCONCENTRADO (DIRECCIONES REGIONALES)	
TABLA 3. ATRIBUCIONES Y FACULTADES DEL NIVEL DESCONCENTRADO (OFICINAS TÉCNICAS)	
TABLA 4. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR GÉNERO	
TABLA 5. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR ETNIA.....	
TABLA 6. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR GRUPO ETARIO	
TABLA 7. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.....	
TABLA 8. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	
TABLA 9. EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL.....	
TABLA 10. EVOLUCIÓN DEL GASTO CORRIENTE A NIVEL CENTRAL Y DESCONCENTRADO	
TABLA 11. EVOLUCIÓN DEL GASTO DE INVERSIÓN POR PROYECTO	
TABLA 12. TASA DE EMPLEO ADECUADO, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 13. TASA DE EMPLEO ADECUADO POR GRUPOS DE EDAD, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 14. PROPORCIÓN DE EMPLEO ADECUADO POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 15. BRECHA DE LA TASA DE EMPLEO ADECUADO, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 16. TASA DE SUBEMPLEO, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 17. TASA DE SUBEMPLEO POR EDAD, VARIOS PERIODOS	
TABLA 18. PROPORCIÓN DE SUBEMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS	
TABLA 19. TASA DE DESEMPLEO, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 20. TASA DE DESEMPLEO POR GRUPOS ETARIOS, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 21. EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 22. PROPORCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL SOBRE EL EMPLEO TOTAL POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS	
TABLA 23. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	
TABLA 24. TRABAJO INFANTIL, VARIOS PERIODOS	
TABLA 25. INDICADORES LABORALES DE EXTRANJEROS EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS	
TABLA 26. TASA DE EMPLEO ADECUADO POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 27. TASA DE SUBEMPLEO POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 28. TASA DE DESEMPLEO POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 29. PROPORCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL SOBRE EL EMPLEO TOTAL POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 30. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	

TABLA 31. BRECHA DE EMPLEO ADECUADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS.....

TABLA 32. TRABAJO INFANTIL POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS.....

TABLA 33. ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO - FODA.....

TABLA 34. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES.....

TABLA 35. INDICADORES Y METAS OEI 1.....

TABLA 36. INDICADORES Y METAS OEI 2.....

TABLA 37. INDICADORES Y METAS OEI 3.....

TABLA 38. INDICADORES Y METAS OEI 4.....

TABLA 39. PROGRAMAS INSTITUCIONALES MINISTERIO DEL TRABAJO.....

TABLA 40. PRESUPUESTO DE GASTO CORRIENTE Y DE INVERSIÓN (MONTO USD).....

TABLA 41. ARTICULACIÓN DEL PI CON INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y SECTORIAL.....

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. LÍNEA HISTÓRICA DE LA DESCRIPCIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.....

GRÁFICO 2. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA E ÍNDICE DE GESTIÓN ESTRATÉGICA.....

GRÁFICO 3. ESTRUCTURA ORGÁNICA: PLANTA CENTRAL.....

GRÁFICO 4. ESTRUCTURA ORGÁNICA DESCONCENTRADA (DIRECCIONES REGIONALES).....

GRÁFICO 5. CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE EMPLEO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 6. SECTORIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 7. EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL EN EL ECUADOR POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 8. TASA DE EMPLEO ADECUADO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 9. TASA DE SUBEMPLEO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 10. TASA DE DESEMPLEO EN EL ECUADOR (%), VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 11. PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL EN EL ECUADOR (%), VARIOS PERIODOS.....

GRÁFICO 12. RELACIONAMIENTO INTERNO.....

GRÁFICO 13. RELACIONAMIENTO EXTERNO.....

GRÁFICO 14. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....

1. DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo fue instituido el 13 de julio de 1925, mediante decreto expedido por la Primera Junta de Gobierno Plural, conformada tras la Revolución Juliana, acontecimiento histórico que puso fin al mandato del Dr. Gonzalo Córdova Rivera y dio inicio a un proceso de modernización del Estado. En ese contexto, la nueva cartera de Estado recibió la denominación de “*Ministerio de Previsión Social, Trabajo, Correos y Telégrafos*”, reflejando la incorporación de la tutela estatal sobre el trabajo y la previsión social como principios fundamentales de la acción pública. Antes de su creación, las competencias en materia laboral y de protección social recaían en el Ministerio de Instrucción Pública, Fomento, Correo, Culto y Beneficencia, organismo que concentraba funciones amplias vinculadas con la educación, el desarrollo económico y la asistencia social.

Posteriormente, mediante el Decreto de Gabinete Nro. 31, expedido el 14 de agosto de 1945, se dispuso la organización del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, con el propósito de fortalecer la atención estatal en materia laboral y social. No obstante, fue el Decreto de Gabinete Nro. 2, de 15 de enero de 1969, el que dio origen formal al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, institución encargada de garantizar una relación armónica entre empleadores y trabajadores, y de otorgar una protección especial del Estado hacia los sectores más vulnerables dentro de las relaciones laborales.

En el año 2009, mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 10, del 13 de agosto, se dispuso la fusión de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) con el Ministerio de Trabajo y Empleo, dando origen a la creación del Ministerio de Relaciones Laborales, con el fin de integrar las funciones de regulación, planificación y administración del talento humano del sector público bajo una sola entidad rectora.

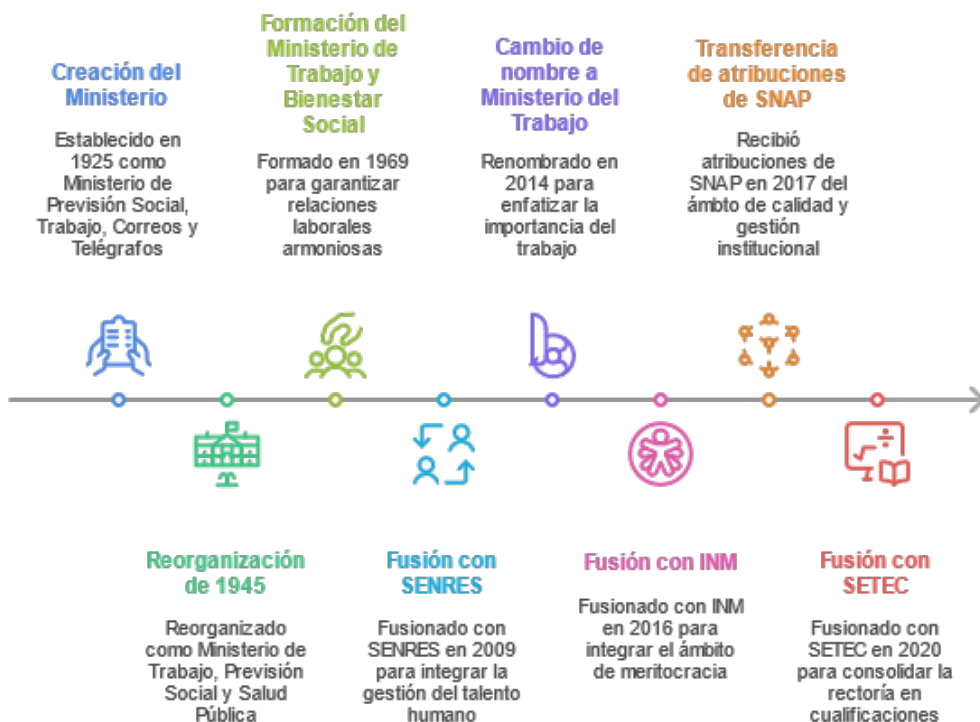
Mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 500, emitido el 26 de noviembre de 2014, se dispuso la sustitución de la denominación “*Ministerio de Relaciones Laborales*” por “*Ministerio del Trabajo*”, en atención al reconocimiento del trabajo humano como elemento esencial por encima del capital y al ejercicio de la rectoría en la gestión del talento humano tanto en el sector público como en el privado, incluyendo el ámbito del trabajo no remunerado.

Mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 901, suscrito el 3 de marzo de 2016, se dispuso la fusión del Instituto Nacional de la Meritocracia (INM) con el Ministerio del Trabajo, con el propósito de fortalecer la rectoría estatal en materia de gestión del talento humano. En virtud de esta disposición, el Ministerio asumió de manera integral las atribuciones, responsabilidades y funciones técnicas que anteriormente correspondían al Instituto, consolidando así un modelo unificado de administración meritocrática en el sector público.

Mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 5 emitido el 24 de mayo de 2017, se suprimió la Secretaría Nacional de la Administración Pública (SNAP), transfiriendo atribuciones relacionadas con la mejora de la gestión institucional del sector público, calidad y excelencia en la prestación de servicios públicos, entre otras, al Ministerio del Trabajo.

En el año 2020, mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 1043, suscrito el 9 de mayo, se dispuso la fusión por absorción de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC), transfiriéndose sus atribuciones, responsabilidades y competencias al Ministerio del Trabajo, con el propósito de consolidar la rectoría institucional en materia de cualificaciones, formación y certificación por competencias laborales.

Gráfico 1. Línea histórica de la descripción del Ministerio del Trabajo



Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

1.1.1. COMPETENCIAS, ATRIBUCIONES Y FACULTADES

Actualmente, el Ministerio del Trabajo se encuentra en proceso de reforma de sus instrumentos de gestión institucional. En la presente sección, en primera instancia se describirán las competencias, atribuciones y facultades del nivel central que constan en la validación técnica emitida por la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, el 30 de octubre de 2025, a la matriz de competencias institucional. El Ministerio del Trabajo tiene cuatro (4) competencias, siete (7) facultades y doscientas noventa y cinco (295) atribuciones.

Adicionalmente, se describirán aquellas atribuciones y facultades que corresponden al nivel desconcentrado, según el Informe de pertinencia de Análisis de Presencia Institucional en Territorio - APIT emitido por la Presidencia de la República, el 19 de noviembre de 2025.

Tabla 1. Competencias, atribuciones y facultades del nivel central

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fortalecimiento del Servicio Público	Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público.	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubios; así como migrantes retornados. Esta política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer.	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Ejercer la rectoría en materia de elaboración y aprobación de matriz de competencias, modelo de gestión, diseño, rediseño e implementación de estructuras organizacionales y aprobación de estatutos orgánicos en las entidades de la Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva.	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir las políticas para administración y regulación del sistema integrado del desarrollo del talento humano.	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir las políticas para la supresión o fusión de unidades, áreas y puestos de la institución.	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer las políticas mediante las cuales se llevarán a cabo los procesos para las convocatorias a los concursos de méritos y oposición, utilizando medios escritos y electrónicos.	Rectoría
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en la LOSEP.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por la LOSEP.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir normas e instrumentos de desarrollo organizacional sobre diseño, reforma e implementación de estructuras institucionales y posicionales y del talento humano.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir normas e instrumentos técnicos de aplicación obligatoria para los puestos de carrera en el servicio público.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer un reconocimiento económico para los convenios o contratos de pasantías y prácticas	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer previo estudio técnico los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir las regulaciones y normas para administración y regulación del sistema integrado del desarrollo del talento humano.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Regular y aprobar la creación de los puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir las normas e instrumentos para la supresión o fusión de unidades, áreas y puestos.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer normativa en concordancia con la Ley de Extranjería y su Reglamento, para la autorización laboral de extranjeros previo al ingreso al servicio público.	Regulación

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer normativa mediante la cual se llevarán a cabo los procesos para las convocatorias a los concursos de méritos y oposición utilizando medios escritos y electrónicos.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la normativa para el procedimiento de sumario administrativo.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir normativa para el pago de la compensación por jubilación y retiro obligatorio, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la normativa para regular el procedimiento para establecer la remuneración variable por eficiencia, los indicadores y sus formas de cálculo.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la normativa pertinente para la autorización de los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse en gasto permanente.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir las regulaciones para el reconocimiento de las dietas, para los servidores públicos que no percibieren ingresos del Estado y que fueran designados como representantes o vocales a directorios, juntas, comités o cuerpos colegiados en general, de las instituciones del Estado.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir las normas para la aplicación de jornadas laborales especiales en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir la norma técnica que determine los trabajos considerados peligrosos, en ambientes insalubres o nocturnos en los cuales pueda establecerse jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer la normativa para el porcentaje mínimo de la nómina para mantener la prestación de los servicios mínimos mientras dure la huelga.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir la norma técnica para la bonificación geográfica	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir la normativa para el reconocimiento y pago de viáticos, movilizaciones y subsistencias.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer sistemas especiales, estableciendo condiciones de igualdad, en función de la naturaleza y especificidades propias de las diversas instituciones establecidas artículo 3 de la LOSEP, sectores y funciones del Estado.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la normativa para viabilizar el pago de las indemnizaciones previstas por fallecimiento, incapacidad total o permanente de la o el servidor público.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la norma técnica respectiva para establecer los casos de excepción, en las que se incluyen el traslado en la misma provincia, en las que tendrían derecho al viático por gastos de residencia.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la normativa que contenga la tabla para el viático por gastos de residencia.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Determinar cada año, la décimo cuarta remuneración que la servidora o servidor público percibirá.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir la normativa para regular los anticipos de remuneraciones.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Expedir mediante Acuerdo Ministerial el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos genéricos de los procesos habilitantes, de asesoría y apoyo.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir la normativa correspondiente para la racionalización del pago por horas extraordinarias y suplementarias.	Regulación
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir normativa para la vinculación de parientes de personas con discapacidades o enfermedades catastróficas dentro de la administración pública	Regulación

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fortalecimiento del Servicio Público	Coordinar con el ente rector de las finanzas públicas la eliminación de partidas que permanezcan vacantes por un período superior a tres (3) meses, se encuentren estas activas o inactivas, con su correspondiente reducción de techo presupuestario.	Coordinación
Fortalecimiento del Servicio Público	Coordinar con el ente rector de las finanzas públicas, la eliminación o reemplazo de las partidas vacantes de ex servidores y trabajadores que hayan cesado por jubilación, de acuerdo a las necesidades institucionales, observando las disposiciones legales específicas para regímenes especiales.	Coordinación
Fortalecimiento del Servicio Público	Planificar un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito.	Planificación
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley.	Planificación
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público. Al efecto establecerá los consejos consultivos que fueren necesarios con las diversas instituciones del sector público para la fijación de las escalas remunerativas.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras y servidores del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de la LOSEP.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir criterios sobre la administración del talento humano, estructuras institucionales y posicionales y remuneraciones a las instituciones y las y los servidores públicos de la administración pública en los aspectos relacionados en la aplicación de la LOSEP, sus reglamentos e instrumentos técnicos.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Absolver las consultas sobre la administración del talento humano, certificación de calidad de servicio y de las remuneraciones e ingresos complementarios que formulan las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Brindar asesoría técnica y legal a las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Diseñar mecanismos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, para orientar a las o los servidores acerca de los derechos, deberes y prohibiciones, así como el desarrollo de estrategias en el ámbito de sus competencias, para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Constitución y la Ley, pudiéndose considerar para ello ejecución de eventos de capacitación, la conformación de redes de asesoría y mejoramiento para las UATH y mesas de discusión, entre otros.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Atender las denuncias y quejas ciudadanas que se realicen en función de la prestación de servicios públicos y su seguimiento, y que no hayan sido resueltas por las UATH. En caso que amerite, se trasladará a los organismos de control.	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fortalecimiento del Servicio Público	Implementar, administrar y custodiar el sistema informático integrado de talento humano y remuneraciones.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Aprobar la planificación institucional del talento humano de las entidades del Sector Público.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Autorizar contratos de servicios ocasionales que superan el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante en función de la regulación emitida.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Aprobar la creación de los puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Aprobar la supresión de puestos de acuerdo a las razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas de las instituciones	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Elaborar y mantener actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos genéricos de los procesos habilitantes, de asesoría y apoyo.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Aprobar el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de las entidades públicas de la administración central e institucional.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir informe de los proyectos de reforma institucional o posicional que involucren afectación presupuestaria en las instituciones que se encuentran en el ámbito del artículo 3 de la LOSEP	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Intervenir y dirigir el proceso de reclutamiento y selección en el caso de puestos de la Función Ejecutiva, a petición de la autoridad nominadora.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir autorizaciones para ingreso al servicio público para personas extranjeras.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Mantener un registro actualizado en el cual consten los impedimentos y prohibiciones para ejercer un puesto público, el mismo que proporcionará información adecuada a fin de verificar aquella proporcionada por la persona que ocupe un puesto en el sector público.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar la rehabilitación de personas impedidas para ingresar al servicio público.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Determinar el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la LOSEP, por parte de una servidora o un servidor de una institución pública.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Correr traslado a la Contraloría General del Estado o a los órganos jurisdiccionales competentes, según corresponda, de encontrar elementos que puedan conllevar una ulterior determinación de responsabilidades civiles o penales.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Mantener un registro de las vacantes para determinar su estricta necesidad de permanencia en el distributivo de remuneraciones institucionales.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Autorizar los contratos de servicios ocasionales para la ejecución de actividades no permanentes	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Identificar aquellas unidades de las instituciones públicas de la Función Ejecutiva que no generen aporte significativo al cumplimiento de su misión institucional, tanto en su funcionamiento como en los productos y servicios que brinden, a fin de proceder a su eliminación.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Comunicar el incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos por parte de las instituciones, organismos y dependencias del Estado; a la respectiva autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fortalecimiento del Servicio Público	Diseñar el subsistema de clasificación de puestos del servicio público y sus reformas.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Aprobar la aplicación de jornadas laborales especiales en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Aprobar los trasposos de puestos con su respectiva partida presupuestaria a otra entidad, institución, organismo o persona jurídica de las señaladas en el Art. 3 de la LOSEP.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Ordenar el reinicio de las actividades, en caso de inobservancia, sobre la prestación de los servicios mínimos.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Declarar la ilegalidad de la huelga.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Disponer la terminación de la huelga, cuando se ponga en riesgo la prestación efectiva del servicio público correspondiente.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Emitir certificado de condición de servidor público de carrera.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Establecer el formulario de acción de personal.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Solicitar por escrito, en forma motivada, la remoción inmediata de la servidora o servidor público que estuviere impedido de serlo, previo el sumario administrativo correspondiente, de ser el caso, respetando los derechos a la defensa y al debido proceso.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Administrar un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito.	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar la clasificación de servidor y obrero	Gestión
Fortalecimiento del Servicio Público	Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar el seguimiento, monitoreo y control, conforme determina la LOSEP, sobre la aplicación de las políticas y normas en desarrollo del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios en la administración pública central e institucional.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Supervisar y controlar la aplicación de los regímenes especiales de administración de personal establecidos en las leyes que regulan a la Función Legislativa, Magisterio, Servicio Exterior, a los miembros activos de la Comisión de Tránsito del Guayas y al talento humano en salud; en lo relacionado con el personal ocasional la Función Legislativa observará lo previsto en su ley específica.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Disponer la intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de advertir a las o los servidores sobre el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de sus puestos y los deberes y obligaciones establecidos en el ordenamiento legal vigente, o dar a conocer a las respectivas entidades de control del incumplimiento de la LOSEP, su Reglamento General y normas conexas por parte de las instituciones que no pertenecen a la Función Ejecutiva.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Ejercer las acciones de control necesarias para el seguimiento del cumplimiento de los resultados del diálogo social alcanzados.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar en las Empresas Públicas, el control posterior (ex post) de la administración del talento humano y remuneraciones, conforme a las normas y principios previstos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la LOSEP y las demás normas que regulan la administración pública; a través de personas naturales o jurídicas externas especializadas.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar inspecciones, verificaciones, supervisiones y control, de la gestión administrativa, a las UATH de la Administración Central e	Control

Competencia	Atribuciones	Facultades
	Institucional de la Función Ejecutiva; relacionadas con la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General, las regulaciones y la normativa emitida por el MDT.	
Fortalecimiento del Servicio Público	Supervisar la evaluación de cargas de trabajo del personal de las empresas públicas de la Función Ejecutiva.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Vigilar el cumplimiento del subsistema de clasificación de puestos del servicio público.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Efectuar las verificaciones sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Controlar los procedimientos de contratación utilizados por la UATH de cada institución, y verificar el cumplimiento de las políticas, normas e instrumentos de contratación ocasional.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Imponer a la servidora o al servidor sumariado las sanciones señaladas en la LOSEP.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la conformación de tribunales de méritos y oposición, y de apelaciones para los concursos.	Control
Fortalecimiento del Servicio Público	Evaluar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública central e institucional.	Evaluación
Fortalecimiento del Servicio Público	Realizar evaluaciones de la gestión administrativa dentro del ámbito de su competencia, a las Unidades de Administración del Talento Humano, relacionadas con la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, este Reglamento General, las regulaciones y la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo.	Evaluación
Calidad en el Servicio Público	Establecer la metodología para la gestión institucional y herramientas de gestión por procesos y prestación de servicios públicos de la Administración Pública.	Regulación
Calidad en el Servicio Público	Emitir normativas, metodologías, herramientas, lineamientos en materia de calidad y excelencia de servicio público de las entidades y organismos de la Administración Pública.	Regulación
Calidad en el Servicio Público	Promover e impulsar proyectos de excelencia y mejora de la gestión institucional, innovación para la gestión pública, estandarización en procesos de calidad y excelencia, y prestación de servicios públicos, de las entidades de la Administración Pública Central, Institucional y que dependan de la función ejecutiva.	Gestión
Calidad en el Servicio Público	Recibir propuestas ciudadanas para la mejora de procesos en las entidades y organismos de la Administración Pública.	Gestión
Calidad en el Servicio Público	Recomendar la optimización y automatización de procesos para el servicio público, simplificación administrativa y de trámites.	Gestión
Calidad en el Servicio Público	Realizar estudios técnicos, en el ámbito de sus competencias, para la simplificación, optimización y eficiencia de trámites administrativos.	Gestión
Calidad en el Servicio Público	Realizar un reconocimiento público a la o las instituciones que se ajusten a las directrices del modelo de evaluación y certificación de la calidad, a través del establecimiento del ranking de acuerdo a sus resultados.	Gestión
Calidad en el Servicio Público	Elaborar un ranking de entidades públicas, en función de las calificaciones obtenidas de la atención recibida por parte de las y los servidores públicos.	Gestión
Calidad en el Servicio Público	Controlar el cumplimiento de la simplificación, optimización y eficiencia de trámites administrativos.	Control
Calidad en el Servicio Público	Evaluar la gestión en materia de calidad y excelencia de servicio público de las entidades y organismos de la Administración Pública.	Evaluación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Garantizar 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.	Rectoría

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir políticas públicas para generar plazas de trabajo para personas que estuvieron privadas de la libertad, que garantizarán el acceso a un ambiente laboral, sin discriminación, con el objeto de incentivar la reinserción laboral de las personas que han cumplido su sentencia condenatoria o se encuentran en un régimen semi abierto.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Determinar políticas para las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Ejercer la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al pleno empleo.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de protección de derechos a favor de las personas adultas mayores.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Desarrollar políticas afirmativas de empleo a favor de las personas adultas mayores que se encuentren en condiciones físicas y psicológicas de continuar realizando actividades de carácter laboral, garantizando el cumplimiento de sus derechos laborales.	Rectoría
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Establecer anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la normativa secundaria necesaria para la organización y conformación del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Fijar las remuneraciones y determinar las escalas de incremento aplicables a los servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en el sector público.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir normas y regulaciones a nivel nacional en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Ejecutar todos los actos normativos, procesos administrativos, operativos, así como las acciones pertinentes que promuevan la facilitación de la contratación laboral en el sector privado, en particular de los jóvenes y de las mujeres.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Reordenar la normativa, debiendo consolidar la normativa secundaria que trate un mismo tema y derogar la normativa secundaria inaplicada.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Regular el cumplimiento de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas en los lugares de trabajo.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la normativa secundaria necesaria para la aplicación del teletrabajo.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Elaborar y aprobar los lineamientos para la aplicación de la medida administrativa de protección inmediata prevista en el literal m) del artículo 51 de la Ley,	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Regular la distribución irregular de la jornada semanal laboral, que podrá distribuirse en forma irregular dentro de los 5 días de la semana, sin superar las 40 horas semanales ni más de 10 horas al día.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Dictar el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.	Regulación

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Dictar el Reglamento para la emisión del carnet laboral y la regulación de los beneficios que otorga.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Establecer la normativa secundaria de trabajo con enfoque de protección de derechos a favor de las personas adultas mayores.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Establecer lineamientos y normas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de las personas adultas mayores.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar reglamentación para calificación y recalificación de los talleres artesanales.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la normativa secundaria necesaria para regular la modalidad de contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Regular el número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 29 años en las empresas.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la normativa para jornadas prolongadas de trabajo.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Establecer los parámetros para la unificación de utilidades.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Expedir los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de la determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Establecer a través de acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos -cualquiera sea su denominación-, y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la normativa necesaria para el control y sanción por el incumplimiento de los derechos de las personas en movilidad humana establecidos en la Constitución y la ley.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Establecer el salario digno, con base a al costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la normativa reglamentaria y brindar el acompañamiento especializado que permita complementar y fortalecer la política pública y los planes orientados a erradicar la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en mismos trabajos o trabajos de igual valor. Para lo cual, se creará una mesa sectorial, que permita la fijación de remuneraciones desarrollando criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género establecidos en esta Ley. Además, deberá definir metodologías y parámetros para evaluar los trabajos de igual valor.	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir normativa que regule la determinación, alcance y aplicación de la figura de la persona en calidad de sustituta directa	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir normativa que regule la contratación de personas en calidad de sustitutas	Regulación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país.	Planificación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Diseñar e implementar programas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral tanto en el sector público como en el privado y en los gremios de trabajadores y trabajadoras.	Planificación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado.	Planificación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración de la autoridad competente, con la correspondiente exposición de motivos.	Planificación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Desarrollar acciones y estrategias conjuntas con el ministerio rector de la producción para que las empresas que se hagan merecedoras del "Sello Violeta", cuenten con promoción nacional e internacional,	Planificación

Competencia	Atribuciones	Facultades
	fortaleciendo la imagen de empresas que cumplen con principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.	
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Intervenir y dar las instrucciones y orientaciones que sean necesarias y suministrar los datos de que disponga para la fijación de sueldos y salarios mínimos por parte de las respectivas comisiones.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Coordinar con las autoridades migratorias competentes la permanencia del trabajador de temporada y del trabajador fronterizo.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Organizar campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes andinos.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Procurar la asistencia de organismos internacionales especializados en materia migratoria para una adecuada utilización de su estructura, experiencia técnica y organizacional.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Formular política sobre la integración e inclusión laboral de personas con discapacidad	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Formular política sobre la formación para el trabajo, el empleo, la inserción y reinserción laboral	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Formular política sobre la readaptación profesional y la reorientación ocupacional	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Formular política sobre los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo con aplicación de criterios de equidad de género	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar las respectivas inspecciones laborales a las empresas públicas y privadas, con el acompañamiento y observancia del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Incentivar en el sector privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Propiciar por todos los medios posibles, la constitución de organizaciones y agrupaciones artesanales, para fortalecer la unidad, la acción y el desarrollo de la clase.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Fijar el valor de pensiones de las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y el costo de los Cursos de Capacitación, en coordinación con la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.	Coordinación
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar la constitución y conferir personería jurídica a las fundaciones o corporaciones previstas en el artículo 584 del Código Civil.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Priorizar la utilización de todos los medios electrónicos y telemáticos, para la simplificación de los procedimientos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar la optimización necesaria a la página web y sus sistemas informáticos, especialmente del Sistema Único de Trabajo (SUT)	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Publicar en la página web un repositorio de acceso público con la normativa secundaria vigente, en orden cronológico, con su numeración y nombre respectivo. Además, se deberá publicar en el mismo sitio web la mencionada normativa, inmediatamente después de su suscripción para su publicidad	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Permitir a las autoridades administrativas el acceso necesario al Sistema Único de Trabajo (SUT) para que éstas lleven a cabo las diligencias que les correspondan, de modo eficiente y eficaz	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Eliminar del Sistema Único de Trabajo (SUT) las limitaciones innecesarias para sus usuarios	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Registrar la personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar la calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Efectuar estudios en relación con la rama de trabajo o actividad de cuya fijación de sueldos, salarios mínimos o remuneraciones básicas mínimas unificadas.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Llevar estadística general y clasificada, tanto de las fijaciones de sueldos mínimos como de los datos e informaciones que se requieran para una integración en plano nacional de los sueldos o salarios mínimos de sus precedentes.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Ejecutar la política migratoria laboral con relación a los trabajadores migrantes andinos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervisar la situación laboral de los trabajadores migrantes andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Expedir la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino al nacional de otro País Miembro, la cual lo habilitará ante las autoridades de migración competentes para tramitar su permanencia;	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Proporcionar informaciones, en particular a los empleadores y a sus organizaciones, así como a los trabajadores, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a las migraciones con fines de empleo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Informar a los trabajadores migrantes andinos, así como a los miembros de su familia, lo referente a las autorizaciones para el trabajo, así como a las condiciones de empleo y de vida en el País de Inmigración.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Intercambiar informaciones, realizar consultas y colaborar con las autoridades competentes de los demás Países Miembros, en relación a trabajadores migrantes andinos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Presidir los tribunales de conciliación y arbitraje.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención.	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en el Código del Trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar los reglamentos de higiene y seguridad.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Ejercer la jurisdicción coactiva, para la recaudación de las multas y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 del Código del Trabajo, conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Otorgar a las mujeres víctimas de violencia, permisos y licencias laborales con remuneración no imputables a vacaciones, motivadas por los procedimientos judiciales que haya iniciado, así como por las secuelas producidas por el hecho de violencia.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aplicar las medidas administrativas de protección establecidas en la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, dictadas por la autoridad competente.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Llevar un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Publicar en su sitio de internet información que le arroje el sistema informático que utilice para el efecto, respecto de la contratación laboral de mujeres, tipos de contratos, terminaciones de contratos y sus causas, salarios, posiciones, cantidad de mujeres contratadas por empresa y por industria, cantidad de dirigentes sindicales mujeres respecto de los dirigentes hombres, estadísticas de vistos buenos cuya causal haya sido acoso laboral y en especial acoso sexual laboral y sus resultados, y en general toda información relevante respecto de la contratación laboral en el país.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Otorgar el Sello Violeta. No obstante, podrá delegar a entidades o empresas nacionales o internacionales, sin fines de lucro, la verificación del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento del distintivo y la emisión del "Sello Violeta" en calidad de entidades certificadoras delegadas. Para ello, deberá analizar la documentación y acreditación correspondiente, de las certificadoras solicitantes.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Certificar y entregar el SELLO T a las entidades o empresas certificadoras delegadas para emitir el "Sello Violeta"	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
	y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.	
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar reglamentos internos de trabajo y horarios de trabajo de empresas legalmente constituidas y de personas naturales.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Transferir al Sistema Nacional de Información los datos e información estadística, geográfica y registros administrativos necesarios para la planificación, de acuerdo al ámbito de sus competencias, de manera oportuna, eficiente y veraz.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Remitir a la Secretaría Nacional de Planificación, la información estadística y geográfica que genere la institución, de acuerdo con las directrices, guías técnicas, lineamientos técnicos o metodologías dispuestas por dicha institución.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Mantener un inventario actualizado de la información estadística y geográfica referente a la información que genere la institución, misma que deberá incluir los registros administrativos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Resolver las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Autorizar de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, edades mínimas para el trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Determinar las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Llevar un registro, por cantones, de los adolescentes que han cumplido quince años que trabajen, y remitir periódicamente la información a los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar los reglamentos para la agremiación de las diversas ramas de artesanos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar proyectos de reglamentos para la expedición de títulos de maestros artesanos en sus distintos niveles y modalidades, según corresponda.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Refrendar títulos de Maestro de Taller en las diversas ramas artesanales.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar organizaciones de artesanos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Registrar organizaciones de artesanos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Autorizar la disminución de la jornada de trabajo.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Vigilar las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar planos para la construcción o habilitación de fábricas.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar el registro de artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir visto bueno al Plan Nacional de Desarrollo Artesanal elaborado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar el Reglamento de Elecciones de los delegados artesanales por parte de las asociaciones simples y compuestas legalmente constituidas, para integrar la Junta Nacional de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar cursos de Práctica Profesional (Propios Derechos), organizados por los gremios artesanales legalmente constituidos.	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Integrar el Tribunal Examinador para que los bachilleres, tecnólogos y profesionales egresados de los Colegios Técnicos e Instituciones Superiores en la rama respectiva, obtengan el título de Maestro de Taller.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la autorización para Centros de Formación Artesanal y establecimientos educativos artesanales organizados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar el registro del Carné Profesional Artesanal.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir la autorización para ejercer la actividad artesanal, para artesanos extranjeros que ingresen al país.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Integrar y presidir el Tribunal de Disciplina Nacional, en relación a la Ley de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar el reglamento especial para la calificación y recalificación de talleres artesanales.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar mediante Acuerdo Ministerial, la clasificación de las ramas de trabajo que se consideren artesanales.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Integrar la Junta Provincial de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Proponer las reformas al Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aprobar los programas y horarios de clases de las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Autorizar la lista de aspirantes que podrán matricularse en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación, así como la fecha de iniciación de los mismos; en coordinación con FEDESOME.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Refrendar los títulos emitidos por la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Aplicar los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que, de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Implementar un programa de certificación para la persona en calidad de cuidadora con el fin de validar sus conocimientos, su experiencia y aprendizajes adquiridos para mejorar su reconocimiento social, favorecer su acceso a oportunidades laborales y facilitar su inclusión en programas de asistencia y protección social y laboral	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Remitir periódicamente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de las personas en calidad de sustitutas, a fin de que las autoridades de relaciones laborales evalúen el cumplimiento de las políticas públicas, en materia laboral.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Generar y administrar la base de datos de las personas con discapacidad incluidas laboralmente a nivel público y privado, a nivel nacional y remitir obligatoriamente estas bases al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Solicitar a las unidades de talento humano de todas las instituciones públicas y privadas el registro de personas que laboran como sustitutos.	Gestión
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Atender reclamos administrativos que se presenten sobre presuntas infracciones correspondientes a impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en la Ley.	Gestión

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar las inspecciones para verificar el cumplimiento de las obligaciones de prevención, investigación y sanción de acoso sexual laboral, discriminación o violencia de género en los centros de trabajo	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Ejercer el control y vigilancia de las oficinas privadas de colocaciones.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Emitir autorización de funcionamiento de las oficinas privadas de colocaciones para personas naturales o jurídicas.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Vigilar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Instrumento Andino de Migración Laboral.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervisar aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Controlar el cumplimiento de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito de sus competencias.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Sensibilizar, prevenir y controlar el trabajo infantil en las actividades que desarrolle el sector público, privado y comunitario y a quienes brindarán asistencia técnica, a fin de que incorporen en sus actividades y normativas institucionales disposiciones relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Vigilar el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos de prevención para evitar el acoso laboral con connotación sexual.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Clausurar el establecimiento donde se realiza el trabajo de niños, niñas y adolescentes, en caso de reincidencia.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervisar la organización y mantenimiento de los establecimientos de enseñanza artesanal por parte de la Junta Nacional de Defensa del Artesano.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para efectos del ejercicio de las facultades legales.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervisar la organización de Escuelas de Formación Profesional y los Cursos de Capacitación Profesional, por parte de la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervisar y fiscalizar a las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Supervisar la duración de los ciclos de aprendizaje en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Suspender en caso de incumplimiento o de encontrar irregularidades, los cursos de capacitación previos a la titulación, así como de los que se dicten en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y comunicar a la FEDESOME.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Controlar que las instituciones públicas y empresas privadas garanticen los derechos laborales de las personas extranjeras en el Ecuador.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Imponer las sanciones establecidas en el Código del Trabajo.	Control

Competencia	Atribuciones	Facultades
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres y otorgar la respectiva certificación de cumplimiento.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Verificar, a través del sistema único de pensiones alimenticias, que las personas solicitantes de la condición de sustituta directa no mantengan obligaciones alimenticias pendientes en favor de la persona con discapacidad	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar inspecciones integrales que verificarán a más del cumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad, las condiciones económicas y laborales en las que se desempeñan, las adaptaciones al puesto de trabajo y el ajuste al diseño universal en las áreas correspondientes	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar el seguimiento periódico, control y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisión del cumplimiento del porcentaje de ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Imponer sanciones y multas por violación de las normas del Código del Trabajo.	Control
Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo	Realizar mediante inspecciones focalizadas por parte de las Direcciones Regionales del Trabajo el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones, conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que regulan la administración pública. El informe de dicha firma será puesto en conocimiento del Directorio, para que este disponga las medidas correctivas que sean necesarias, de ser el caso.	Control
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Establecer políticas nacionales de capacitación en el ámbito de la LOSEP.	Rectoría
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Establecer normas técnicas de capacitación, en el ámbito de la LOSEP.	Regulación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Regular la institucionalidad, mecanismos y condiciones del Sistema Nacional de Cualificaciones.	Regulación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Establecer la normativa de obligatoriedad de la Certificación de Cualificaciones Profesionales.	Regulación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Expedir metodologías y modelos de estructuras curriculares para los operadores de capacitación profesional.	Regulación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Emitir la normativa para el pago de honorarios a instructores que participan en eventos de capacitación fuera de la jornada de trabajo	Regulación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Fortalecer a Inspectoras e Inspectores del Trabajo en la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres.	Planificación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Diseñar y presentar al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, para su aprobación, propuestas de políticas en la materia del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.	Planificación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Presentar al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, propuestas de normas nacionales para la certificación de cualificaciones y para el reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones.	Planificación

Competencia	Atribuciones	Facultades
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Proponer al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, normas para la calificación de operadores de capacitación profesional.	Planificación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Coordinar con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las UATH, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.	Coordinación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Coordinar los programas que se ejecuten o financien en el ámbito de la capacitación, a través de otras entidades del sector público, con el objetivo de verificar su impacto y pertinencia en el marco de las políticas y planes nacionales vigentes para este tema, de conformidad con la norma expedida para el efecto por el comité interinstitucional.	Coordinación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Coordinar con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP, las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las UATH, en función de las políticas, normas e instrumentos emitidos con este propósito, la identificación de necesidades reales de capacitación.	Coordinación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación	Coordinación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Ejecutar las políticas nacionales pertinentes al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Proponer al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, para su aprobación, el Catálogo Nacional de Cualificaciones y sus actualizaciones.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Promover la acreditación internacional de organismos de evaluación de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Generar y desarrollar el sistema de información del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Promover y fomentar la certificación de profesionales.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Reconocer organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Registrar y calificar a los operadores de capacitación profesional.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Administrar un banco de proyectos y estudios por efecto de la formación o capacitación.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Ofrecer cursos gratuitos de capacitación y reconversión laboral, para las y los servidores públicos que se acojan a los beneficios de la jubilación, antes de la salida de la institución en la que laboran.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Administrar el Plan Nacional de Formación y Capacitación de las y los Servidores Públicos.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Elaborar el Plan Nacional de Capacitación de las y los Servidores Públicos.	Gestión
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Monitorear a los operadores y los programas de capacitación profesional directamente o a través de organismos de evaluación.	Control

Competencia	Atribuciones	Facultades
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Implementar mecanismos para el seguimiento y control de resultados e impacto de las acciones desarrolladas a partir del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en articulación con los sectores de conocimiento y socio productivo.	Control
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Implementar mecanismos para la evaluación de resultados e impacto de las acciones desarrolladas a partir del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en articulación con los sectores de conocimiento y socio productivo.	Evaluación
Capacitación, Reconocimiento y Certificación	Evaluar a los operadores y los programas de capacitación profesional directamente o a través de organismos de evaluación.	Evaluación

Fuente: Matriz de Competencias 2025 validada.

Elaboración: Dirección de Servicios y Procesos, MDT 2025.

Tabla 2. Atribuciones y facultades del nivel desconcentrado (Direcciones Regionales)

Facultad	Atribución
Coordinación	Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar.
Coordinación	Coordinar con las autoridades migratorias competentes la permanencia del trabajador de temporada y del trabajador fronterizo.
Coordinación	Organizar campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes andinos.
Coordinación	Incentivar en el sector privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres.
Coordinación	Propiciar por todos los medios posibles, la constitución de organizaciones y agrupaciones artesanales, para fortalecer la unidad, la acción y el desarrollo de la clase.
Gestión	Atender las denuncias y quejas ciudadanas que se realicen en función de la prestación de servicios públicos y su seguimiento, y que no hayan sido resueltas por las UATH. En caso que amerite, se trasladará a los organismos de control.
Gestión	Emitir autorizaciones para ingreso al servicio público para personas extranjeras.
Gestión	Realizar la rehabilitación de personas impedidas para ingresar al servicio público.
Gestión	Correr traslado a la Contraloría General del Estado o a los órganos jurisdiccionales competentes, según corresponda, de encontrar elementos que puedan conllevar una ulterior determinación de responsabilidades civiles o penales.
Gestión	Comunicar el incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos por parte de las instituciones, organismos y dependencias del Estado; a la respectiva autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.
Gestión	Aprobar la aplicación de jornadas laborales especiales en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP.
Gestión	Ordenar el reinicio de las actividades, en caso de inobservancia, sobre la prestación de los servicios mínimos.
Gestión	Declarar la ilegalidad de la huelga.
Gestión	Disponer la terminación de la huelga, cuando se ponga en riesgo la prestación efectiva del servicio público correspondiente.
Control	Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva.
Control	Realizar el seguimiento, monitoreo y control, conforme determina la LOSEP, sobre la aplicación de las políticas y normas en desarrollo del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios en la administración pública central e institucional.
Control	Realizar en las Empresas Públicas, el control posterior (ex post) de la administración del talento humano y remuneraciones, conforme a las normas y principios previstos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la LOSEP y las demás normas que regulan la administración pública; a través de personas naturales o jurídicas externas especializadas.
Control	Realizar inspecciones, verificaciones, supervisiones, evaluaciones y control, de la gestión administrativa, a las UATH de la Administración Central e Institucional de la Función Ejecutiva;

Facultad	Atribución
	relacionadas con la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General, las regulaciones y la normativa emitida por el MDT.
Control	Efectuar las verificaciones sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo.
Gestión	Recibir propuestas ciudadanas para la mejora de procesos en las entidades y organismos de la Administración Pública.
Gestión	Registrar la personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.
Gestión	Realizar el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.
Gestión	Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo.
Control	Imponer las sanciones establecidas en el Código del Trabajo.
Gestión	Realizar la calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo.
Gestión	Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación.
Gestión	Ejecutar la política migratoria laboral con relación a los trabajadores migrantes andinos.
Gestión	Supervisar la situación laboral de los trabajadores migrantes andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores.
Gestión	Expedir la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino al nacional de otro País Miembro, la cual lo habilitará ante las autoridades de migración competentes para tramitar su permanencia.
Gestión	Proporcionar informaciones, en particular a los empleadores y a sus organizaciones, así como a los trabajadores, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a las migraciones con fines de empleo.
Gestión	Informar a los trabajadores migrantes andinos, así como a los miembros de su familia, lo referente a las autorizaciones para el trabajo, así como a las condiciones de empleo y de vida en el País de Inmigración.
Gestión	Presidir los tribunales de conciliación y arbitraje.
Gestión	Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento.
Gestión	Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en el Código del Trabajo.
Gestión	Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos.
Gestión	Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo.
Gestión	Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes.
Gestión	Aprobar los reglamentos de higiene y seguridad.
Gestión	Disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales.
Control	Imponer sanciones y multas por violación de las normas del Código del Trabajo.
Gestión	Ejercer la jurisdicción coactiva, para la recaudación de las multas y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 del Código del Trabajo, conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.
Gestión	Aplicar los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que, de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad.
Gestión	Implementar un programa de certificación para la persona en calidad de cuidadora con el fin de validar sus conocimientos, su experiencia y aprendizajes adquiridos para mejorar su reconocimiento social, favorecer su acceso a oportunidades laborales y facilitar su inclusión en programas de asistencia y protección social y laboral.
Gestión	Atender reclamos administrativos que se presenten sobre presuntas infracciones correspondientes a impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en la Ley.

Facultad	Atribución
Gestión	Otorgar a las mujeres víctimas de violencia, permisos y licencias laborales con remuneración no imputable a vacaciones, motivadas por los procedimientos judiciales que haya iniciado, así como por las secuelas producidas por el hecho de violencia.
Gestión	Solicitar a las unidades de talento humano de todas las instituciones públicas y privadas el registro de personas que laboran como sustitutos.
Gestión	Aprobar reglamentos internos de trabajo y horarios de trabajo de empresas legalmente constituidas y de personas naturales.
Gestión	Resolver las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.
Gestión	Autorizar de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, edades mínimas para el trabajo.
Gestión	Aprobar organizaciones de artesanos.
Gestión	Registrar organizaciones de artesanos.
Gestión	Autorizar la disminución de la jornada de trabajo.
Gestión	Vigilar las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene.
Gestión	Aprobar planos para la construcción o habilitación de fábricas.
Gestión	Aprobar cursos de Práctica Profesional (Propios Derechos), organizados por los gremios artesanales legalmente constituidos.
Gestión	Integrar el Tribunal Examinador para que los bachilleres, tecnólogos y profesionales egresados de los Colegios Técnicos e Instituciones Superiores en la rama respectiva, obtengan el título de Maestro de Taller.
Gestión	Realizar el registro del Carné Profesional Artesanal.
Gestión	Emitir la autorización para ejercer la actividad artesanal, para artesanos extranjeros que ingresen al país.
Gestión	Integrar la Junta Provincial de Defensa del Artesano.
Gestión	Aprobar los programas y horarios de clases de las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.
Gestión	Autorizar la lista de aspirantes que podrán matricularse en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación, así como la fecha de iniciación de los mismos; en coordinación con FEDESOMECE.
Control	Ejercer el control y vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocaciones.
Control	Emitir Autorización de Funcionamiento de las oficinas privadas de colocaciones para personas naturales o jurídicas.
Control	Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones.
Control	Vigilar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Instrumento Andino de Migración Laboral.
Control	Hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.
Control	Realizar el seguimiento periódico, control y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisión del cumplimiento del porcentaje de ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.
Control	Supervisar aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo.
Control	Controlar el cumplimiento de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas.
Control	Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito de sus competencias.
Control	Sensibilizar, prevenir y controlar el trabajo infantil en las actividades que desarrolle el sector público, privado y comunitario y a quienes brindarán asistencia técnica, a fin de que incorporen en sus actividades y normativas institucionales disposiciones relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.
Control	Vigilar el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos de prevención para evitar el acoso laboral con connotación sexual.
Control	Clausurar el establecimiento donde se realiza el trabajo de niños, niñas y adolescentes, en caso de reincidencia.

Facultad	Atribución
Control	Supervisar la organización y mantenimiento de los establecimientos de enseñanza artesanal por parte de la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
Control	Supervisar la organización de Escuelas de Formación Profesional y los Cursos de Capacitación Profesional, por parte de la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.
Control	Supervisar y fiscalizar a las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.
Control	Supervisar la duración de los ciclos de aprendizaje en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.
Gestión	Ejecutar las políticas nacionales pertinentes al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
Gestión	Promover y fomentar la certificación de profesionales.
Gestión	Reconocer organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones.
Gestión	Registrar y calificar a los operadores de capacitación profesional.
Control	Suspender en caso de incumplimiento o de encontrar irregularidades, los cursos de capacitación previos a la titulación, así como de los que se dicten en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y comunicar a la FEDESOME.

Fuente: Análisis de presencia institucional en territorio 2025 validado.

Elaboración: Dirección de Servicios y Procesos, MDT 2025.

Tabla 3. Atribuciones y facultades del nivel desconcentrado (Oficinas técnicas)

Facultad	Atribución
Gestión	Realizar la rehabilitación de personas impedidas para ingresar al servicio público.
Control	Realizar el seguimiento, monitoreo y control, conforme determina la LOSEP, sobre la aplicación de las políticas y normas en desarrollo del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios en la administración pública central e institucional.
Control	Realizar inspecciones, verificaciones, supervisiones y control, de la gestión administrativa, a las UATH de la Administración Central e Institucional de la Función Ejecutiva; relacionadas con la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General, las regulaciones y la normativa emitida por el MDT.
Control	Efectuar las verificaciones sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo.
Gestión	Recibir propuestas ciudadanas para la mejora de procesos en las entidades y organismos de la Administración Pública.
Gestión	Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo.
Control	Imponer las sanciones establecidas en el Código del Trabajo.
Gestión	Realizar la calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo.
Gestión	Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación.
Gestión	Ejecutar la política migratoria laboral con relación a los trabajadores migrantes andinos.
Gestión	Supervisar la situación laboral de los trabajadores migrantes andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores.
Gestión	Expedir la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino al nacional de otro País Miembro, la cual lo habilitará ante las autoridades de migración competentes para tramitar su permanencia.
Gestión	Proporcionar informaciones, en particular a los empleadores y a sus organizaciones, así como a los trabajadores, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a las migraciones con fines de empleo.
Gestión	Informar a los trabajadores migrantes andinos, así como a los miembros de su familia, lo referente a las autorizaciones para el trabajo, así como a las condiciones de empleo y de vida en el País de Inmigración.
Control	Imponer sanciones y multas por violación de las normas del Código del Trabajo.
Gestión	Aplicar los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que, de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad.

Facultad	Atribución
Gestión	Atender reclamos administrativos que se presenten sobre presuntas infracciones correspondientes a impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en la Ley.
Gestión	Resolver las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.
Gestión	Vigilar las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene.
Gestión	Realizar el registro del Carné Profesional Artesanal.
Control	Ejercer el control y vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocaciones.
Control	Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones.
Control	Vigilar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Instrumento Andino de Migración Laboral.
Control	Realizar el seguimiento periódico, control y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisión del cumplimiento del porcentaje de ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.
Control	Supervisar aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo.
Control	Controlar el cumplimiento de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas.
Control	Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito de sus competencias.
Control	Sensibilizar, prevenir y controlar el trabajo infantil en las actividades que desarrolle el sector público, privado y comunitario y a quienes brindarán asistencia técnica, a fin de que incorporen en sus actividades y normativas institucionales disposiciones relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.
Control	Vigilar el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos de prevención para evitar el acoso laboral con connotación sexual.
Control	Supervisar la organización y mantenimiento de los establecimientos de enseñanza artesanal por parte de la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
Control	Supervisar la organización de Escuelas de Formación Profesional y los Cursos de Capacitación Profesional, por parte de la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.
Control	Supervisar y fiscalizar a las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.
Control	Supervisar la duración de los ciclos de aprendizaje en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.
Gestión	Ejecutar las políticas nacionales pertinentes al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Fuente: Análisis de presencia institucional en territorio 2025 validado.

Elaboración: Dirección de Servicios y Procesos, MDT 2025.

1.2. DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN

1.2.1. PLANIFICACIÓN

Planificación Estratégica

A nivel sectorial, y en cumplimiento de las directrices nacionales, se elaboró el Plan Sectorial del Trabajo 2021-2025, un ejercicio innovador que marcó un hito en la coordinación interinstitucional. Este plan permitió articular la participación de diversas entidades públicas que contribuyen al fortalecimiento del sector laboral, integrando esfuerzos en materia de empleo, capacitación y derechos laborales. Gracias a este trabajo conjunto, se estableció 6 objetivos con 15 indicadores y metas para impulsar el desarrollo del talento humano y mejorar las condiciones laborales en el país.

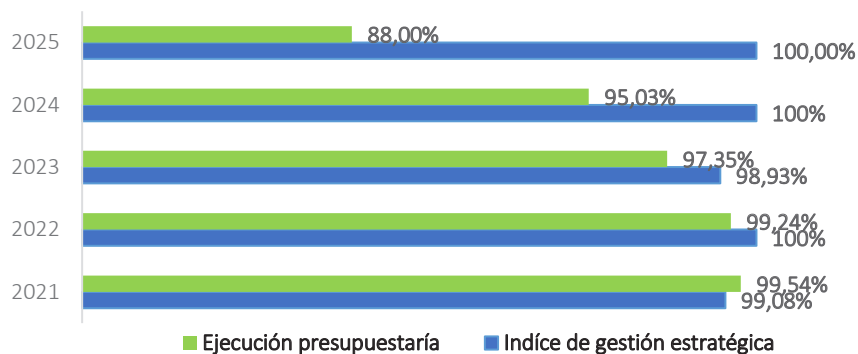
En el ámbito de la planificación institucional, el Ministerio del Trabajo ha elaborado sus Planes Estratégicos Institucionales 2018-2021 y 2021-2025, en coherencia con las directrices emitidas por el ente rector de la planificación nacional. Estos documentos orientaron la gestión del Ministerio hacia objetivos claros y medibles, promoviendo la eficiencia y la transparencia en sus acciones. Para el período 2024-2025, la planificación se desarrolló en alineación directa con el Plan Nacional de Desarrollo vigente, sin la elaboración de un documento específico, manteniendo la coherencia con las políticas nacionales y los compromisos institucionales.

Para el seguimiento del Plan Estratégico Institucional 2021-2025, se ha implementado un sistema integral de monitoreo utilizando herramientas tecnológicas como el Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública (SIPeIP), la Programación Anual de la Planificación (PAP) y Gobierno por Resultados (GPR), complementado con el registro de la ejecución presupuestaria mediante el Sistema de Gestión Financiera (e-SIGEF). Estas herramientas han permitido registrar periódicamente avances y resultados en relación con los objetivos estratégicos, mediante informes trimestrales y semestrales que evalúan tanto la ejecución física como presupuestaria. El proceso de seguimiento y evaluación se realiza presentando reportes regulares en cumpliendo con los lineamientos y metodologías definidas por el ente rector de la planificación nacional. Adicionalmente, se han implementado círculos de calidad en cada una de las unidades administrativas del Ministerio, proporcionando los elementos necesarios para realizar un seguimiento permanente del avance y consecución de las principales metas institucionales.

Con respecto al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025, y de acuerdo a los informes realizados por la Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos se evidencia que los 5 objetivos estratégicos (excluyendo el objetivo 6 “Fortalecer las capacidades institucionales” por su naturaleza homologada) presentan un cumplimiento óptimo con corte al 30 de septiembre de 2025.

En el gráfico 2, se presenta el índice de gestión estratégica (extraído de los reportes de la herramienta Gobierno por Resultados GPR – Ranking) y la ejecución presupuestaria de gasto corriente e inversión (extraído del Sistema de Gestión Financiera e-SIGEF), según las fechas de corte determinadas.

Gráfico 2. Ejecución presupuestaria e índice de gestión estratégica



Fuente: e-SIGEF, corte: 2021 al 11 de diciembre 2025 y Herramienta Gobierno por Resultados (GPR), corte: 2021 al 30 de septiembre de 2025.

Elaboración: Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos, MDT 2025.

Respecto al objetivo 2 *"Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores"*, se han identificado alertas en los siguientes indicadores: *"inspecciones para identificación de trabajo infantil"* con cumplimiento del 607,52% y *"talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral"* con cumplimiento del 252,92%. Los sobrecumplimientos registrados se atribuyen a errores en la configuración inicial de los indicadores en la herramienta Gobierno por Resultados, los cuales, conforme a los lineamientos no pudieron corregirse durante el período de ejecución del PEI. Asimismo, es importante considerar que existieron desfases a nivel general en la definición de las líneas base por parte de las unidades administrativas.

Por otro lado, es preciso mencionar que, de acuerdo con la evaluación 2023 realizada al PEI 2021-2025, se obtuvo una calificación global del 88,89%, ubicándose en el rango *"Elevado"*. Este puntaje destaca el alto grado de alineación que existe entre los planes desarrollados y la misión institucional. El análisis revela que la institución cuenta con procesos de planificación, donde los objetivos estratégicos institucionales (OEI) se encuentran definidos y valorados de acuerdo con la realidad, contribuyendo sustancialmente al cumplimiento de la misión. Si bien los planes se consideran en su mayor parte completos, abarcando los principales aspectos requeridos, se identificaron algunas deficiencias menores en ciertos procesos o en la capacidad para reflejar la totalidad de las necesidades institucionales.

En julio del 2022, mediante Oficio Nro. SNP-SGP-SPN-2022-1044-OF, el ente rector de la planificación nacional registró el Plan Sectorial del Trabajo 2021 – 2025. Este instrumento cuenta con 5 objetivos y 15 indicadores y metas sectoriales, de las cuales 8 metas están bajo responsabilidad del MDT y 5 bajo responsabilidad de otras entidades.

En cuanto a los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación del Plan Sectorial 2021-2025, estos han demostrado ser favorables en la gestión institucional. Al 2024, el Ministerio del Trabajo presentó un desempeño óptimo en 6 de sus 8 indicadores de tipo ascendente, concentrando los esfuerzos en la vinculación laboral, la capacitación, la promoción de la empleabilidad juvenil, la inclusión de personas con discapacidad, la formalización del empleo y la mejora de las condiciones laborales.

El sistema de seguimiento y evaluación implementado ha demostrado su efectividad al proporcionar información oportuna y confiable para la toma de decisiones, permitiendo identificar tanto logros como áreas de mejora en la gestión institucional, lo cual constituye la base para el fortalecimiento continuo de los procesos de planificación estratégica del Ministerio.

Planificación Operativa

La Programación Anual de Planificación (PAP), en su conceptualización y elaboración, incluye los objetivos, metas e indicadores operativos, así como la estructura presupuestaria tanto del gasto corriente como del gasto de inversión. Durante este periodo, se manejó la herramienta PAP en línea que hasta el momento concentra la información de planificación y seguimiento por unidad administrativa.

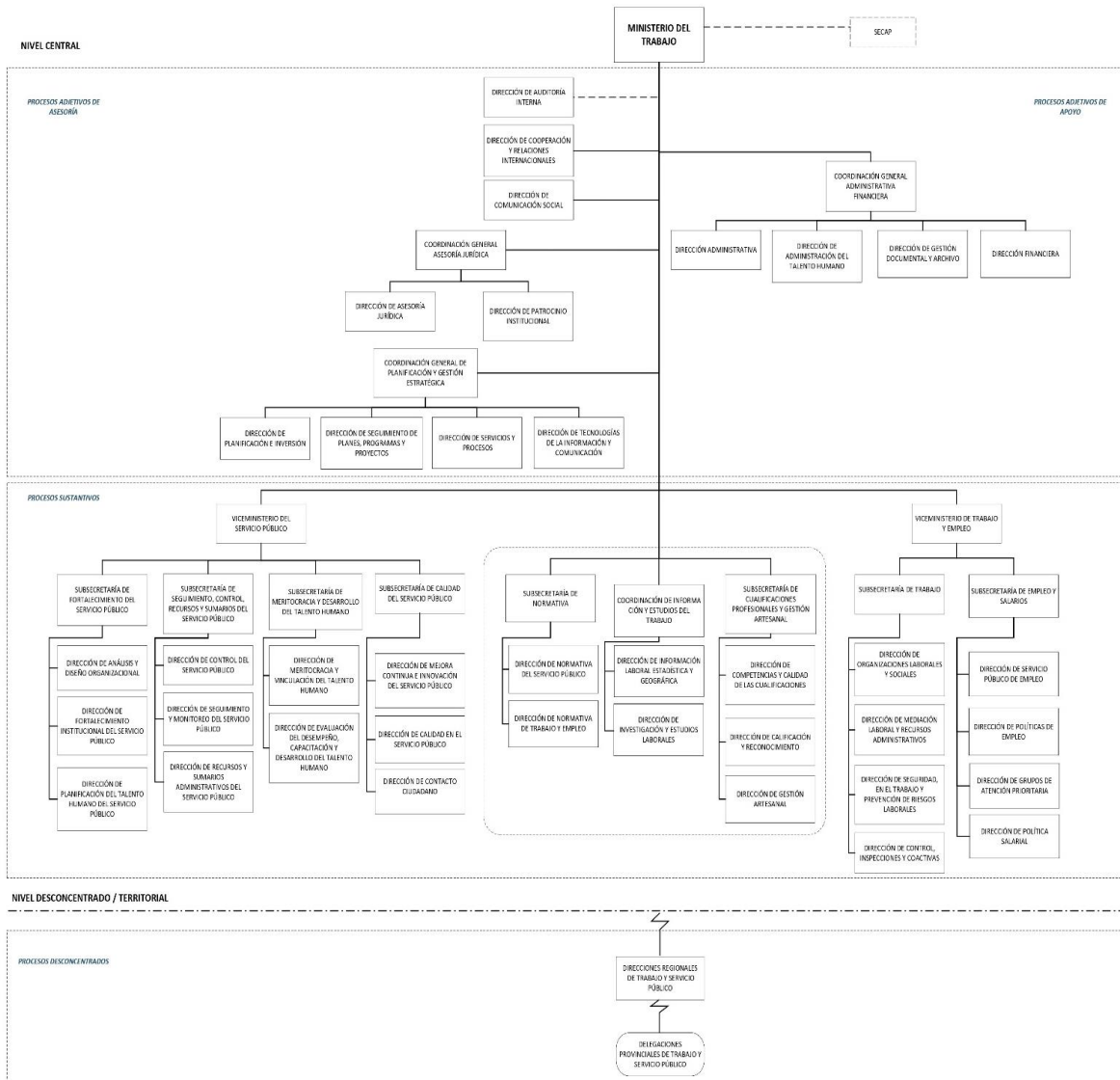
Durante los últimos 2 años, esta cartera de Estado ha desarrollado una herramienta denominada SIPAP (Sistema de la Programación Anual de Planificación), este sistema integral agiliza los procesos de proforma presupuestaria, PAP inicial y modificaciones presupuestarias, incorporando un flujo de aprobación y observación alineado con los lineamientos del manual de operaciones, lo que mejora el control, garantiza la transparencia en los procesos y asegura un reporte de información confiable para la toma de decisiones institucionales.

Por otro lado, es importante mencionar que, la institución genera su Plan Anual de Inversión, el cual contiene los proyectos con pronunciamientos otorgados por el ente rector de la planificación nacional y que serán ejecutados para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. Al momento, la institución se encuentra ejecutando dos proyectos de inversión: *“Compromiso por el Empleo”* y *“Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público”*.

1.2.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-050, de 30 de abril de 2025, el Ministerio del Trabajo expidió la reforma integral al estatuto orgánico. En el gráfico 3 se presenta la estructura organizacional a nivel central:

Gráfico 3. Estructura Orgánica: Planta Central



Fuente: Reforma al Estatuto Orgánico Institucional, MDT 2025.

En el gráfico 4 se presenta la estructura organizacional a nivel desconcentrado.

Gráfico 4. Estructura Orgánica Desconcentrada (Direcciones Regionales)



Fuente: Reforma al Estatuto Orgánico Institucional, MDT 2025.

1.2.3. TALENTO HUMANO

Al 31 de agosto de 2025, el Ministerio del Trabajo no dispone de un instrumento actualizado de medición que permita determinar la plantilla óptima de personal, conforme a los lineamientos establecidos en la planificación del talento humano. Esta situación se explica principalmente por las reformas orgánicas y reestructuraciones institucionales que se han producido de manera continua desde el año 2021, las cuales han modificado la estructura organizacional y los requerimientos de personal en diversas unidades administrativas.

En consecuencia, no es posible establecer con objetividad si la institución cuenta actualmente con el número adecuado de servidores públicos para atender la demanda ciudadana, ejecutar las competencias institucionales y cumplir de manera eficiente con la misión y visión establecidas en su marco estratégico.

Pese a ello, las políticas y procedimientos de selección, capacitación, desarrollo y gestión del personal se ejecutan en estricto apego a la normativa vigente, asegurando la observancia de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su Reglamento General y demás disposiciones complementarias aplicables. Este cumplimiento normativo garantiza que los procesos de administración del talento humano mantengan criterios de transparencia, equidad e igualdad de oportunidades, conforme al marco legal ecuatoriano.

La información estadística analizada corresponde al distributivo institucional con corte al 31 de agosto de 2025, reflejando una plantilla total de 1.104 servidores, de los cuales el 53,80 % son mujeres y el 46,20 % son hombres, lo que evidencia una composición equilibrada con ligera mayoría femenina de 7,6 puntos porcentuales respecto a la población masculina.

Tabla 4. Número de servidores públicos por género

Género	Nro. Servidores	Porcentaje
Femenino	594	53,80 %
Masculino	510	46,20 %
Total	1104	100,00 %

Fuente y elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano, MDT 2025.

Composición Étnico-Cultural

El análisis étnico-cultural se efectuó considerando el total de servidores: 594 mujeres y 510 hombres. Los resultados evidencian que la mayor proporción de funcionarios se autoidentifican como mestizos (82,26 %), seguido de los grupos montubios (9,51 %) e indígenas (5,07 %). La presencia de pueblos afroecuatorianos y afrodescendientes (1,81 %) también contribuye a la diversidad institucional.

Tabla 5. Número de servidores públicos por etnia

Etnia	Femenino	Masculino	Total
Afroecuatoriano/a Afrodescendiente	12	8	20
Blanco/a	2	9	11
Indígena	24	32	56
Mestizo/a	490	418	908
Montubio/a	65	40	105
Mulato/a	1	3	4
Total	594	510	1104

Fuente y elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano, MDT 2025.

El Ministerio del Trabajo cumple con el Decreto Ejecutivo Nro. 60, que garantiza el acceso laboral de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades, y con el Decreto Ejecutivo Nro. 915, referente al Decenio Afroecuatoriano, fortaleciendo así su compromiso con la inclusión y la diversidad cultural en el servicio público.

Composición Generacional

Para el análisis generacional, se empleó la clasificación establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que distingue entre adolescentes (15–17 años), jóvenes (18–25 años), adultos jóvenes (26–40 años), adultos (41–59 años) y adultos mayores (60 años en adelante). La información con corte al 31 de agosto de 2025 muestra una estructura etaria predominantemente compuesta por adultos jóvenes y adultos, lo cual refleja una fuerza laboral madura y con experiencia, equilibrada entre renovación y estabilidad institucional.

Tabla 6. Número de servidores públicos por grupo etario

Género	Jóvenes	Adultos Jóvenes	Adultos	Adultos Mayores	Total
Femenino	4	307	270	13	594
Masculino	9	235	239	27	510
Total	13	542	509	40	1104

Fuente y elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano, MDT 2025.

Estos datos evidencian el cumplimiento del literal s) del artículo 23 de la LOSEP, que garantiza la no restricción por edad para el desempeño de cargos públicos, promoviendo la equidad generacional y la transferencia de conocimiento entre servidores.

Inclusión de personas con discapacidad

El análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas también se efectuó con base en los 1.104 servidores activos. La institución mantiene un cumplimiento adecuado del porcentaje de inclusión laboral establecido en los artículos 52 y 53 de la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad, con un 4,43 %, garantizando la participación efectiva de grupos prioritarios.

Tabla 7. Número de servidores públicos en situación de vulnerabilidad

Género	Sustitutos	Discapacidad	Enfermedad Catastrófica	Total
Masculino	9	27	15	51
Femenino	27	22	27	76
Total	36	49	42	127

Fuente y elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano, MDT 2025.

El compromiso institucional con la igualdad de oportunidades se traduce en acciones afirmativas para asegurar que los procesos de reclutamiento y permanencia laboral consideren las capacidades diversas, enmarcadas en la política pública de inclusión social y laboral.

Modalidad de Contratación

El Ministerio del Trabajo mantiene cinco modalidades de vinculación laboral, que responden a las necesidades operativas, técnicas y administrativas de la entidad. Estas incluyen contratos bajo el Código de Trabajo Colectivo, contratos ocasionales, nivel jerárquico superior, nombramientos permanentes y nombramientos provisionales.

La distribución demuestra una predominancia de servidores bajo nombramientos permanentes (41,5 %) y provisionales (43,6 %), lo que refleja la estabilidad del personal institucional y el fortalecimiento de la carrera administrativa.

Tabla 8. Número de servidores públicos por modalidades de contratación

Tipos De Contratos	Femenino	Masculino	Total
Contrato Código Trabajo Colectivo	6	77	83
Contratos Ocasionales	14	7	21
Nivel Jerárquico Superior	20	41	61
Nombramiento Permanente	281	177	458
Nombramiento Provisional	273	208	481
Total	594	510	1104

Fuente y elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano, MDT 2025.

Esta estructura contractual evidencia que el Ministerio del Trabajo cuenta con una base sólida de servidores de carrera, complementada con personal temporal y directivo que garantiza la ejecución continua de los procesos estratégicos y de apoyo institucional.

1.2.4. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Gestión Interna de Infraestructura de TI

El Ministerio del Trabajo (MDT) dispone de una infraestructura tecnológica híbrida compuesta por centros de datos locales y un Centro de Datos Virtual (CDV) provisto por CNT EP, el cual incluye: balanceador Citrix NetScaler ADC/ADM, firewall Palo Alto, servicios de monitoreo, sistema de copias de seguridad (BaaS) y plataforma de virtualización bajo VMware Cloud Director. Este modelo ha permitido asegurar la continuidad operativa, disponibilidad de servicios críticos y optimización de recursos mediante virtualización.

En cumplimiento del Acuerdo Ministerial Nro. 030-2019, el MDT mantiene contratos sucesivos con CNT para garantizar capacidad instalada de 1.6 TB de memoria, 800 vCPU, 16 TB de almacenamiento, seguridad perimetral (firewall y WAF), enlaces de datos e internet, licenciamiento Windows Server y BaaS, con soporte técnico y monitoreo continuo.

La infraestructura física ubicada en el Datacenter principal (Edificios Torrezul y Géminis) está conformada por servidores Lenovo SR570, infraestructura Blade, almacenamiento IBM Storwize V7000/V5000, NAS Synology RS2414RP, balanceadores Citrix NetScaler, telefonía/Contact Center y networking (switchs y equipos de red inalámbrica) AVAYA, cableado estructurado y componentes críticos (UPS, aire acondicionado, sistemas contra incendios). Exceptuando el almacenamiento V5000 y los firewalls Sophos, la totalidad del equipamiento presenta más de 14 años de uso, encontrándose en obsolescencia tecnológica y representando un riesgo directo para la continuidad operativa.

Adicionalmente, el 30% de los motores de bases de datos están deprecados y no se cuenta con contratos de soporte para Postgres y SQL Server, impactando en tiempos de respuesta ante incidentes relacionados con afinamiento y rendimiento.

La arquitectura de correo electrónico institucional se sustenta en una herramienta de envío masivo y un sistema de correo transaccional; no obstante, el proceso de renovación de licenciamientos y mantenimiento se encuentra retrasado debido a las complejidades inherentes a los procedimientos de contratación pública.

En la actualidad las actividades de instalación y cableado estructurado a nivel nacional generan una alta carga operativa que limita la ejecución de actividades de administración, monitoreo, inventarios, mejoras, procesos de contratación informes y productos establecidos en el estatuto.

Gestión Interna de Sistemas de Información

El MDT ha consolidado un portafolio de 25 sistemas orientados a apoyar los procesos sustantivos institucionales. Se integran también fuentes oficiales mediante interoperabilidad con DINARP, SRI, IESS, MSP, Registro Civil, GADs, BNF en liquidación, entre otros, lo que fortalece la validación de datos y la trazabilidad de los procesos.

Los sistemas han sido desarrollados bajo dos arquitecturas: monolítica tradicional y microservicios modernos. Las aplicaciones heredadas requieren un proceso de modernización

arquitectónica y actualización funcional, limitados actualmente por la falta de personal técnico ante la alta demanda de requerimientos.

Se evidencia la necesidad de actualizar los motores de bases de datos institucionales, ya que varias versiones están fuera de soporte. Además, no se cuenta con esquemas de respaldos transaccionales para recuperación ante desastres, debido a restricciones presupuestarias.

El volumen de requerimientos ha evidenciado la ausencia de una unidad de Aseguramiento de Calidad (QA) que ejecute pruebas funcionales, de carga, estrés, validación de vulnerabilidades y control de calidad previo a la puesta en producción.

El ecosistema tecnológico está compuesto principalmente por herramientas open source, sujetas a ciclos de actualización comunitarios, lo cual puede limitar la continuidad y soporte en el tiempo. Los sistemas institucionales productivos se encuentran desplegados en el Centro de Datos Virtual, e incluyen plataformas críticas como: Página Web Institucional, SUT, Encuentra Empleo, SIITH, SINACOI, Selección de Personal, Registro de Documentos Legales, Registro/consulta de impedimentos, Cualificaciones profesionales, Sistema Único de Pagos, E-Learning, entre otros.

El MDT cuenta con políticas, estándares y procedimientos que regulan el ciclo de vida del software, sustentando un modelo de gobernanza digital que promueve eficiencia y automatización. El reto al 2029 consiste en profundizar la automatización y garantizar sostenibilidad mediante modelos de gobernanza transversal.

Gestión Interna de Soporte a Usuarios

Durante 2025 se atendieron 7.564 tickets a nivel nacional, generando una alta carga operativa que limita la ejecución de actividades esenciales como mantenimiento preventivo, inventarios, actualizaciones y validación de aplicativos. Se necesita reforzar el personal técnico en las Regionales 1, 2 y 5 debido a su densidad de usuarios.

Adicionalmente, se administran usuarios y roles de los sistemas: Quipux, ESIGEF, correo institucional, GLPI, Active Directory, SINACIO y SUTH; así como contratación de outsourcing de impresión y licencias de videoconferencia ZOOM.

El parque informático institucional presenta 14 años de uso promedio, con fallas frecuentes. La adquisición de discos SSD en 2024 mitigó parcialmente el problema. Sin embargo, el fin de soporte de Windows 10 (14 de octubre de 2025) y la incompatibilidad del hardware actual para migrar a Windows 11 representan riesgos de seguridad. Lo que demuestra la obsolescencia tecnológica. Se recomienda la renovación completa del parque informático.

Gestión Interna de Seguridad Informática y Riesgos Tecnológicos

El esquema de seguridad del MDT está conformado por firewalls Palo Alto y Sophos, WAF, antispam, certificados SSL, antivirus/antimalware y monitoreo mediante VMware Monitor y servicios SOC. Actualmente, la contratación con CNT contempla el monitoreo de solo 15 activos y 3 casos de uso, siendo insuficiente frente al inventario real aproximado de 130 activos críticos.

Los casos de uso implementados permiten detectar:

- Ataques de SQL Injection.
- Intentos fallidos de autenticación.
- Múltiples peticiones desde IPs externas hacia servicios del dominio trabajo.gob.ec.

Hacia 2029, se proyecta incorporar:

- Auditorías técnicas permanentes.
- Análisis de vulnerabilidades y ethical hacking.
- Gestión de accesos privilegiados (PAM).
- MFA y gestión de contraseñas.
- Implementación de DMARC.

En la actualidad la Gestión cuenta con políticas, procedimientos, procesos, manuales, planes, en etapa de revisión y actualización.

Seguridad de la Información

El MDT cuenta con políticas de seguridad que regulan el acceso, procesamiento y almacenamiento de información, bajo principios de integridad, disponibilidad y confidencialidad. Con respecto al Esquema Gubernamental de Seguridad de la Información (EGSI v3), al 30 de septiembre de 2025 se registra un avance del 91,69%.

Hacia 2029, se ejecutará un modelo de mejora continua, enfocado en:

- Implementación de los 17 controles pendientes del EGSI v3.
- Programas de capacitación especializados.
- Actualización integral de la documentación institucional.
- Campañas permanentes de concienciación sobre seguridad de la información.

1.2.5. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

El Ministerio cuenta con un catálogo de procesos en el que, a la fecha, se identifican aproximadamente cincuenta y dos (52) procesos sustantivos y, cuarenta y uno (41) procesos adjetivos, enfocados en la calidad en el servicio público; fomento de trabajo y empleo; formulación y desarrollo de política y normativa; fortalecimiento del servicio público; gestión de cualificaciones profesionales; gestión de información de trabajo, empleo y servicio público, entre otros. Además, la institución mantiene vigente su taxonomía de servicios con setenta y cinco (75) servicios, ciento veinte (120) casos y ciento setenta y ocho (178) trámites, instrumento en el que se detallan sus requisitos, fundamentos legales, productos o salidas, usuarios identificados, responsables, competencias, categorización y estado.

Los procesos se encuentran en constantes ciclos de optimización, es así que, a partir del año 2024 a la fecha, producto de la asesoría para la estandarización y/o mejora, se han documentado, validado e implementado cuarenta y dos (42) instrumentos entre manuales, procedimientos e instructivos, además de numerosos documentos técnicos como matrices de análisis FODA, de riesgos, de marco legal, de indicadores, etc.; que fortalecen la gestión institucional y son clave para la transparencia, trazabilidad y eficiencia de la administración pública.

Se destaca la implementación anual de ciclos de mejora de procesos sustantivos prioritarios, mismos que conllevan un tiempo de intervención de aproximadamente siete (7) meses, y que presentan resultados tangibles en eficiencia y satisfacción ciudadana.

Adicionalmente a la documentación de procesos, entre las estrategias de mejora se encuentra la sistematización, de forma que, se ha facilitado a los usuarios el acceso a servicios institucionales como en el caso del pago en línea de obligaciones por sanciones y multas, la autorización laboral de extranjeros, entre otros, pasando en ciertos casos de servicios 100% presenciales a virtuales.

En el año 2024, el Ministerio del Trabajo alcanzó un reconocimiento por la sistematización de sus procesos de gestión de atención de requerimientos, quejas y denuncias administrativas. (Sistema de Contacto Ciudadano Digital). Para el año 2025, obtiene una mención especial por la mejora del proceso de autorización laboral para extranjeros. (Sistema de Autorización Laboral).

La implementación de procesos requiere la inversión de recursos y controles, mismos que según el tipo de procedimiento pueden resultar insuficientes para el cumplimiento del total de reglas de negocio establecidas en su documento estándar, tal es el caso de los procesos desconcentrados cuyos ejecutores suelen realizar procedimientos de forma simultánea y con alta carga operativa, de la tal forma que podrían excederse los tiempos de ciclo de atención.

1.2.6. PRESUPUESTO

Durante el período 2022-2025, la asignación presupuestaria al MDT ha mostrado un comportamiento oscilante, condicionado por el contexto macroeconómico del país, las políticas de contención fiscal y las prioridades del gasto público. Como se observa en la tabla 9, el presupuesto total se redujo de USD 29,1 millones en 2022 a USD 28,2 millones en 2025. Es importante mencionar que en 2024 y 2025, la asignación presupuestaria respondió a presupuestos prorrogados a las instituciones en cumplimiento de los artículos 107 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas y 82 de su Reglamento General, debido a las elecciones presidenciales en Ecuador (noviembre del 2023 y mayo del 2025).

Tabla 9. Evolución del presupuesto institucional

Presupuesto institucional (En USD)		
Año	Presupuesto Codificado	Presupuesto Devengado
2022	29.193.787,09	28.971.642,59
2023	28.675.057,38	27.914.069,91
2024	27.085.746,73	25.738.668,43
2025	28.257.986,58	24.866.860,44

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Financiera e-SIGEF 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

En la Tabla 10, se presenta la evolución del presupuesto institucional del gasto corriente a nivel central y desconcentrado:

Tabla 10. Evolución del gasto corriente a nivel central y desconcentrado

Gasto corriente (En USD)			
Año	Nivel	Presupuesto Codificado	Presupuesto Devengado
2022	Planta Central	25.891.014,73	25.803.204,92
	Direcciones Regionales	948.567,69	947.901,97
	Total	26.839.582,42	26.751.106,89
2023	Planta Central	25.736.446,47	25.456.685,62
	Direcciones Regionales	968.107,43	954.395,90
	Total	26.704.553,90	26.411.081,52
2024	Planta Central	25.014.054,85	24.206.520,90
	Direcciones Regionales	979.856,90	916.460,65
	Total	25.993.911,75	25.122.981,55
2025	Planta Central	27.500.280,80	24.485.986,98
	Direcciones Regionales	\$966.023,41	\$880.772,27
	Total	28.466.304,21	25.366.759,25

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Financiera e-SIGEF 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

En la Tabla 11, se presenta la evolución del presupuesto institucional del gasto de inversión por proyecto:

Tabla 11. Evolución del gasto de inversión por proyecto

Gasto de inversión (En USD)				
Año	Proyecto	Presupuesto Asignado*	Presupuesto Codificado	Presupuesto Devengado
2022	Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública	40.000.000,00	283.642,50	283.642,50
	Mi Primer Empleo	-	61.400,94	59.204,13
	Erradicación Trabajo Infantil	-	55.719,76	47.337,19
	Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano	-	231.363,06	207.497,94
	Empleo Joven	-	1.722.078,41	1.622.853,94
	Total		40.000.000,00	2.354.204,67
2023	Mi Primer Empleo	100.030,95	66.008,71	57.663,92
	Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano	4.500,00	9.000,00	8.035,71
	Empleo Joven	1.469.247,18	1.119.701,52	1.113.761,23
	Compromiso por el Empleo	4.004.003,58	502.417,06	60.464,02
	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	40.000.000,00	273.376,19	263.063,51
	Total		45.577.781,71	1.970.503,48
2024	Mi Primer Empleo	-	69.899,33	14.055,27

Gasto de inversión (En USD)				
Año	Proyecto	Presupuesto Asignado*	Presupuesto Codificado	Presupuesto Devengado
	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	40.000.000,00	560.725,17	300.340,38
	Empleo Joven	-	285.249,80	241.909,02
	Compromiso por el Empleo	60.464,02	175.960,68	59.382,21
	Total	40.060.464,02	1.091.834,98	615.686,88
2025	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	40.000.000,00	395,226.05	332,511.94
	Compromiso por el Empleo	175.960,68	362.479,73	48,361.52
	Total	40.175.960,68	757.705,78	380.873,46

***Nota:** Se incluye el valor asignado con la finalidad de visualizar el presupuesto total de inversión, toda vez que el proyecto "Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público", por su naturaleza, realiza las transferencias a las entidades co-ejecutoras para el pago de la compensación jubilar. De allí se evidencia la diferencia entre el presupuesto asignado y codificado de este proyecto.

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Financiera e-SIGEF 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

2.1. ANÁLISIS EXTERNO MACRO O GENERAL

El contexto nacional actual del Ecuador se caracteriza por una combinación de transformaciones políticas, sociales, económicas, tecnológicas y culturales que inciden directamente en la gestión institucional del Ministerio del Trabajo. Comprender estas dinámicas resulta esencial para orientar el Plan Institucional 2025-2029 hacia la consolidación de políticas laborales sostenibles, inclusivas y adaptadas a los desafíos del entorno.

2.1.1. POLÍTICO

El contexto político del Ecuador en la actualidad se caracteriza por un proceso de recomposición institucional tras un periodo de inestabilidad que marcó los años previos. La alternancia en el poder, los desafíos en la gobernabilidad y las restricciones fiscales heredadas han condicionado la capacidad del Estado para sostener políticas públicas de largo plazo, especialmente en materia laboral y de empleo. La dinámica política reciente ha estado determinada por la búsqueda de acuerdos entre el Ejecutivo, la Asamblea Nacional y los actores sociales, en un entorno donde la seguridad, la sostenibilidad fiscal y la recuperación económica son temas prioritarios de la agenda nacional (CEPAL, 2024).

En este escenario, la política laboral enfrenta el desafío de equilibrar la protección de derechos con la necesidad de generar condiciones que incentiven la inversión y el empleo formal. La persistencia de un marco normativo rígido y la falta de mecanismos que respondan a nuevas formas de empleo han limitado la capacidad del mercado laboral para absorber la demanda creciente de trabajo, en especial entre jóvenes y mujeres. La inseguridad jurídica y la conflictividad política también han incidido en la confianza del sector privado, afectando la inversión en sectores intensivos en mano de obra (Banco Central del Ecuador [BCE], 2025).

Por otro lado, el proceso de consolidación del Estado se ha enfocado en fortalecer la gobernanza y la eficiencia institucional, priorizando la transparencia, la evaluación del desempeño y la profesionalización del talento humano en el sector público. Estas políticas inciden directamente en la gestión del Ministerio del Trabajo, que ha debido reestructurar y mejorar procesos internos para garantizar la calidad de los servicios, el cumplimiento normativo y la atención a los ciudadanos en un contexto de restricciones presupuestarias. La articulación interinstitucional se vuelve, por tanto, una condición necesaria para avanzar hacia una administración pública eficiente, ética y centrada en resultados.

El entorno político también está condicionado por el fenómeno de la migración laboral y el incremento de la inseguridad, factores que han alterado las dinámicas productivas y la estabilidad del empleo. La salida de población económicamente activa hacia el exterior y el cierre temporal de empresas en zonas con altos niveles de violencia han afectado la estructura del empleo formal, impulsando al Estado a diseñar estrategias de empleabilidad, capacitación y reinserción laboral para grupos vulnerables y retornados (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2024). En consecuencia, el contexto político ecuatoriano exige una institucionalidad laboral fortalecida, capaz de generar confianza, promover el diálogo social y consolidar políticas activas que favorezcan un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

2.1.2. SOCIAL/DEMOGRÁFICO

El Ecuador atraviesa una transformación demográfica sostenida, caracterizada por una población joven que demanda oportunidades de inserción productiva y formación profesional. Según el INEC (2025), más del 56 % de la población tiene menos de 35 años, lo que representa un bono demográfico con potencial para dinamizar la productividad nacional, siempre que existan condiciones adecuadas de empleabilidad. Sin embargo, la estructura del empleo refleja una desigualdad persistente: las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad presentan mayores barreras para acceder a un trabajo digno y estable.

En 2025, la tasa de empleo adecuado nacional se mantiene cercana al 35 %, con una brecha significativa entre hombres (43 %) y mujeres (27 %) (BCE, 2025). En el caso de los jóvenes de 18 a 29 años, la informalidad supera el 60 %, y entre las personas con discapacidad, apenas 1 de cada 5 se encuentra incorporada al mercado laboral formal (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2024). Estas cifras evidencian la necesidad de fortalecer políticas inclusivas y de acción afirmativa que garanticen igualdad de oportunidades, no solo en la contratación, sino también en el acceso a la formación y a las certificaciones laborales.

Asimismo, los cambios en los patrones migratorios, tanto internos como externos, han modificado la composición del mercado laboral. El retorno de ecuatorianos desde el exterior y la presencia de población migrante venezolana y de otras nacionalidades han incrementado la competencia por empleos formales, generando una presión adicional sobre los sectores de baja remuneración. En este contexto, el rol del Ministerio del Trabajo es clave para promover la integración laboral con enfoque de derechos y para impulsar la empleabilidad de grupos con riesgo de exclusión.

La dimensión sociodemográfica también se relaciona con la transformación del rol de la mujer en el ámbito productivo. A pesar de los avances normativos en igualdad de género, persisten brechas salariales y limitaciones en el acceso a cargos de liderazgo. La promoción de entornos laborales seguros, libres de violencia y con mecanismos efectivos de corresponsabilidad familiar es fundamental para consolidar la participación femenina en el desarrollo económico y social del país.

2.1.3. ECONÓMICO

El entorno económico del Ecuador en 2025 muestra señales de estabilización tras años de desaceleración, aunque persisten vulnerabilidades estructurales. El Banco Central del Ecuador (2025) estima un crecimiento del PIB de 1,7 %, impulsado principalmente por el sector no petrolero y las exportaciones agrícolas, aunque con una lenta recuperación de la inversión interna. Las políticas de ajuste fiscal, necesarias para mantener la sostenibilidad de las finanzas públicas, han reducido el margen de acción del Estado en materia de empleo y desarrollo social.

La estructura del mercado laboral continúa caracterizada por una alta informalidad —que bordea el 54 %— y por la prevalencia de ocupaciones precarias. Este fenómeno refleja la débil vinculación entre la formación profesional y las demandas del sector productivo, así como la escasa diversificación económica. El acceso limitado al crédito, la inseguridad y la incertidumbre regulatoria siguen afectando la creación de empleo formal, especialmente en micro y pequeñas

empresas, que representan más del 90 % del tejido productivo del país (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2024).

En el ámbito público, las restricciones presupuestarias han llevado a una racionalización del gasto y a la necesidad de modernizar los procesos de gestión de talento humano. La priorización del mérito, la eficiencia y la evaluación del desempeño son condiciones imprescindibles para garantizar la sostenibilidad de la masa salarial estatal. En este contexto, el Ministerio del Trabajo desempeña un rol determinante en la implementación de políticas de profesionalización y desarrollo de competencias en el sector público, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía.

El desafío económico, por tanto, se centra en generar condiciones estructurales que impulsen el empleo digno, promuevan la productividad y fortalezcan el vínculo entre educación, formación profesional y mercado laboral, garantizando una inserción laboral sostenible e inclusiva.

2.1.4. TECNOLÓGICO

La acelerada transformación tecnológica de los últimos años ha modificado las dinámicas laborales, productivas y educativas en el Ecuador. La digitalización de los procesos, la automatización y el trabajo remoto representan oportunidades, pero también retos para la empleabilidad y la regulación laboral. Según la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC, 2024), cerca del 70 % de las empresas medianas y grandes del país han incorporado herramientas digitales en su gestión, aunque la brecha digital persiste en zonas rurales y entre trabajadores con menor nivel educativo.

Este proceso de cambio requiere fortalecer las competencias digitales del talento humano, tanto en el sector público como en el privado. La formación en habilidades tecnológicas, la certificación de competencias y la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida son ejes estratégicos para responder a las demandas del mercado laboral contemporáneo. El Ministerio del Trabajo, a través del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, tiene un papel central en la actualización de los perfiles ocupacionales, la promoción de la certificación de competencias y el reconocimiento del aprendizaje no formal, asegurando que la población activa pueda adaptarse a las transformaciones tecnológicas de la economía.

Asimismo, el avance tecnológico plantea nuevos desafíos regulatorios. Las formas emergentes de empleo digital —como el trabajo por plataformas— demandan marcos legales que garanticen protección social, derechos laborales y condiciones de trabajo justas. La innovación debe, por tanto, acompañarse de una modernización institucional que asegure un equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral.

2.1.5. CULTURAL

El contexto cultural ecuatoriano influye de manera significativa en la configuración del mercado laboral y en la percepción social del trabajo. La diversidad étnica y territorial del país, junto con una estructura social históricamente desigual, determina distintas formas de acceso al empleo, la educación y la capacitación. Persisten estereotipos culturales que limitan la participación de

ciertos grupos —especialmente mujeres, personas con discapacidad y pueblos indígenas— en ocupaciones de mayor jerarquía o especialización.

La cultura laboral en el Ecuador se caracteriza, además, por una fuerte presencia del autoempleo y por la preferencia hacia actividades informales o familiares, lo que evidencia la necesidad de fortalecer una ética del trabajo basada en la productividad, la formalidad y la capacitación continua. A nivel institucional, la promoción de una cultura de servicio público orientada a resultados y a la atención ciudadana constituye un eje central para mejorar la confianza de la población en el Estado.

El fortalecimiento de valores como la corresponsabilidad, la equidad y la innovación dentro del ámbito laboral resulta esencial para consolidar un tejido social más cohesionado y resiliente. En este sentido, el Ministerio del Trabajo desempeña un rol clave en la difusión de prácticas laborales inclusivas, en la promoción de la igualdad de oportunidades y en el impulso de una cultura de cumplimiento de derechos y obligaciones laborales como pilar del desarrollo nacional.

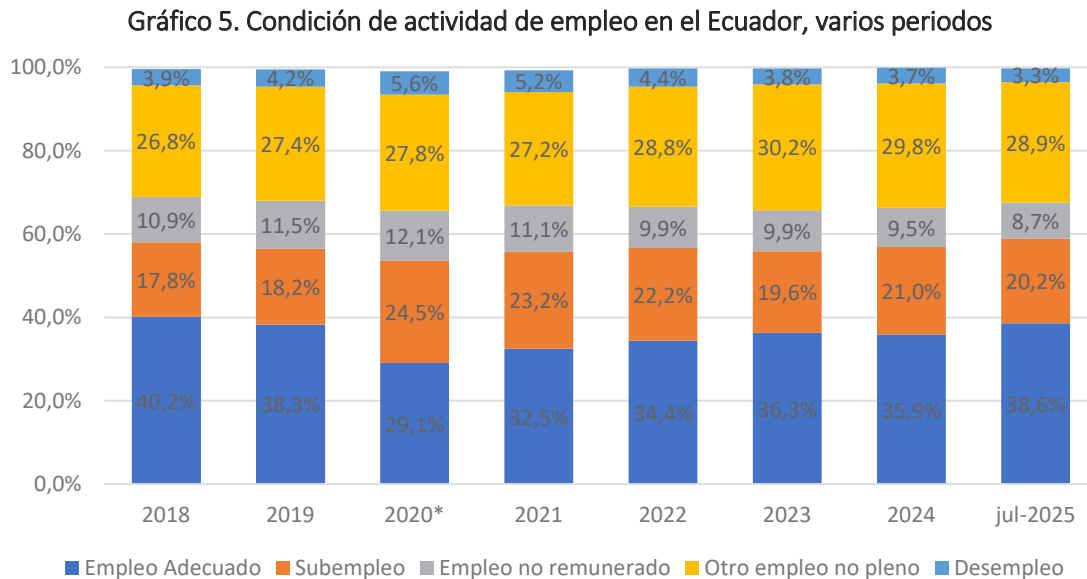
2.2. ANÁLISIS SECTORIAL

2.2.1. INDICADORES LABORALES

De acuerdo con la definición de condición de actividad de empleo establecida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) del Ecuador, la población puede clasificarse en distintas categorías laborales que permiten comprender con mayor precisión la dinámica del mercado de trabajo. Esta clasificación diferencia entre empleo adecuado, subempleo y desempleo, entre otras condiciones, lo que proporciona un marco analítico clave para evaluar la calidad y estabilidad del empleo en el país.

Sobre esta base conceptual, el presente análisis examina las características y tendencias de dichas formas de empleo.

En el Gráfico 5 se observa las condiciones de actividad de empleo en el Ecuador durante el período 2018 al 2024:



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

La tasa de empleo adecuado se redujo en 4,3 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más bajo en el cuarto trimestre de 2020, en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Para julio de 2025, la tasa de empleo adecuado se ubicó en 38,6%. Este comportamiento se debe a la recomposición sectorial y de calidad del empleo tras el shock sanitario; es decir, la ocupación regresó más rápido que la mejora en condiciones de jornada, ingresos y afiliación, lo que mantiene rezagado el empleo adecuado respecto de la ocupación total.

En cuanto al subempleo, entre 2018 y 2024 la tasa se incrementó en 3,2 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más alto en el cuarto trimestre de 2020, cuando llegó al 24,5%. Para julio de 2025, este indicador se redujo hasta 20,2%. La estructura empresarial y sectorial de la economía,

donde la rotación y la estacionalidad mantienen una base elevada de horas insuficientes o ingresos por debajo del mínimo, son parte de los determinantes que influyen en esta tendencia.

Otro de los indicadores relevantes de condición de actividad es el otro empleo no pleno, que concentra una proporción significativa de la población económicamente activa. Este indicador mostró una tendencia creciente, pasando de 26,8% en 2018 a 29,8% en 2024. En julio de 2025, se ubicó en 28,9%.

Por su parte, la tasa de desempleo evidenció una tendencia descendente, pasando de 3,9% en 2018 a 3,7% en 2024. Para julio de 2025, esta tasa se redujo aún más, hasta 3,3%. Uno de los principales factores que explica este resultado es la capacidad del mercado ecuatoriano para absorber mano de obra en ocupaciones no adecuadas, especialmente en segmentos de baja productividad, lo cual reduce el desempleo abierto sin necesariamente elevar la calidad del empleo.

En la Tabla 12 se presentan los indicadores de empleo adecuado por área geográfica y sexo. A nivel geográfico, se observa una tendencia decreciente tanto en el área urbana como en la rural. En el área urbana, la tasa pasó de 49,3% en 2018 a 44,5% en 2024, mientras que en el área rural se redujo de 22,5% en 2018 a 19,4% en 2024. Para julio de 2025, el empleo adecuado se ubicó en 46,8% en el área urbana y en 22,2% en el área rural. Esto puede explicarse por la mayor incidencia de informalidad fuera de los núcleos urbanos y la concentración de actividades de baja productividad en la ruralidad, respectivamente.

Asimismo, la evolución de la tasa de empleo adecuado por sexo revela un comportamiento en forma de U. Entre 2018 y 2020, la tendencia fue decreciente, mientras que desde 2021 hasta 2025 se observa una recuperación sostenida. En julio de 2025, la tasa de empleo adecuado alcanzó 43,9% en hombres y 30,7% en mujeres, lo que evidencia una persistente brecha de género en el acceso al empleo adecuado, que se podría estar vinculado a la división sexual del trabajo y la carga de cuidados no remunerados que limita la disponibilidad y la continuidad laboral de las mujeres.

Tabla 12. Tasa de empleo adecuado, varios periodos

Año	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2018	40,2%	49,3%	22,5%	47,1%	30,9%
2019	38,3%	47,4%	20,9%	45,2%	29,4%
2020	29,1%	35,3%	16,8%	33,0%	23,5%
IV-2021	32,5%	39,8%	18,7%	37,8%	25,5%
2022	34,4%	42,3%	19,3%	40,1%	27,0%
2023	36,3%	45,0%	19,5%	41,8%	29,1%
2024	35,9%	44,5%	19,4%	41,4%	28,4%
jul-2025	38,6%	46,8%	22,2%	43,9%	30,7%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 13 se presentan las tasas de empleo adecuado por grupos de edad. Los segmentos etarios con mayores niveles de empleo adecuado corresponden a la población de 30 a 44 años y

de 45 a 64 años. El primer grupo registra una tasa promedio de 44,4%, mientras que el segundo alcanza un promedio de 37,0%. Para julio de 2025, el grupo de 30 a 44 años se consolidó como el de mejor desempeño, con una tasa de empleo adecuado del 49,0%.

En contraste, los grupos que evidencian las tasas más bajas corresponden a la población de 65 años y más, con un promedio de 14,0%, y a los jóvenes de 18 a 29 años, con un promedio de 30,7%. En el caso de los adultos mayores, la percepción empresarial se centra en limitaciones asociadas a la productividad física, a la adaptación tecnológica y al costo de la contratación. Este grupo, en algunos casos, es desplazado hacia actividades por cuenta propia o hacia la informalidad, como estrategias de sobrevivencia económica. Además, la limitada cobertura de seguridad social y la ausencia de políticas empresariales de envejecimiento activo refuerzan su baja participación en empleos adecuados. Por otro lado, los jóvenes enfrentan barreras de entrada al empleo formal por los bajos niveles de experiencia certificada, desajuste de habilidades y alta rotación laboral.

Tabla 13. Tasa de empleo adecuado por grupos de edad, varios periodos

Año	Grupos de edad				
	15 a 17 años	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 años y más
2018	1,5%	36,2%	49,5%	42,3%	17,2%
2019	1,3%	34,2%	47,8%	40,3%	15,8%
IV-2020	0,9%	25,0%	36,2%	31,2%	12,3%
2021	1,0%	27,8%	41,8%	34,1%	10,9%
2022	1,0%	29,0%	44,0%	36,2%	13,0%
2023	1,6%	30,9%	46,2%	38,1%	13,8%
2024	1,6%	31,8%	45,0%	37,0%	14,8%
jul-2025	1,3%	34,9%	49,0%	38,9%	13,0%

Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

Las ramas de actividad que concentran, en promedio, el 72,0% del empleo adecuado son las siguientes:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, con una participación del 17,4%.
- Industrias manufactureras, con el 13,4%.
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con el 11,3%.
- Enseñanza, con el 8,3%.
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, con el 8,1%.
- Transporte y almacenamiento, con el 6,9%.
- Construcción, con el 6,5%.

El comercio sigue siendo el principal empleador formal por su gran tamaño relativo en la estructura productiva y por la capacidad de absorber mano de obra con distintos niveles de calificación. No obstante, la elevada rotación, la estacionalidad del consumo interno y la presión de la informalidad en ventas minoristas limitan la consolidación de empleos de calidad. El determinante principal es el acceso directo al consumo doméstico, que sostiene el volumen de empleo, pero con desafíos en formalización y protección social, particularmente en micro y

pequeñas empresas, que representan la mayor cantidad de las unidades productivas en el mercado.

En el caso de la industria manufacturera su ventaja radica en la relativa formalización y en la mayor proporción de afiliación a la seguridad social respecto a otras ramas. Sin embargo, su capacidad de expansión depende de la inversión y del acceso a mercados externos, lo que la hace sensible a la volatilidad internacional.

Respecto a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca mantiene un peso relevante en la absorción de empleo, pero su participación en empleo adecuado ha descendido levemente debido a la alta informalidad rural y a la predominancia de unidades de producción familiar de baja productividad. A pesar de ser un sector estratégico para el abastecimiento y exportación, presenta pocos contratos formales y limitada cobertura de seguridad social.

Tabla 14. Proporción de empleo adecuado por rama de actividad, varios periodos

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	17,0%	16,9%	17,7%	17,4%	17,8%	17,9%	17,1%	17,5%
Industrias manufactureras.	13,3%	13,1%	11,6%	13,6%	13,9%	12,9%	13,8%	15,2%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	11,3%	11,4%	12,1%	11,6%	11,0%	11,1%	11,5%	10,2%
Transporte y almacenamiento.	7,7%	7,4%	5,5%	6,3%	6,7%	7,1%	6,6%	8,2%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	8,0%	7,9%	8,9%	8,9%	8,2%	7,2%	7,5%	8,1%
Enseñanza.	8,2%	8,3%	9,1%	8,6%	8,5%	8,3%	8,2%	7,6%
Construcción.	7,4%	7,2%	6,3%	6,7%	6,4%	6,1%	6,1%	6,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	3,6%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	4,4%	4,4%	4,8%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	5,3%	5,5%	4,2%	4,5%	4,9%	5,7%	5,8%	4,7%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	4,8%	5,0%	5,5%	5,0%	4,8%	5,2%	5,0%	4,0%
Otras actividades de servicios.	1,8%	1,7%	2,3%	1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	2,4%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	2,8%	2,8%	2,0%	2,2%	2,2%	2,3%	2,4%	2,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	2,8%	2,7%	3,7%	2,6%	2,9%	2,9%	2,8%	1,9%
Información y comunicación.	1,4%	1,5%	1,6%	1,6%	1,6%	1,8%	1,8%	1,8%
Actividades financieras y de seguros.	1,6%	1,6%	2,2%	1,9%	1,9%	1,6%	1,7%	1,3%
Explotación de minas y canteras.	0,9%	0,9%	1,3%	1,1%	1,1%	1,0%	0,8%	1,2%
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	0,7%	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%	0,7%	0,8%	1,1%
Artes, entretenimiento y recreación.	0,7%	0,7%	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,8%
Actividades inmobiliarias.	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	0,5%	0,4%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 15 se presenta la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres. El análisis parte de la diferencia entre las tasas de empleo adecuado de ambos grupos, que en promedio alcanza 13,2 puntos porcentuales, lo que equivale a una brecha nacional promedio del 32,1%. Para julio de 2025, esta brecha se redujo ligeramente, ubicándose en 30,1%.

Por área geográfica, las mayores desigualdades se observan en el área rural, donde la brecha promedio asciende a 55,9%. En julio de 2025, esta diferencia se redujo, aunque se mantuvo elevada, con un nivel de 49,5%. Entre los principales factores que explican la tendencia del indicador son la segregación ocupacional, el menor acceso de las mujeres a sectores de mayor productividad y la persistencia de roles de cuidado no remunerado que restringen las horas disponibles y la continuidad en ocupaciones adecuadas.

Tabla 15. Brecha de la tasa de empleo adecuado, varios periodos

Año	Nacional	Urbana	Rural
2018	34,4%	28,3%	56,9%
2019	34,8%	28,0%	58,9%
IV-2020	28,7%	25,5%	55,9%
2021	32,5%	25,5%	55,9%
2022	32,5%	26,5%	55,7%
2023	30,4%	23,8%	53,6%
2024	31,4%	24,7%	54,6%
jul-2025	30,1%	25,5%	49,5%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 16 se detallan los indicadores de subempleo por área geográfica y sexo. A nivel territorial, se observa una tendencia creciente en ambas áreas. En la zona urbana, la tasa pasó de 17,2% en 2018 a 20,4% en 2024; mientras que, en la zona rural, el subempleo se incrementó de 19,0% en 2018 a 22,2% en 2024. Para julio de 2025, la tasa urbana se ubicó en 19,4% y la rural en 22,0%.

En cuanto a la evolución por sexo, también se observa una tendencia al alza en las tres series (nacional, hombres y mujeres). La tasa de subempleo en hombres pasó de 18,9 % en 2018 a 22,9% en 2024, mientras que en mujeres aumentó de 16,4 % en 2018 a 18,5 % en 2024. Para julio de 2025, la tasa de subempleo de hombres se ubicó en 21,7%, frente a 18,1% en mujeres.

Tabla 16. Tasa de subempleo, varios periodos

Año	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2018	17,8%	17,2%	19,0%	18,9%	16,4%
2019	18,2%	17,5%	19,6%	19,6%	16,3%
IV-2020	24,5%	25,6%	22,3%	26,7%	21,3%
2021	23,2%	22,8%	24,0%	24,7%	21,3%
2022	22,2%	21,6%	23,4%	24,0%	19,9%
2023	19,6%	18,8%	21,0%	21,0%	17,6%
2024	21,0%	20,4%	22,2%	22,9%	18,5%
jul-2025	20,2%	19,4%	22,0%	21,7%	18,1%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 17 se presentan las tasas de subempleo por grupos de edad. Los segmentos etarios con mayores niveles de subempleo corresponden a la población de 18 a 29 años, con una tasa promedio de 25,0%, y al grupo de 30 a 44 años, con un promedio de 21,3%.

Para julio de 2025, el grupo de 18 a 29 años registró la tasa de subempleo más alta, con un nivel de 24,1%, lo que refleja las dificultades persistentes de inserción laboral en la población joven.

Tabla 17. Tasa de subempleo por edad, varios periodos

Año	Grupos de edad				
	15 a 17 años	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 años y más
2018	12,0%	21,4%	18,4%	17,0%	8,1%
2019	11,1%	22,2%	18,4%	17,7%	9,2%
2020	13,6%	27,0%	26,6%	24,1%	10,9%
2021	12,0%	27,1%	24,4%	22,6%	10,7%
2022	9,5%	26,4%	23,0%	21,8%	10,5%
2023	10,4%	24,8%	19,5%	18,6%	9,5%
2024	10,3%	26,1%	21,3%	20,5%	9,7%
jul-2025	9,7%	24,1%	20,0%	20,0%	13,0%

Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

Las ramas de actividad que concentran, en promedio, el 75,2% del subempleo son las siguientes:

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con una participación del 34,3%.
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, con el 14,6%.
- Construcción, con el 10,4%.
- Industrias manufactureras, con el 8,7%.
- Actividades de alojamiento y de servicios de comida, con el 7,2%

Tabla 18. Proporción de subempleo por rama de actividad, varios periodos

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	33,7%	34,1%	33,4%	33,3%	34,6%	34,1%	34,5%	36,4%
Explotación de minas y canteras.	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Industrias manufactureras.	9,6%	9,2%	8,5%	9,3%	9,2%	8,7%	8,7%	6,4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%
Construcción.	9,4%	9,3%	10,6%	9,4%	9,6%	10,8%	11,2%	12,5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	16,4%	15,8%	16,1%	16,2%	14,3%	13,4%	13,2%	11,3%
Transporte y almacenamiento.	5,5%	5,6%	5,7%	6,2%	6,0%	5,7%	6,3%	5,1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	7,3%	7,2%	7,9%	7,2%	7,1%	6,8%	6,8%	7,7%
Información y comunicación.	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	0,5%

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Actividades financieras y de seguros.	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Actividades inmobiliarias.	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	1,9%	1,8%	1,8%	1,6%	1,7%	1,8%	1,9%	1,8%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	3,3%	3,5%	4,7%	3,8%	4,6%	4,7%	4,8%	4,2%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%
Enseñanza.	1,6%	1,6%	1,6%	1,7%	1,5%	1,7%	1,6%	1,7%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	1,2%	1,4%	1,2%	1,4%	1,6%	1,5%	1,3%	1,3%
Artes, entretenimiento y recreación.	0,9%	1,0%	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%
Otras actividades de servicios.	4,9%	4,9%	4,3%	4,8%	4,5%	5,6%	4,9%	4,4%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	3,2%	3,4%	2,2%	2,8%	3,1%	3,1%	2,9%	4,5%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 19 se detallan los indicadores de desempleo por área geográfica y sexo. A nivel territorial, se observa una tendencia decreciente, con un pico registrado en 2020. En el área urbana, la tasa pasó de 5,2% en 2018 a 5,0% en 2024, mientras que en el área rural se redujo de 1,5% en 2018 a 1,4% en 2024. Para julio de 2025, la tasa urbana se ubicó en 4,2%, en tanto que la rural se mantuvo en 1,4%.

En cuanto a la evolución del desempleo por sexo, las tres series (nacional, hombres y mujeres) también muestran una tendencia decreciente. La tasa de desempleo en hombres pasó de 3,3% en 2018 a 3,0% en 2024, mientras que en mujeres pasó de 4,8% en 2018 a 4,7% en 2024. Para julio de 2025, el desempleo masculino descendió a 2,4%, mientras que el desempleo femenino se ubicó en 4,6%, lo que refleja una persistente brecha de género en el acceso al empleo.

Tabla 19. Tasa de desempleo, varios periodos

Desempleo	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2018	3,9%	5,2%	1,5%	3,3%	4,8%
2019	4,2%	5,3%	1,9%	3,4%	5,1%
2020	5,6%	7,4%	2,2%	4,6%	7,1%
2021	5,2%	6,8%	2,3%	4,2%	6,7%
2022	4,4%	5,5%	2,2%	3,8%	5,1%
2023	3,8%	5,0%	1,6%	3,2%	4,7%
2024	3,7%	5,0%	1,4%	3,0%	4,7%
jul-2025	3,3%	4,2%	1,4%	2,4%	4,6%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 20 se presentan las tasas de **desempleo por grupos de edad**. El segmento etario con los niveles más elevados corresponde a los **jóvenes de 18 a 29 años**, cuya tasa de desempleo promedió **9,4%** en el período analizado. Para **julio de 2025**, este grupo registró una tasa de **8,1%**, manteniéndose como el de mayor vulnerabilidad en el acceso al empleo.

Tabla 20. Tasa de desempleo por grupos etarios, varios periodos

Año	Grupos de edad				
	15 a 17 años	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 años y más
2018	3,1%	8,6%	3,0%	2,0%	0,6%
2019	3,1%	9,3%	3,1%	2,1%	0,7%
IV-2020	1,9%	10,9%	4,8%	3,4%	1,2%
2021	2,3%	10,3%	4,5%	2,9%	1,0%
2022	2,0%	9,3%	3,6%	2,2%	0,9%
2023	1,9%	8,2%	3,2%	2,1%	0,6%
2024	2,5%	9,2%	2,8%	1,6%	0,6%
jul-2025	4,0%	8,1%	2,4%	1,2%	0,6%

Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

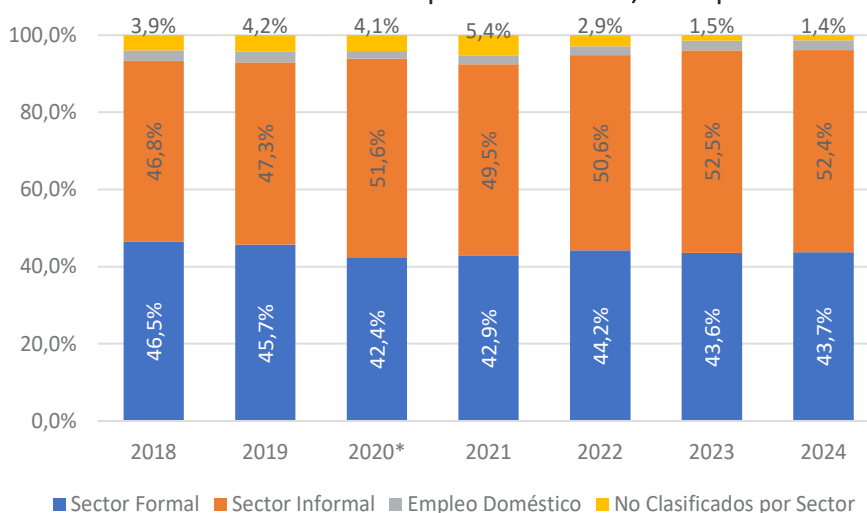
Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) define al empleo en el sector informal como el conjunto de personas que laboran en unidades productivas con menos de 100 trabajadores y que no cuentan con Registro Único de Contribuyentes (RUC).

En el Gráfico 6 se observa que, entre 2018 y 2024, el empleo en el sector formal representó en promedio el 44,2% del empleo total, mientras que el empleo en el sector informal concentró, en promedio, el 50,1%, lo que pone en evidencia que, en la estructura empresarial del país predominan micro y pequeñas unidades, a lo que se suman costos y barreras administrativas que desincentivan la formalización y la afiliación a la seguridad social. Por su parte, el empleo doméstico alcanzó un promedio del 2,4%, y el empleo no clasificado por sector representó el 3,3% del empleo nacional.

Gráfico 6. Sectorización del empleo en el Ecuador, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 21 se presenta la evolución del empleo en el sector informal, tanto a nivel nacional como en las áreas urbana y rural. Los datos evidencian una tendencia ligeramente creciente a nivel nacional, con un incremento acumulado de 5,6 puntos porcentuales en los últimos siete años. Para julio de 2025, la tasa de empleo en el sector informal se ubicó en 51,4%.

Tabla 21. Empleo en el sector informal, varios periodos

Año	Nacional	Urbana	Rural	Hombre	Mujer
2018	46,8%	35,2%	68,4%	45,3%	48,8%
2019	47,3%	35,6%	68,9%	45,7%	49,4%
IV-2020	51,6%	40,2%	72,7%	49,9%	54,0%
2021	49,5%	38,7%	69,0%	47,7%	52,1%
2022	50,6%	39,4%	71,3%	49,0%	52,7%
2023	52,5%	40,7%	74,4%	51,9%	53,2%
2024	52,4%	40,9%	73,7%	52,4%	52,3%
jul-2025	51,3%	40,4%	72,5%	51,7%	50,7%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En cuanto al empleo en el sector informal por área geográfica, se observa que, si bien tanto en el área urbana como en la rural mantienen una tendencia creciente, los niveles en el área rural son significativamente más elevados: en promedio, el empleo informal en la zona rural es 1,8 veces superior al registrado en la zona urbana. Entre 2018 y 2024, la participación del empleo informal en el área urbana aumentó en 5,6 puntos porcentuales, mientras que en el área rural creció en 5,2 puntos porcentuales. Para julio de 2025, la tasa urbana se ubicó en 40,4%, mientras que en la rural alcanzó el 72,5%.

En la Tabla 21 se muestra también la evolución del empleo en el sector informal por sexo. Las tres series (nacional, hombres y mujeres) presentan una tendencia creciente. Entre 2018 y 2024, la participación de los hombres en el sector informal aumentó en 7,1 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres lo hizo en 3,5 puntos porcentuales.

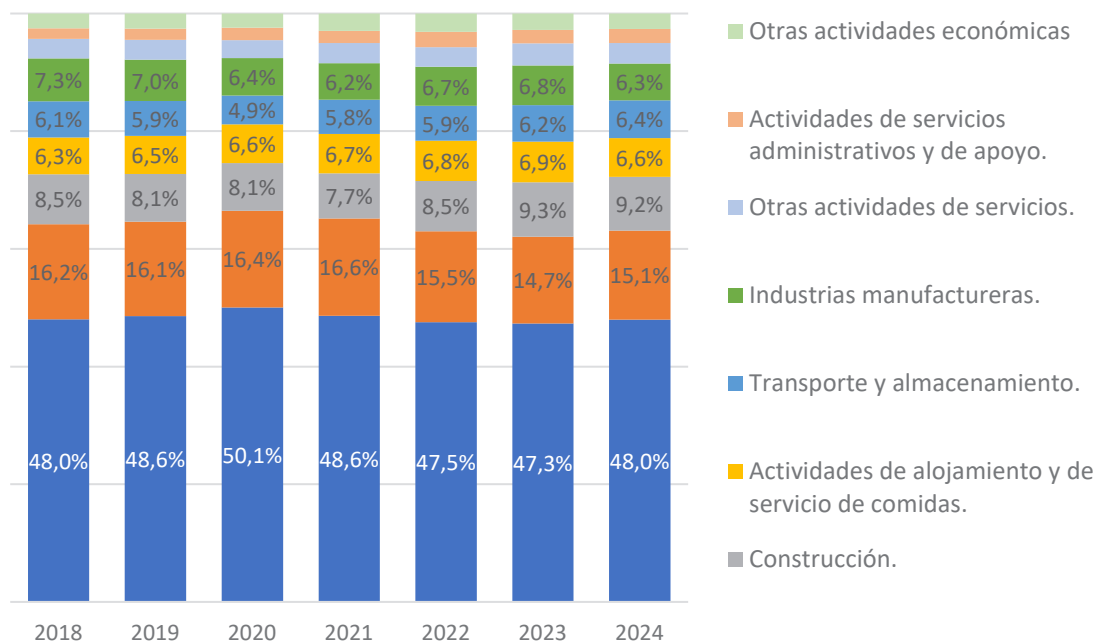
Adicionalmente, se observa que la brecha de participación entre hombres y mujeres en el sector informal se ha reducido de manera sostenida en el período 2018-2024, hasta prácticamente desaparecer. Para julio de 2025, la tasa de empleo informal en hombres fue de 51,7%, mientras que en mujeres se ubicó en 50,7%, mostrando una diferencia de apenas 1 punto porcentual.

En el Gráfico 7 se presenta la concentración del empleo en el sector informal por rama de actividad económica. Los datos muestran que, en promedio, el 91,7% del empleo informal se concentra en las siguientes ramas:

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con el 48,3%.
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, con el 15,8%.
- Construcción, con el 8,5%.
- Industrias manufactureras, con el 6,7%.
- Actividades de alojamiento y de servicios de comida, con el 6,6%.
- Transporte y almacenamiento, con el 5,9%.

La agricultura en Ecuador concentra los mayores niveles de informalidad laboral, superando el 70% en zonas rurales según el INEC (2025). Esto se explica por la atomización en unidades familiares de subsistencia, la estacionalidad de la producción, la baja productividad media y el escaso control normativo. Estas condiciones favorecen el trabajo no registrado y precario, con limitada cobertura de seguridad social, reproduciendo un patrón estructural que coincide con la evidencia de la CEPAL sobre la persistencia de la informalidad en el agro latinoamericano.

Gráfico 7. Empleo en el sector informal en el Ecuador por rama de actividad, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 22 se presenta la proporción del empleo en el sector informal respecto al empleo total por rama de actividad económica. Los resultados evidencian que, en las siguientes ramas, el empleo informal representa más del 50% del empleo total:

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con el 78,7%.
- Construcción, con el 69,4%.
- Otras actividades de servicios, con el 58,9%.
- Transporte y almacenamiento, con el 52,6%.
- Actividades de alojamiento y de servicios de comida, con el 51,7%.

Tabla 22. Proporción del empleo en el sector informal sobre el empleo total por rama de actividad, varios periodos

Rama de actividad económica	2018	2019	IV-2020	2021	2022	2023	2024
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	76,2%	76,1%	78,3%	76,4%	78,8%	82,8%	82,0%
Construcción.	64,2%	65,0%	68,9%	64,3%	70,9%	76,5%	76,0%
Otras actividades de servicios.	56,8%	58,2%	47,3%	60,7%	59,4%	64,2%	65,8%
Transporte y almacenamiento.	50,2%	49,1%	50,2%	52,3%	53,6%	56,3%	56,4%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	47,3%	48,1%	57,0%	53,4%	52,6%	52,5%	50,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	41,6%	41,9%	45,6%	44,2%	43,6%	43,6%	45,7%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	31,9%	33,0%	38,2%	37,4%	42,7%	37,5%	37,4%
Artes, entretenimiento y recreación.	29,9%	29,6%	40,3%	48,2%	40,0%	35,0%	32,5%
Industrias manufactureras.	31,3%	31,5%	35,5%	30,4%	31,9%	35,2%	32,4%
Explotación de minas y canteras.	9,7%	11,0%	12,4%	9,9%	11,8%	17,6%	17,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	13,5%	12,6%	17,3%	17,5%	19,2%	16,5%	14,6%
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	6,7%	4,0%	5,6%	2,3%	8,1%	8,9%	13,6%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	11,1%	12,5%	12,0%	12,9%	16,1%	14,4%	12,2%
Actividades inmobiliarias.	9,2%	13,0%	10,0%	11,3%	10,2%	11,7%	12,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	16,4%	19,8%	24,1%	22,2%	30,6%	8,7%	10,1%
Enseñanza.	5,5%	5,9%	7,6%	9,3%	8,7%	8,6%	8,8%
Información y comunicación.	10,4%	9,4%	6,5%	11,0%	9,3%	7,2%	7,4%
Actividades financieras y de seguros.	1,9%	2,1%	0,8%	3,1%	2,9%	2,4%	2,8%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	2,5%	0,0%	0,0%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 23 se presenta la brecha salarial entre hombres y mujeres. A nivel nacional, la brecha salarial promedio se ubica en 17,5%, lo que significa que, en promedio, las mujeres perciben 17,5% menos ingresos que los hombres. Para julio de 2025, esta brecha se redujo a 15,1%. Por área geográfica, las mayores desigualdades se registran en la zona rural, donde la brecha salarial promedio alcanza el 29,4%. En julio de 2025, este indicador disminuyó, aunque se mantuvo elevado, con un nivel de 19,3%.

Tabla 23. Brecha salarial entre hombres y mujeres

Años	Nacional	Urbano	Rural
2018	19,9%	20,3%	29,8%
2019	18,7%	18,7%	30,6%
IV-2020	14,7%	13,4%	31,3%

Años	Nacional	Urbano	Rural
2021	17,8%	17,5%	28,8%
2022	19,2%	19,4%	29,9%
2023	15,4%	14,5%	27,2%
2024	16,6%	15,7%	27,9%
jul-2025	15,1%	16,0%	19,3%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 24 se presentan los indicadores de trabajo infantil a nivel nacional, por área geográfica y sexo. A nivel nacional, se observa una alta variabilidad entre 2018 y 2024. En los tres últimos años, la tasa mostró una tendencia creciente, pasando de 5,8% en 2022 a 7,0% en 2024. Para julio de 2025, el trabajo infantil alcanzó un nivel alarmante de 12,6%.

Por área geográfica, la incidencia es considerablemente mayor en la zona rural frente a la urbana. En promedio, la tasa rural alcanza el 18,0%, frente a niveles mucho más bajos en las ciudades. Para julio de 2025, el trabajo infantil en el área rural llegó a 35,6%, mientras que en el área urbana apenas alcanzó 0,9%. Entre los principales factores que motivan estos resultados, se destaca el deterioro de ingresos de los hogares vulnerables y las brechas de acceso a servicios en territorios rurales, que empujan a los niños y adolescentes a actividades productivas de subsistencia. La evidencia de UNICEF sobre Ecuador respalda el vínculo entre pobreza, pertenencia étnica, ruralidad y exposición al trabajo infantil, y demanda respuestas multisectoriales coordinadas con educación, protección social e inspección laboral.

En cuanto a la evolución por sexo, los niños presentan tasas más altas de trabajo infantil que las niñas, con una diferencia promedio de 1 punto porcentual. Para julio de 2025, la tasa fue de 15,6% en hombres y de 9,7% en mujeres.

Tabla 24. Trabajo infantil, varios periodos

Año	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2018	6,9%	1,2%	17,4%	7,4%	6,4%
2019	7,7%	0,9%	20,3%	8,1%	7,2%
IV-2020	6,7%	0,8%	17,2%	7,3%	6,1%
2021	7,0%	1,2%	18,4%	7,3%	6,6%
2022	5,8%	0,8%	15,8%	6,0%	5,5%
2023	6,6%	0,8%	17,9%	7,1%	6,1%
2024	7,0%	0,6%	19,3%	7,8%	6,2%
jul-2025	12,6%	0,6%	35,6%	15,6%	9,7%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la siguiente tabla se observan, los indicadores laborales de los extranjeros que viven en el Ecuador.

Tabla 25. Indicadores laborales de extranjeros en el Ecuador, varios periodos

Indicador	2018	2019	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Empleo adecuado	45,3%	40,5%	32,6%	36,1%	42,8%	37,4%	40,3%
Subempleo	16,3%	19,5%	23,1%	21,2%	17,8%	20,9%	13,6%
Otro Empleo no pleno	24,3%	25,7%	29,9%	31,0%	28,4%	32,2%	20,2%
Empleo no remunerado	7,0%	6,2%	6,0%	6,4%	5,7%	4,6%	13,8%
Empleo no clasificado	1,1%	1,2%	1,3%	0,5%	0,5%	0,3%	4,7%
Desempleo	6,0%	6,9%	7,1%	4,8%	4,8%	4,6%	7,4%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual y mensual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

2.2.2. APORTES AL SECTOR DESDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

a) Fortalecimiento del Servicio Público

Análisis y Diseño Organizacional

El Ministerio del Trabajo desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento del aparato estatal a través del análisis y diseño organizacional de las instituciones públicas. En los últimos años, el país ha experimentado un contexto de alta complejidad institucional, marcado por reestructuraciones administrativas, reducción presupuestaria y un proceso de modernización pendiente que exige una administración pública más ágil, eficiente y orientada a resultados. En este escenario, el rediseño organizacional se configura como una herramienta esencial para garantizar la coherencia entre las estructuras institucionales y los objetivos estratégicos del Estado.

La situación actual revela que, si bien existen marcos normativos claros para la definición de estructuras organizacionales, persisten dificultades operativas en su aplicación homogénea. La rotación frecuente del personal técnico y directivo en las Unidades de Talento Humano y la limitada capacidad de seguimiento a los procesos de reforma institucional generan discontinuidades y pérdida de conocimiento de la entidad. Esto ha derivado en modelos de gestión heterogéneos, con niveles variables de madurez administrativa, dificultando la alineación del talento humano con las prioridades nacionales de desarrollo y con las políticas de empleo y productividad.

A nivel macro, el país enfrenta un entorno de restricción fiscal que obliga a las instituciones públicas a maximizar el uso de los recursos disponibles. En este contexto, el rediseño organizacional debe orientarse a la eficiencia funcional y a la eliminación de duplicidades, optimizando procesos y fortaleciendo capacidades estratégicas. A su vez, el desarrollo tecnológico y la transformación digital del Estado imponen la necesidad de estructuras flexibles, con unidades orientadas a la innovación y a la gestión del conocimiento.

Entre los avances se destaca la consolidación de instrumentos técnicos y normativos que permiten estandarizar metodologías de análisis organizacional. Sin embargo, el reto para el nuevo período institucional radica en transformar el enfoque procedimental hacia uno estratégico, que

asegure que cada estructura institucional responda a un propósito de valor público. En este sentido, el Ministerio del Trabajo debe fortalecer su rol rector, promoviendo metodologías dinámicas, interoperabilidad entre sistemas y capacidades técnicas sostenibles.

Al 2029, el desafío es consolidar un modelo de diseño institucional adaptativo, que combine eficiencia, sostenibilidad y orientación al ciudadano. Esto implica aprovechar las herramientas digitales, institucionalizar la formación continua en gestión pública y establecer un sistema nacional de asistencia técnica permanente que garantice la coherencia y calidad de los rediseños organizacionales en todo el Estado.

Fortalecimiento Institucional

El fortalecimiento institucional, en el marco de la gestión del talento humano del sector público, se materializa principalmente a través de la reforma y administración del Subsistema de Clasificación de Puestos, responsabilidad fundamental del Ministerio del Trabajo. Esta función resulta estratégica, ya que constituye el eje técnico y normativo que garantiza la coherencia, equidad y eficiencia en la estructura ocupacional del Estado, incidiendo directamente en la calidad de la gestión pública y en la sostenibilidad del gasto en remuneraciones.

La situación actual refleja un escenario en el que la capacidad técnica y regulatoria del Ministerio ha permitido sostener la operatividad del Subsistema y actualizar los instrumentos normativos esenciales, tales como la Norma Técnica de Clasificación de Puestos, los lineamientos metodológicos, los formatos de análisis ocupacional y el Diccionario de Competencias Laborales, vigentes a la fecha. Estas actualizaciones constituyen un avance significativo hacia la consolidación de un marco técnico unificado que oriente la clasificación de puestos bajo criterios de transparencia, meritocracia y pertinencia funcional.

No obstante, persisten limitaciones estructurales que restringen la plena efectividad del sistema. Entre las principales problemáticas se encuentran la limitación presupuestaria del Estado, que reduce la capacidad de revisión y homologación de estructuras institucionales; y la resistencia al cambio por parte de las entidades sujetas a la rectoría del Ministerio, lo cual genera retrasos en la implementación de reformas ocupacionales. A esto se suma la rotación frecuente del personal técnico en las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH), lo que ocasiona pérdida de conocimiento institucional y afecta la continuidad de los procesos de reforma y validación técnica.

Desde el punto de vista normativo, la necesidad de actualización permanente de la regulación vigente representa un desafío adicional, pues la dispersión normativa o los vacíos interpretativos suelen ralentizar los procesos de aprobación y aplicación de nuevas estructuras. Asimismo, los factores institucionales —como la falta de coordinación interinstitucional y las diferencias en capacidades técnicas entre entidades— limitan la estandarización y coherencia del sistema en el conjunto de la Función Ejecutiva.

A pesar de estas restricciones, el Ministerio ha demostrado avances sustantivos en la construcción de herramientas metodológicas que facilitan la implementación de las reformas de clasificación. La emisión de guías y formatos actualizados constituyen un hito en la modernización administrativa, pues reducen la discrecionalidad técnica y promueven la uniformidad de criterios.

Esta política de acceso abierto a instrumentos técnicos no solo fortalece la gobernanza del sistema, sino que garantiza que las instituciones puedan mantener su gestión ocupacional de forma autónoma y alineada a estándares nacionales.

Planificación del Talento Humano

La planificación del talento humano en el sector público ecuatoriano constituye un componente esencial para garantizar la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios estatales. En el actual contexto, caracterizado por restricciones fiscales y cambios constantes en la estructura institucional, el Ministerio del Trabajo enfrenta el desafío de promover una gestión planificada, técnica y estratégica del capital humano del Estado, alineada con los objetivos nacionales de empleo, productividad y desarrollo sostenible.

La mayor parte de las instituciones públicas no cuentan con instrumentos actualizados de planificación del talento humano ni con sistemas que integren información sobre desempeño, capacitación y necesidades de personal. Esta brecha limita la posibilidad de diseñar políticas basadas en evidencia y genera asimetrías entre entidades en cuanto a su capacidad para gestionar al personal. Además, la alta rotación de funcionarios y la limitada formación en gestión pública inciden en la continuidad de las políticas de talento humano.

En términos sociales y económicos, el contexto nacional demanda un Estado con mayor capacidad para atraer, retener y desarrollar talento. La competencia con el sector privado, las nuevas formas de trabajo y la transformación tecnológica exigen servidores públicos con habilidades digitales, liderazgo ético y enfoque ciudadano. En este sentido, la planificación del talento humano debe incorporar criterios de meritocracia, equidad de género, inclusión y sostenibilidad, fortaleciendo las competencias institucionales de forma transversal.

El Ministerio del Trabajo ha impulsado acciones importantes, como la actualización de normativas, la capacitación en sistemas de gestión de personal y la digitalización de procesos administrativos. No obstante, persiste la necesidad de articular los subsistemas de planificación, capacitación, evaluación del desempeño y administración del talento humano, para que la información generada en cada uno se traduzca en decisiones de gestión coherentes y oportunas.

Al 2029, la institución debe orientar sus esfuerzos hacia la consolidación de un Sistema Integrado de Planificación del Talento Humano, que permita proyectar las necesidades de personal, fortalecer la formación continua, vincular los resultados del desempeño con la planificación institucional y establecer mecanismos de movilidad funcional y de desarrollo de carrera. Este enfoque permitirá avanzar hacia un servicio público más profesionalizado, motivado y alineado con los objetivos estratégicos del país, garantizando que el talento humano se convierta en el motor de la eficiencia estatal y en un referente de confianza ciudadana.

b) Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público

Control del Servicio Público

El Ministerio del Trabajo cumple un rol esencial en la verificación del cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su normativa conexas, con el propósito de fortalecer la

administración del talento humano y salvaguardar los principios de mérito, equidad y eficiencia que rigen el servicio público ecuatoriano. Esta función de control tiene un carácter técnico y regulador, y se constituye en un instrumento para garantizar la correcta aplicación de los marcos legales, las normas técnicas y los procedimientos administrativos vinculados a la gestión del talento humano en las instituciones públicas.

En el Ministerio se desarrollan estudios técnicos de verificación que evalúan la observancia de la normativa vigente en materia de clasificación de puestos, remuneraciones, procesos de selección, evaluación del desempeño y desvinculación del personal. Dichos estudios permiten identificar inconsistencias, emitir observaciones técnicas y formular recomendaciones orientadas a mejorar la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH).

También gestiona el registro de impedimentos y rehabilitaciones requeridos por las instituciones públicas o por los ciudadanos, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, utilizando el sistema informático de impedimentos. La información registrada en el sistema mencionado se constituye en el insumo para la generación del certificado de impedimento legal para ejercer cargo público que es emitido por el Ministerio del Trabajo como requisito previo para el ingreso al sector público.

En el ámbito de gestión de denuncias, el Ministerio del Trabajo actúa verificando y dando seguimiento a los casos tramitados en el territorio, particularmente en aquellos que refieren presuntas infracciones a la LOSEP, vulneraciones a derechos o incumplimientos de disposiciones laborales en el sector público. La articulación entre la Planta Central y el nivel desconcentrado permite mantener una supervisión técnica sobre el flujo de denuncias y el cumplimiento de plazos. Los informes de verificación emitidos sirven como insumo técnico para la toma de decisiones y el mejoramiento de la gestión de denuncias ejecutadas a nivel nacional.

Asimismo, el Ministerio desarrolla acciones de verificación sobre la aplicación de normas técnicas específicas, priorizando aquellas que inciden directamente en la gestión del talento humano. Estas verificaciones generan información estratégica para retroalimentar la actualización de las políticas y lineamientos técnicos.

En el ejercicio de esta competencia, el Ministerio enfrenta limitaciones operativas relacionadas con la disponibilidad de personal especializado, la amplia carga institucional derivada del número de entidades sujetas a control, y la necesidad de avanzar hacia un modelo de control apoyado en tecnologías de información. La actualización permanente de la normativa, la capacitación técnica del personal y la modernización de las herramientas de supervisión se constituyen en prioridades para asegurar la eficacia y sostenibilidad del proceso de control.

Seguimiento y Monitoreo del Servicio Público

Esta gestión tiene como propósito fundamental fortalecer los Subsistemas de Talento Humano y promover la mejora continua de la administración pública, desde un enfoque preventivo y de acompañamiento técnico.

A diferencia de las actividades de control, que se centran en la verificación posterior del cumplimiento normativo, el seguimiento y monitoreo constituye un mecanismo técnico de

evaluación progresiva, que permite identificar oportunidades de mejora, estandarizar buenas prácticas y orientar a las entidades hacia el cumplimiento efectivo de la normativa. Este enfoque de acompañamiento técnico contribuye a fortalecer la gestión institucional de las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) y a generar información útil para la toma de decisiones.

El seguimiento técnico no se limita a la recopilación de información, sino que incorpora un proceso de análisis cualitativo sobre el grado de cumplimiento y la eficiencia de las prácticas institucionales. Este proceso permite detectar de manera temprana desviaciones en la aplicación de las normas, identificar fortalezas en la gestión de las UATH y proponer acciones de mejora antes de que los hallazgos deriven en incumplimientos formales.

En el sector público se evidencian desafíos relacionados con la uniformidad en la aplicación de los instrumentos técnicos, la capacidad analítica del personal técnico y la necesidad de contar con herramientas tecnológicas que faciliten la automatización del procesamiento de datos y la generación de reportes. Asimismo, la retroalimentación oportuna de los resultados hacia las instituciones evaluadas constituye un aspecto clave para cerrar el ciclo de seguimiento y garantizar la implementación efectiva de las recomendaciones emitidas.

Recursos y Sumarios Administrativos del Servicio Público

La gestión de recursos y sumarios administrativos del servicio público cumple de forma diaria con funciones de vital importancia para la calidad, eficiencia y eficacia del cumplimiento obligatorio que tienen las y los servidores públicos de las diferentes carteras de Estado, quienes deben garantizar la atención a la ciudadanía y cumplir los deberes establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y su normativa conexas; de lo contrario, la gestión será aplicar la legalidad y el debido proceso dentro de cada administración pública, con la respectiva sanción en mérito de las faltas graves comprobadas durante todo el desarrollo del procedimiento de sumario administrativo, hasta su finalización con la emisión de la respectiva resolución administrativa.

Entre los principales desafíos está fomentar un criterio jurídico unificado a través de capacitaciones continuas y que son solicitadas por las diferentes Instituciones Públicas, a fin de que, presenten las solicitudes de sumarios administrativos cumpliendo a cabalidad los requisitos establecidos en el actual procedimiento de sumario administrativo que se encuentra vigente para su aplicación correcta, evitando dilataciones por las dos partes procesales que intervienen en los procesos sumariales; toda vez que, hasta la actualidad varias de las Instituciones aún aplican el procedimiento establecido en la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos, la cual dejó de estar vigente, desde la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. 2024-175 del Ministerio del Trabajo.

Otro desafío es la creación de un sistema automatizado que permita llevar un control del procedimiento de cada solicitud de inicio de sumario administrativo ingresado a la presente cartera de Estado, a fin de que se emitan alertas de vencimiento de términos, para que cada sumario administrativo sea culminado mediante resolución dentro de los noventa días términos, desde el conocimiento de cualquier autoridad.

Actualmente, se cuenta con un personal reducido desde el año 2023 en comparación de las solicitudes de sumarios administrativos que ingresan diariamente, motivo por el cual, es de importancia trascendental que se cuente con una cantidad de personal considerando el ingreso de solicitudes nuevas de sumarios administrativos y los rezagados ante la falta de personal, el cual, debe poseer experiencia, ser especializado, cumplir con el perfil de puesto y regirse a una productividad de cumplimiento de términos, a fin de evitar retroceso del procedimiento o bajas de las resoluciones administrativas que se emiten para las diferentes instituciones públicas.

Hasta la presente fecha y a pesar de contar con un personal reducido para la gestión de solicitudes de sumarios administrativos y el requerimiento de recursos solicitados por las partes que son ingresadas a nivel nacional, el Ministerio continúa cumpliendo el debido proceso establecido en la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos y el Procedimiento de Sumarios Administrativo, establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. 2024-175 del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, con el objeto de entregar un mejor servicio de calidad y hacer efectiva las responsabilidades de los funcionarios públicos, es necesario se proceda con la reforma y/o nuevo procedimiento para sustanciar las solicitudes de sumarios administrativos, que refieran a faltas graves establecidas por la Ley Orgánica del Servicio Público vigente.

c) Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano

Meritocracia y Vinculación del Talento Humano

El Ministerio del Trabajo ejerce la rectoría técnica de los procesos de ingreso, selección y vinculación laboral, con el propósito de garantizar que el acceso a la función pública responda a criterios de mérito, igualdad y capacidad, en coherencia con los principios de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Durante los últimos años, el país ha enfrentado un entorno de complejidad institucional, lo que ha incidido directamente en la gestión de los concursos de mérito y oposición, la validación de la información previa a los procesos de selección y la autorización de contratos de servicios ocasionales. A pesar de los avances tecnológicos implementados, como la digitalización de trámites y la automatización de autorizaciones laborales para personas extranjeras, persisten desafíos asociados a la uniformidad de los procedimientos, la capacitación técnica del personal y la estabilidad de los sistemas informáticos.

La gestión meritocrática del talento humano se encuentra en una etapa de transición hacia modelos más automatizados, interoperables y sostenibles, que garanticen procesos ágiles y confiables.

Entre los avances más significativos destacan la implementación del Sistema de Autorizaciones Laborales (SAL), que simplificó los procesos de contratación para personas extranjeras, y el desarrollo de lineamientos normativos para la regulación de contratos ocasionales y del nivel jerárquico superior. Estas acciones contribuyen a fortalecer la trazabilidad de la gestión del talento humano y a consolidar una administración pública más ética y predecible.

Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano

La gestión del desempeño, la capacitación y el desarrollo del talento humano en el sector público ecuatoriano son componentes estratégicos para el fortalecimiento institucional y la mejora continua de los servicios estatales. El Ministerio del Trabajo, como órgano rector, impulsa la implementación de políticas que buscan promover una administración pública basada en la eficiencia, la productividad y el reconocimiento al mérito.

La situación actual refleja avances significativos en la consolidación de un marco normativo que regula los subsistemas de evaluación, formación y desarrollo del talento humano. Sin embargo, persisten brechas en la articulación de estos procesos, en la integración tecnológica entre los sistemas de información y en la alineación de los resultados de desempeño con la planificación.

Adicionalmente, el subsistema de capacitación no trabaja con resultados del proceso de evaluación del desempeño, por lo que se está estructurando un nuevo módulo, el cual se vincule con el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH), con el fin de que los planes de capacitación se enfoquen en fortalecer o mejorar las brechas identificadas en los resultados de evaluación del desempeño.

La Norma Técnica de Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional requiere iniciar un proceso de actualización normativa, sin interrumpir su ejecución habitual. Actualmente, la gestión del proceso se realiza de manera manual, lo que demanda una alta inversión de tiempo en el procesamiento de la información por cada institución evaluada. En ese contexto, se plantea analizar la viabilidad de automatizar este procedimiento.

Por otra parte, la plataforma virtual de capacitación (e-learning) cuenta con manuales de uso dirigidos a distintos perfiles de usuario —docente, estudiante y administrador— que incluyen lineamientos sobre políticas de funcionamiento y están disponibles para consulta pública. En la actualidad, la plataforma alberga 21 cursos activos, organizados en tres categorías principales: programas dirigidos a la ciudadanía, formación para servidores públicos y cursos internos del Ministerio del Trabajo. El sistema registra 149.616 usuarios activos, cifra que evidencia un crecimiento sostenido durante el primer semestre de 2025.

Este incremento en la demanda podría impactar en el rendimiento operativo de la plataforma, generando lentitud en la ejecución de los cursos. Frente a ello, se proyecta implementar acciones de mejora continua, entre las que destacan la depuración de usuarios inactivos, la revisión y eliminación de contenidos obsoletos y la optimización del almacenamiento disponible. Dichas medidas permitirán garantizar la eficiencia técnica del sistema y la calidad de la experiencia formativa de los usuarios.

En este sentido, la automatización de los procesos de evaluación, la interoperabilidad con el SIITH y la utilización de analítica de datos serán elementos clave para garantizar decisiones objetivas sobre promociones, reconocimientos y formación. De igual manera, el fortalecimiento del clima organizacional y la cultura institucional permitirá consolidar un entorno de trabajo colaborativo, motivador y orientado al logro de resultados.

d) Calidad del Servicio Público

Mejora Continua e Innovación

La mejora continua e innovación en la gestión pública representan un desafío estructural para el Estado, en un contexto de creciente demanda ciudadana por servicios más ágiles, accesibles y eficientes. El Ministerio del Trabajo lidera la política pública en esta materia, promoviendo la adopción de modelos de gestión basados en procesos, la optimización institucional y la implementación de herramientas que fortalezcan la orientación al ciudadano y la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

En la actualidad, el panorama institucional muestra una administración pública que avanza gradualmente hacia la modernización, pero que enfrenta limitaciones derivadas de la fragmentación operativa, la escasez de recursos humanos especializados y la alta rotación de personal técnico. Estas condiciones han ralentizado la consolidación de una cultura de innovación sostenida, afectando la capacidad del Estado para responder de forma ágil a las nuevas demandas sociales y tecnológicas.

El marco normativo ecuatoriano, reforzado por la emisión de normas técnicas de gestión por procesos, ha sentado bases sólidas para estandarizar procedimientos y promover la mejora continua. Sin embargo, la aplicación práctica de estos instrumentos aún depende en gran medida de la voluntad y capacidades institucionales, lo que genera disparidades en los niveles de madurez organizacional entre entidades del sector público.

Durante el período 2022–2024, se evidencia un incremento sostenido en la implementación de acciones orientadas a la mejora continua. Los registros institucionales muestran que 183 procesos fueron priorizados y evaluados en 2023 y 2024, lo que refleja una consolidación del trabajo técnico en las entidades acompañadas. Asimismo, el número de asesorías en la implementación de normas y metodologías alcanzó su punto más alto en 2023, con 1.656 procesos de asistencia técnica, permitiendo una mayor transferencia de conocimiento hacia las instituciones públicas. La gestión también incluyó la ejecución de capacitaciones especializadas, las cuales pasaron de 4 en 2022 a 60 en 2024, evidenciando un fortalecimiento progresivo de la oferta formativa del Ministerio.

De igual forma, la documentación de servicios en operación pasó de 40 en 2022 a 173 en 2024, resultado que evidencia la expansión del portafolio institucional bajo estándares técnicos de calidad y la articulación interinstitucional para mantener la trazabilidad de los procesos. Estos avances han contribuido a establecer una base de conocimiento en la plataforma gov.ec, facilitando la difusión de metodologías, guías y procedimientos de mejora para las instituciones públicas.

De esta forma, la innovación se proyecta no solo como un medio para optimizar la gestión estatal, sino como una estrategia integral para recuperar la confianza ciudadana y fortalecer el servicio público.

Calidad en el Servicio Público

La calidad en el servicio público es un componente central de la gobernanza democrática, al reflejar la capacidad del Estado para responder de manera efectiva, transparente y equitativa a las necesidades de la ciudadanía. El Ministerio lidera la formulación e implementación de políticas orientadas a establecer estándares, indicadores y mecanismos de evaluación que promuevan la excelencia en la gestión pública.

Desde el año 2017 existe una tendencia creciente en el número de instituciones que implementan el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia (MECE), lo que refleja un compromiso cada vez mayor con la adopción de buenas prácticas en la gestión de la calidad de los servicios públicos. Como resultado se evidencia que un total de 127 instituciones se encuentran trabajando activamente en la mejora de la calidad de sus servicios.

Si bien la tendencia ascendente se explica principalmente por dos factores: la obligatoriedad establecida en la normativa vigente y el estímulo que generan los reconocimientos y premios; aún existen entidades públicas, especialmente de otras funciones del Estado, que desconocen la normativa y las metodologías emitidas por el Ministerio del Trabajo.

Por otra parte, los reconocimientos por niveles de madurez entregados por el Ministerio del Trabajo a las instituciones públicas se han constituido en un mecanismo clave para fomentar la motivación institucional y visibilizar los avances en calidad. La evolución de los reconocimientos entregados a las instituciones que han alcanzado un nivel de madurez desde el 2015 hasta el 2024, ha dado como resultado la entrega de 133 reconocimientos y/o certificaciones de calidad.

De acuerdo con los registros administrativos de los Reconocimientos MECE, durante el período 2020–2024 se observa una tendencia positiva en el número de instituciones reconocidas y en la diversidad de menciones especiales otorgadas. Desde el 2020 al 2024 se registraron 36 reconocimientos otorgados a las instituciones públicas, demostrando sostenibilidad del proceso y la madurez institucional de las entidades evaluadas.

No obstante, se requiere mejorar los sistemas de monitoreo y evaluación del impacto real de estos reconocimientos, a fin de asegurar que no se limiten a resultados simbólicos, sino que se traduzcan en transformaciones efectivas en la gestión y la percepción ciudadana.

Por otro lado, el índice de satisfacción del usuario externo, calculado a partir del promedio de resultados reportados por las entidades públicas en sus procesos de medición de satisfacción ciudadana, evidencia un comportamiento ascendente, al pasar de un 75 % en 2020 a un 85 % en 2024, reflejando un incremento de 10 puntos porcentuales en cuatro años, esto debido al fortalecimiento de las estrategias institucionales orientadas a la mejora de la calidad del servicio público, particularmente en la atención ciudadana, la simplificación de trámites y la estandarización de procesos administrativos.

La consolidación de una cultura de calidad requiere liderazgo institucional, compromiso político y desarrollo de competencias en los servidores públicos. La calidad del servicio no debe entenderse únicamente como cumplimiento de estándares, sino como una estrategia de

transformación cultural que permita al Estado ecuatoriano fortalecer su legitimidad y confianza ante la sociedad.

Contacto Ciudadano

El contacto ciudadano es el vínculo fundamental entre el Estado y la sociedad, y constituye un indicador directo de la legitimidad y eficacia de la gestión pública. La situación actual refleja un entorno caracterizado por una demanda ciudadana cada vez más informada y exigente, que espera respuestas ágiles y canales efectivos de interacción con la administración pública. A pesar de los avances en la implementación de ventanillas únicas y plataformas digitales de atención, persisten desafíos relacionados con la fragmentación de canales, la falta de trazabilidad en las consultas y la limitada capacidad institucional para gestionar grandes volúmenes de requerimientos en tiempo real.

En el contexto económico y social del país, las condiciones de desigualdad territorial y brechas digitales inciden en la posibilidad de acceso equitativo a los servicios del Estado. Mientras los centros urbanos muestran mayor conectividad y acceso a plataformas, las zonas rurales y poblaciones vulnerables aún enfrentan dificultades para ejercer plenamente sus derechos laborales y acceder a información sobre trámites y servicios.

En el marco de su rectoría para garantizar la calidad y calidez en la atención ciudadana, el Ministerio del Trabajo implementó la herramienta homologada de gestión de requerimientos, quejas y denuncias administrativas denominada "*Contacto Ciudadano Digital*". Esta plataforma es el resultado de un trabajo coordinado entre la Presidencia de la República, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información y la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, lo que permitió crear un sistema integral de atención ciudadana accesible, gratuito y estandarizado para todas las entidades del Estado.

A través del portal www.contactociudadano.gob.ec, los usuarios pueden ingresar preguntas, solicitudes de información, sugerencias, felicitaciones, quejas y denuncias administrativas relacionadas con los servicios de 111 instituciones públicas integradas al mismo. Este mecanismo permite brindar atención oportuna sin necesidad de desplazamientos, evitando costos de movilización y trámites presenciales, al tiempo que optimiza los procesos institucionales sin requerir desarrollos tecnológicos adicionales ni erogaciones presupuestarias para su implementación.

Se evidencia un crecimiento significativo en la participación ciudadana, pasando de 26.349 usuarios en diciembre de 2024 hasta los 85.200 en septiembre de 2025, lo que equivale a un crecimiento del 223 % en apenas nueve meses. Por otro lado, del total de requerimientos procesados, el 99,08 % fueron atendidos, mientras que solo el 0,92 % permanecen en trámite, lo que demuestra la alta capacidad de respuesta y eficiencia operativa del sistema.

En cuanto a la tipología de requerimientos, predominan las solicitudes de información (37,41 %) y las preguntas (34,03 %), seguidas de quejas (20,09 %), felicitaciones (4,11 %), denuncias administrativas (2,62 %) y sugerencias (1,74 %), evidenciando que la mayoría de los ciudadanos utilizan la herramienta como un canal de consulta y orientación sobre trámites y servicios públicos.

Complementariamente, el Ministerio ha fortalecido las competencias institucionales mediante la ejecución de talleres de capacitación “Protocolos de atención al usuario basados en una cultura organizacional de calidad”, dirigidos a los servidores públicos de las entidades participantes. De igual manera, se realizan controles y evaluaciones presenciales en las entidades con mayor volumen de requerimientos registrados en Contacto Ciudadano Digital. Estas acciones incluyen la aplicación del mecanismo de “cliente fantasma” y visitas para verificar el cumplimiento de protocolos de atención y la calidad del servicio ofrecido. Los hallazgos derivados de estas evaluaciones constituyen la base para que las instituciones elaboren planes de acción correctiva, orientados a fortalecer la eficiencia institucional y mejorar la experiencia ciudadana en la gestión de trámites públicos.

Estas medidas han contribuido a fortalecer la confianza ciudadana y reducir tiempos de respuesta, aunque todavía se requiere un esfuerzo sostenido para consolidar una atención integral, empática y orientada a resultados.

e) Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal

Competencias y Calidad de las Cualificaciones

El fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) representa un componente esencial para vincular la formación técnica y profesional con las demandas productivas del país. En Ecuador, el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC) se ha consolidado como el principal instrumento para organizar, clasificar y normalizar los perfiles ocupacionales, asegurando la pertinencia de la oferta formativa frente a los cambios del mercado laboral. Actualmente, incluye 636 perfiles que abarcan diversas actividades económicas utilizados para proceso de capacitación y 297 esquemas de certificación utilizados para proceso de certificación por competencias laborales.

Sin embargo, el sistema enfrenta limitaciones derivadas de su insuficiente posicionamiento público, la falta de recursos técnicos y presupuestarios, y la escasa articulación con los sectores productivos. Estas debilidades dificultan que las cualificaciones se conviertan en un referente nacional para el reconocimiento de competencias laborales.

Desde una perspectiva económica, el financiamiento limitado restringe la capacidad operativa para actualizar los perfiles ocupacionales y ejecutar auditorías de calidad a los operadores de capacitación. En el plano social, la desigualdad territorial en el acceso a procesos de certificación reduce las oportunidades de inserción laboral formal para amplios sectores de la población.

Pese a estas limitaciones, el país ha logrado importantes avances, como la actualización de perfiles de cualificación, la creación de estándares de aseguramiento de calidad y la ejecución de auditorías a operadores de capacitación calificados y a organismos evaluadores de la conformidad.

El reto para el período 2025–2029 radica en posicionar al SNCP como un mecanismo articulador entre el sistema educativo, el sector productivo y el mercado laboral. Esto requerirá fortalecer la gestión del Catálogo Nacional de Cualificaciones, expandir los esquemas de certificación por

competencias laborales y ampliar el alcance del aseguramiento de la calidad de los procesos de capacitación y certificación. El fortalecimiento del sistema de cualificaciones permitirá que el país cuente con un talento humano más competitivo, reconocido por sus habilidades y preparado para responder a los desafíos de la transformación productiva y tecnológica tanto a nivel nacional como regional.

Calificación y Reconocimiento de Competencias

La calificación y el reconocimiento de competencias laborales son elementos clave para promover la inclusión productiva y la movilidad laboral en el Ecuador. Este proceso permite validar los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la experiencia, brindando oportunidades de formalización laboral y mejoramiento de la empleabilidad, especialmente en grupos tradicionalmente excluidos del sistema educativo formal.

El contexto actual revela avances importantes en la certificación por competencias, aunque persisten desafíos significativos en términos de cobertura, articulación institucional y sostenibilidad. La falta de recursos financieros, la limitada difusión de los servicios de certificación y la concentración geográfica de los organismos evaluadores generan desigualdades en el acceso. Estas brechas impiden que el sistema llegue a zonas rurales o sectores con menor desarrollo económico, donde el reconocimiento de competencias tendría un impacto social más alto.

En el ámbito normativo, el país cuenta con un marco legal sólido que regula los procesos de certificación y calificación, pero la actualización de los estándares y la interoperabilidad entre los sistemas de información aún requieren fortalecimiento. En el plano social, existe un potencial considerable para vincular la certificación con políticas de empleo, programas de capacitación técnica y estrategias de desarrollo territorial. Sin embargo, esta articulación aún no se ha materializado plenamente, lo que limita la generación de sinergias entre las entidades educativas, los gremios productivos y las instituciones de capacitación.

Entre los avances más destacados se encuentran la estandarización de procesos técnicos, la elaboración de perfiles actualizados de evaluación y la consolidación de auditorías de aseguramiento de calidad. A la fecha, existen 739 operadores de capacitación y 352 capacitadores independientes; desde el 2018, se han registrado 1.185.156 procesos de capacitación ante el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A su vez, se mantienen reconocidos a 215 organismos evaluadores de la conformidad, y existen 399.719 procesos de certificación por competencias laborales vigentes ante el SNCP.

Por ello, el desafío institucional será mejorar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, que promueva la movilidad y empleabilidad mediante certificaciones pertinentes y con valor en el mercado laboral. Esto implica ampliar la cobertura de los procesos de capacitación y certificación, fortalecer la digitalización de los procesos y establecer alianzas con los sectores productivos para adaptar las cualificaciones a las nuevas dinámicas tecnológicas y económicas.

Gestión Artesanal

La gestión artesanal constituye un componente relevante dentro de la política laboral y productiva del país, al reconocer el valor del trabajo manual, la creatividad y la identidad cultural como fuentes de empleo y cohesión social. El sector artesanal representa una importante base

de autoempleo y dinamización económica, especialmente en zonas rurales y comunidades tradicionales, donde las actividades artesanales son un medio de subsistencia y transmisión de conocimiento ancestral.

En el Ecuador, la institucionalización de la gestión artesanal ha avanzado en los últimos años con la creación de instrumentos normativos que reconocen al artesano como actor económico y cultural. Sin embargo, el sector enfrenta importantes desafíos estructurales. La informalidad, la falta de acceso a financiamiento, la escasa asociatividad y la limitada participación en cadenas de valor formalizadas impiden su consolidación como un sector competitivo y sostenible.

A nivel institucional, persiste la necesidad de fortalecer los mecanismos de registro, acreditación y acompañamiento técnico a los artesanos. Muchos procesos continúan siendo manuales o dispersos, lo que dificulta la trazabilidad y actualización de la información. Desde una perspectiva social, la actividad artesanal se encuentra estrechamente vinculada con la inclusión productiva, la equidad de género y la preservación del patrimonio cultural. No obstante, el relevo generacional se ve amenazado por la falta de incentivos para los jóvenes y por la escasa valoración del trabajo artesanal en los mercados laborales y educativos.

Entre los avances se destacan los procesos de formalización y registro, la promoción de ferias productivas y la articulación con programas de capacitación y certificación de competencias laborales. Estos esfuerzos han contribuido a visibilizar el rol del artesano en la economía nacional y a fortalecer su identidad profesional. Durante el primer semestre del 2025, se ha otorgado personalidad jurídica a 5 organizaciones artesanales, 16 resoluciones interinstitucionales para los Centros de Formación Artesanal a nivel nacional; además, fueron refrendados 1.536 títulos de maestros de taller y operadores, y mecánicos de equipos camineros.

f) Trabajo

Organizaciones Laborales y Sociales

Las organizaciones laborales y sociales son pilares fundamentales para el fortalecimiento de la democracia participativa y del diálogo social en el Ecuador. Constituyen el canal institucional mediante el cual los trabajadores y empleadores ejercen el derecho a la asociación, la negociación colectiva y la defensa de sus intereses laborales. El Ministerio del Trabajo cumple un rol esencial como garante de la libertad sindical y de la promoción de relaciones laborales equilibradas, sostenibles y basadas en el respeto mutuo.

La situación actual evidencia que, si bien el país cuenta con un marco jurídico sólido que ampara la constitución y funcionamiento de las organizaciones laborales, persisten desafíos estructurales relacionados con la burocracia administrativa, la escasez de recursos técnicos y la falta de estandarización de los procedimientos a nivel nacional. A esto se suman limitaciones presupuestarias que restringen la capacidad operativa para atender con oportunidad la creciente demanda de trámites y asesorías.

En el ámbito social, se observa una renovación en las formas de organización colectiva, impulsada por sectores emergentes y por el interés de los trabajadores en formalizar su representación frente a la informalidad laboral. No obstante, la desconcentración administrativa, aunque ha

permitido acercar los servicios al ciudadano, aún presenta asimetrías en la calidad y celeridad de la atención entre regionales.

No obstante, con la emisión de acuerdos ministeriales y la promoción de procesos democráticos de elección interna se ha contribuido a mejorar la transparencia y legitimidad de las organizaciones registradas.

De cara al 2029, el Ministerio del Trabajo deberá consolidar un sistema nacional de fortalecimiento organizacional, que garantice la estandarización de trámites, la digitalización de procesos, la asistencia técnica permanente y la promoción del diálogo social tripartito. Esta visión permitirá articular la gestión institucional con las políticas de empleo, productividad y cohesión social, impulsando un sindicalismo moderno, inclusivo y participativo que contribuya al desarrollo sostenible del país.

Mediación Laboral y Recursos Administrativos

La mediación laboral y la gestión de recursos administrativos constituyen instrumentos esenciales para garantizar la armonía entre las relaciones laborales y la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores. El Ministerio del Trabajo ha consolidado su rol como instancia imparcial y técnica para la resolución de conflictos laborales, priorizando el diálogo y la conciliación como mecanismos efectivos para prevenir la judicialización de los conflictos.

El contexto actual muestra un sistema de mediación que, aunque ha logrado importantes avances en cobertura y resultados, enfrenta limitaciones derivadas de la alta demanda ciudadana, la escasez de personal técnico especializado y la falta de digitalización integral de los procesos. A ello se suma la complejidad normativa que rige las relaciones laborales, la cual requiere una constante actualización de criterios técnicos y jurídicos.

En términos sociales, la creciente informalidad laboral y los impactos económicos post pandemia han incrementado los casos de conflicto, particularmente en el sector privado y en actividades productivas sensibles. Los recursos administrativos —como apelaciones y revisiones de sanciones— también han aumentado, lo que exige una gestión más ágil, transparente y coordinada.

Pese a estos desafíos, se registran avances relevantes como la modernización de los procedimientos de mediación, la capacitación del personal en técnicas de resolución de conflictos y el fortalecimiento de los canales virtuales para la atención ciudadana. Estas acciones han contribuido a reducir los tiempos de respuesta y a mejorar la percepción ciudadana sobre la imparcialidad del Estado.

Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

La seguridad y salud en el trabajo es un eje prioritario dentro de la política laboral nacional, al constituirse en un componente determinante de la productividad y el bienestar de los trabajadores. El Ministerio del Trabajo ejerce la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, velando por la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables

La situación actual evidencia una creciente conciencia institucional y empresarial sobre la importancia de la prevención de los riesgos laborales, aunque aún persisten brechas significativas en el cumplimiento normativo y en la cultura de seguridad laboral. Muchos empleadores, especialmente en micro y pequeñas empresas, presentan dificultades para implementar sistemas de gestión de seguridad en el trabajo debido a limitaciones financieras, falta de asesoría técnica o desconocimiento normativo.

En el contexto económico y social, la expansión de la informalidad laboral constituye uno de los principales factores de riesgo, al dejar a miles de trabajadores fuera de la cobertura de la seguridad social. A esto se suman las transformaciones tecnológicas y nuevas modalidades de empleo que plantean desafíos inéditos en esta materia.

Durante los últimos años, el país ha avanzado en la actualización de la normativa técnica, la capacitación a empleadores, trabajadores y profesionales de la rama y la implementación de campañas de comunicación de prevención de riesgos laborales. Asimismo, la articulación interinstitucional con el Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras entidades ha permitido mejorar la identificación de riesgos y fortalecer las capacidades de control.

Al 2029, el país contará con una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo emitida e implementada, constituyéndose en el marco rector para la promoción de entornos laborales seguros, saludables e inclusivos. De manera complementaria, se buscará implementar el Registro Nacional de Enfermedades Profesionales y Accidente de Trabajo o en Actos de Servicio, y actualizar la plataforma informática vigente, lo que permitirá generar y analizar datos sobre los índices de siniestralidad laboral y de cumplimiento normativo, aportando a la toma de decisiones basada en evidencia y consolidando una cultura preventiva, sustentada en la transparencia y la mejora continua.

Control, Inspecciones y Coactivas

El control, la inspección y la ejecución coactiva constituyen funciones esenciales para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y la observancia de la normativa vigente. El Ministerio del Trabajo desempeña un rol clave en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones patronales y en la protección de los derechos de los trabajadores, a través de la supervisión técnica de las relaciones laborales y la imposición de sanciones cuando corresponda.

A pesar de los avances normativos, persisten desafíos estructurales vinculados con la alta carga laboral, la escasez de inspectores especializados y la disparidad en la capacidad operativa de las Direcciones Regionales. A ello se suma la falta de automatización de procesos y la necesidad de fortalecer los sistemas de control y seguimiento de sanciones.

En el contexto económico nacional, la desaceleración productiva y los altos niveles de informalidad han incrementado las denuncias por incumplimientos laborales. Desde el punto de vista institucional, se han logrado avances notables con la emisión de normas generales de inspección, la implementación de mecanismos de control focalizado y la mejora de la articulación entre el nivel central y desconcentrado.

Al 2029, el reto será consolidar un modelo de inspección laboral inteligente, basado en la priorización de riesgos, la analítica de datos y la interoperabilidad de sistemas. Este enfoque permitirá focalizar las acciones de control en sectores de alto riesgo, optimizar los recursos disponibles y fortalecer la trazabilidad de los procesos sancionatorios.

La digitalización de los sistemas de inspección, la capacitación técnica continua y la coordinación interinstitucional serán componentes clave para garantizar la eficacia del control laboral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario con el fin de lograr la justicia social en igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, la política coactiva deberá orientarse hacia la recuperación eficiente de valores adeudados y la sanción proporcional al incumplimiento, asegurando un equilibrio entre el rigor legal y la promoción del cumplimiento voluntario.

g) Empleo y Salarios

Servicio Público de Empleo

El Servicio Público de Empleo (SPE) constituye uno de los ejes estratégicos y principales servicios del Ministerio del Trabajo, orientado a facilitar la inserción laboral de las personas en condiciones de desempleo o subempleo, articulando la oferta y demanda de trabajo formal. Su rol es fundamental en la dinamización del mercado laboral, la reducción de brechas de empleo y la promoción de un trabajo digno, productivo e inclusivo.

El panorama actual del empleo en Ecuador continúa siendo desafiante. Los niveles de informalidad superan la mitad de la población económicamente activa, mientras que el desempleo y subempleo afectan de manera más severa a jóvenes, mujeres y personas que no pudieron acceder a la educación formal. Aunque el SPE ha consolidado su presencia institucional y ampliado sus servicios a través de su plataforma digital, su cobertura aún resulta limitada en el sector rural frente a la magnitud de la demanda laboral y a las desigualdades territoriales en el acceso al empleo formal.

Desde la perspectiva institucional, el SPE enfrenta el desafío de fortalecer su capacidad operativa, mejorar la interoperabilidad con bases de datos nacionales y desarrollar mecanismos y herramientas para facilitar la correlación entre las hojas de vida y los perfiles laborales requeridos por el sector empleador. Entre 2024 y junio de 2025, registró la colocación de 51.840 personas en empleos formales y la capacitación de 38.018 ciudadanos.

Por otra parte, el Ministerio ha impulsado el Programa de Migración Circular, un mecanismo de cooperación internacional que fomenta la movilidad laboral temporal bajo esquemas regulados y bilaterales, principalmente con España. Su objetivo es brindar oportunidades de empleo legal y seguro a ciudadanos ecuatorianos en sectores específicos, como el agrícola y de servicios, mediante contratos de corta duración que garantizan derechos laborales, seguridad social y condiciones de retorno planificado. Este programa, coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana junto con el Ministerio del Trabajo, buscan promover una migración ordenada, segura y regular, al tiempo que contribuye al desarrollo económico y social de las comunidades de origen mediante la transferencia de ingresos, habilidades y experiencias adquiridas en el exterior.

Al 2029, el desafío es potenciar el Servicio Público de Empleo y su plataforma tecnológica, que integre elementos como la orientación vocacional, formación por competencias y seguimiento de la inserción laboral. Este sistema deberá priorizar la atención a grupos vulnerables, incorporar inteligencia de datos para la identificación de brechas entre los perfiles demandados por el mercado laboral y los buscadores de empleo; y, fortalecer la cooperación público-privada.

Políticas de Empleo

Las políticas de empleo del Ecuador enfrentan el desafío de equilibrar la recuperación económica con la generación sostenible de empleo adecuado. En un contexto de alta informalidad y limitada productividad, el Ministerio del Trabajo cumple un rol central como articulador de estrategias orientadas a promover la formalización, fortalecer la empleabilidad y fomentar la creación de puestos de trabajo en sectores emergentes.

La estructura productiva del país continúa concentrada en actividades con baja generación de valor agregado, lo que limita la creación de empleo formal y de calidad. Las brechas entre zonas urbanas y rurales, así como las desigualdades de género y edad, persisten como condicionantes estructurales del mercado laboral. A ello se suman las transformaciones tecnológicas y la transición hacia economías digitales, que demandan una actualización constante de las competencias laborales.

El Ministerio del Trabajo ejecuta las estrategias “*Fortalece Empleo*” y “*Emprende EC*”, brindando a la ciudadanía en búsqueda de una oportunidad laboral, talleres presenciales y virtuales a través de la plataforma e-learning, con el propósito de otorgar herramientas que les permitan reinsertarse en el ámbito laboral; realizar un proceso de reconversión laboral; o, generar y fortalecer un emprendimiento. Desde el año 2020 a agosto 2025 se han capacitado un total de 62.679 personas.

Así también, desde la expedición del Acuerdo Ministerial de Pasantías Nro. MDT-2017-109 de 10 de julio de 2017, se ha impulsado la primera experiencia laboral y que esta sea reconocida tanto para el sector público como privado. Con la implementación del Módulo de Pasantías en el Sistema Único de Trabajo, (sistema creado para el registro y control de pasantes en el sector privado), se han registrado desde el 2018 hasta agosto de 2025, 60.855 jóvenes como pasantes. Adicionalmente, en articulación con Organismos Internacionales se ha implementado cursos para servidores públicos, con el propósito de difundir los compromisos internacionales asumidos en el marco del Pacto Mundial por una migración ordenada y regular, además de la normativa nacional, mediante el abordaje de los derechos de las personas y los trabajadores migrantes desde una mirada compleja, interdisciplinaria y con consideración de los múltiples enfoques de derecho, de la cual se beneficiaron alrededor de 22.500 personas

Pese a los avances y acciones implementadas, al 2029 aún se enfrentan retos en cuanto a la articulación interinstitucional de políticas, sostenibilidad presupuestaria y cobertura territorial. Así también, la coordinación entre los sectores productivos, educativos y laborales sigue siendo un reto para vincular la oferta formativa con las necesidades reales del mercado. El Ministerio gestionará la emisión de una estrategia nacional para el fortalecimiento de la formalización laboral, orientada a promover el empleo digno, inclusivo y sostenible.

Grupos de Atención Prioritaria

El Ministerio del Trabajo impulsa políticas de inclusión laboral para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, migrantes y pueblos y nacionalidades, buscando eliminar las barreras estructurales que limitan su acceso al empleo formal. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos estables y bien remunerados, los jóvenes continúan con altas tasas de desempleo y las personas con discapacidad encuentran barreras en los procesos de contratación. La movilidad humana y las condiciones económicas regionales también influyen en la inserción laboral de la población migrante.

A nivel institucional, el país cuenta con normativa y programas orientados a la inclusión laboral, como los incentivos a la contratación de grupos prioritarios, las cuotas de participación en el empleo público y los programas de capacitación laboral adaptados. Sin embargo, la aplicación práctica de estas políticas enfrenta desafíos en la sostenibilidad de los incentivos, la fiscalización efectiva de su cumplimiento y la falta de monitoreo integral de resultados.

En los últimos años, desde el Ministerio se han realizado varias acciones entre las que se destacan:

- Casi 3,000 inspecciones realizadas desde 2022 para verificación del cumplimiento de la normativa que exige el 4% de inclusión laboral en el sector privado.
- Suscripción del Convenio tripartito con CONADIS y FENEDIF para fortalecer las inspecciones conjuntas.
- Implementación de la Política de Protección Laboral para Mujeres Embarazadas y en Lactancia.
- Capacitación de más de 200,000 personas (funcionarios y trabajadores) en igualdad de género y erradicación de violencia, con apoyo de ONU Mujeres y GIZ.
- 4,400 empresas registraron planes de igualdad conforme a la Ley de Economía Violeta (desde enero 2024).
- Implementación del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI) con apoyo de OIT y CEPAL, pionero en América Latina.
- Ejecución de talleres de sensibilización dirigidos a empleadores e inspectores laborales.
- Ejecución de la Política Pública de Rehabilitación Social 2022-2025, con enfoque de derechos, acceso al trabajo y capacitación para personas privadas de libertad, beneficiando a miles mediante talleres de sensibilización.
- Plan piloto en instituciones públicas con más de 200 talleres y participación de casi 10,000 servidores públicos.
- Vinculación laboral de 671 mujeres víctimas de violencia mediante articulación con la Junta Metropolitana de Protección y la Dirección de Empleo.
- 21,000 asesorías técnicas y legales brindadas sobre derechos laborales y denuncias por discriminación.
- 837 mesas de diálogo intersectoriales sobre género, discapacidad, movilidad humana, pueblos indígenas, LGBTI+, jóvenes, adultos mayores y personas privadas de libertad.
- Convenios con ONU Mujeres, Cámara LGBT del Ecuador y asociaciones productivas para promover inclusión y prevenir trabajo infantil.

No obstante, los resultados aún son limitados frente al tamaño de la población en situación de vulnerabilidad. En este sentido, al 2029 el Ministerio orientará sus esfuerzos a fortalecer la

empleabilidad inclusiva, impulsando procesos de sensibilización dirigidos a empleadores y actores del mercado laboral sobre la importancia de la inclusión en el trabajo. Asimismo, se desarrollarán programas de empleabilidad enfocados a los grupos prioritarios, para facilitar su inserción en empleos dignos y sostenibles.

Política Salarial

La política salarial es una herramienta esencial para asegurar la justicia social, la competitividad y la sostenibilidad económica del país. El Ministerio del Trabajo lidera la formulación y aplicación de las políticas salariales, garantizando que las remuneraciones se ajusten a criterios de equidad, productividad y suficiencia para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

El análisis de la situación actual muestra un contexto caracterizado por tensiones entre la estabilidad macroeconómica y las demandas sociales de mejores condiciones salariales. Aunque el salario básico unificado se revisa anualmente a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, persisten brechas entre los ingresos del sector formal y los del sector informal, donde la mayoría de los trabajadores perciben remuneraciones por debajo de la línea de suficiencia.

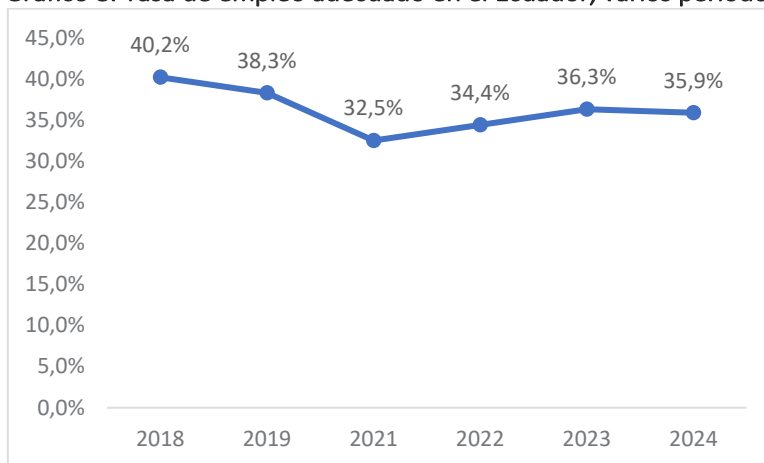
Los factores económicos, como la inflación, la productividad sectorial y la capacidad empresarial, inciden directamente en la definición salarial. Desde la perspectiva social, la desigualdad en los ingresos laborales constituye uno de los principales retos para el desarrollo inclusivo. En el ámbito institucional, el diálogo tripartito entre empleadores, trabajadores y Estado ha permitido mantener la estabilidad de las negociaciones, aunque aún es necesario fortalecer la cultura de concertación y transparencia en la toma de decisiones.

Entre los avances recientes se destaca la actualización técnica de los criterios de fijación del salario básico, la incorporación de variables económicas objetivas en el cálculo y la promoción de mesas de diálogo permanentes. Estos mecanismos han contribuido a fortalecer la previsibilidad del sistema y a garantizar que los ajustes salariales mantengan coherencia con la realidad económica del país.

2.3. DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

En el Gráfico 8 se observa que, entre 2018 y 2024, la tasa de empleo adecuado se redujo en 4,3 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más bajo en el cuarto trimestre de 2020. La disminución del empleo adecuado en Ecuador desde 2018 refleja una serie de factores estructurales y cíclicos, como la inestabilidad económica, la crisis sanitaria de la pandemia y los cambios en la estructura del mercado laboral. En 2020, la caída fue abrupta debido a las restricciones impuestas por la pandemia, que afectaron particularmente a sectores formales.

Gráfico 8. Tasa de empleo adecuado en el Ecuador, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

La recuperación no ha sido uniforme, y algunas provincias, como Galápagos, Azuay y Guayas, han mostrado mayores índices debido a sus economías diversificadas y el acceso a mayores inversiones. En contraste, provincias como Bolívar y Chimborazo han enfrentado menores niveles de desarrollo económico, infraestructura y políticas laborales que fomenten la creación de empleo adecuado.

La informalidad laboral, la falta de capacitación profesional y la migración interna también han contribuido a la disparidad en las tasas de empleo adecuado. Además, factores socioculturales, como la preferencia por empleos informales y la baja articulación de políticas públicas para promover la formalización, siguen influyendo negativamente.

En la Tabla 26 se presentan las tasas de empleo adecuado por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, la proporción de empleo adecuado supera el 40%:

- Galápagos, con 54,5%.
- Pichincha, con 51,2%.
- El Oro, con 41,9%.
- Azuay, con 41,3%.
- Guayas, con 41,8%.

Tabla 26. Tasa de empleo adecuado por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	43,2%	44,2%	38,8%	39,9%	40,2%	41,3%
Bolívar	23,0%	20,9%	17,0%	19,4%	19,5%	19,6%
Cañar	29,9%	30,9%	26,8%	28,9%	28,5%	20,8%
Carchi	34,3%	28,7%	24,7%	28,7%	27,7%	26,4%
Cotopaxi	28,3%	26,2%	25,6%	24,4%	21,7%	21,2%
Chimborazo	20,3%	19,3%	16,1%	16,7%	16,2%	19,3%
El Oro	45,8%	47,2%	37,2%	37,7%	40,1%	43,1%
Esmeraldas	30,1%	24,0%	21,7%	23,2%	24,5%	22,3%
Guayas	45,7%	45,0%	37,4%	39,7%	41,8%	40,8%
Imbabura	34,2%	31,6%	30,1%	32,7%	31,0%	29,1%
Loja	28,1%	26,9%	26,0%	25,2%	26,9%	28,4%
Los Ríos	31,7%	31,9%	28,6%	27,9%	32,7%	36,3%
Manabí	33,1%	30,1%	26,9%	28,4%	31,0%	31,5%
Morona Santiago	19,1%	15,7%	13,9%	13,9%	16,6%	14,6%
Napo	20,1%	18,9%	14,2%	12,7%	10,2%	13,8%
Pastaza	27,2%	22,4%	18,9%	13,8%	11,9%	20,0%
Pichincha	57,8%	53,0%	43,6%	48,2%	53,6%	51,2%
Tungurahua	33,5%	32,9%	24,5%	27,0%	29,0%	30,0%
Zamora Chinchipe	28,2%	27,4%	30,8%	28,1%	28,1%	25,3%
Galápagos	67,2%	65,2%	36,0%	52,5%	55,2%	51,1%
Sucumbíos	31,5%	27,1%	24,8%	22,7%	21,0%	20,7%
Orellana	21,4%	20,3%	17,6%	16,4%	15,0%	10,4%
Santo Domingo de los Tsáchilas	38,8%	37,2%	32,2%	35,8%	31,7%	31,5%
Santa Elena	35,0%	33,9%	30,3%	30,2%	29,1%	28,7%

Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

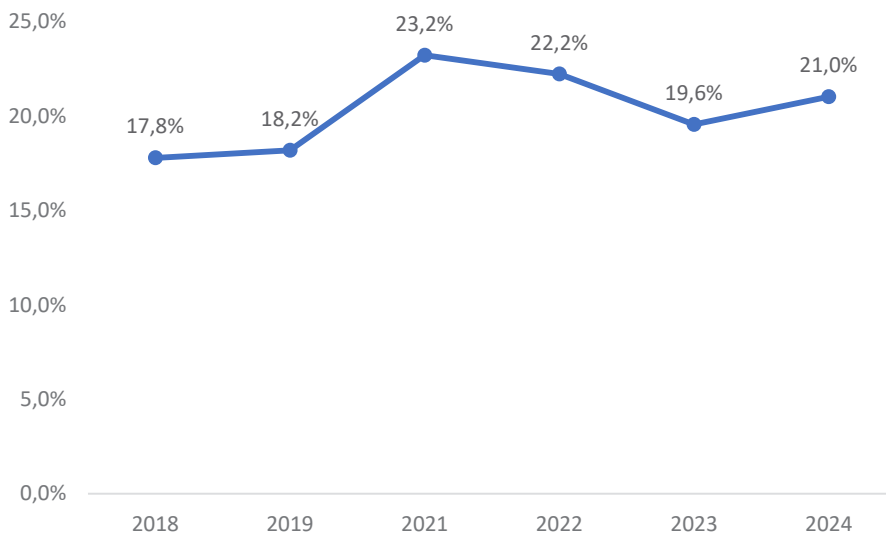
En cuanto al subempleo, entre 2018 y 2024 la tasa se incrementó en 3,2 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más alto en el cuarto trimestre de 2020, con 24,5%, en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Para julio de 2025, el subempleo se redujo y se ubicó en 20,2%.

El aumento del subempleo durante la pandemia estuvo vinculado a la crisis económica global, que provocó la reducción de puestos de trabajo formales y el aumento de la contratación de personal a medio tiempo o con menos responsabilidades.

A pesar de la disminución gradual desde 2020, el subempleo sigue siendo una problemática persistente debido a la insuficiencia de oportunidades laborales adecuadas, el bajo nivel de productividad en algunos sectores, y la dependencia del empleo informal, que en muchos casos no ofrece seguridad social ni estabilidad. En provincias como Manabí y Santa Elena, la falta de una base industrial robusta y la prevalencia de sectores económicos como el comercio informal y la agricultura contribuyen al subempleo, mientras que, en otras zonas urbanas con mayor infraestructura, como Quito o Guayaquil, los índices son más bajos.

Como se mencionó anteriormente, el subempleo también está relacionado con la oferta educativa, donde muchas personas se ven obligadas a aceptar trabajos que no corresponden con su nivel de formación debido a la escasez de oportunidades en su área profesional.

Gráfico 9. Tasa de subempleo en el Ecuador, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 27 se presentan las tasas de subempleo por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes provincias, el indicador supera el 25%:

- Santa Elena, con 27,9%.
- Manabí, con 25,6%.
- Los Ríos, con 24,1%.

Tabla 27. Tasa de subempleo por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	13,8%	11,0%	19,2%	19,5%	17,5%	16,4%
Bolívar	17,0%	16,8%	20,8%	21,5%	17,1%	18,3%
Cañar	15,3%	15,7%	21,1%	23,4%	15,8%	17,2%
Carchi	14,9%	19,5%	25,6%	24,0%	18,2%	20,5%
Cotopaxi	14,5%	15,3%	24,0%	19,4%	20,8%	17,3%
Chimborazo	15,7%	13,9%	24,5%	22,6%	15,2%	15,7%
El Oro	17,5%	15,3%	25,2%	26,5%	24,3%	23,3%
Esmeraldas	17,2%	22,8%	24,1%	24,7%	23,0%	24,0%
Guayas	22,1%	21,8%	23,7%	23,3%	20,9%	26,0%
Imbabura	14,9%	16,3%	20,3%	19,1%	18,9%	19,9%
Loja	15,0%	16,7%	20,0%	22,9%	20,7%	19,7%
Los Ríos	26,1%	27,0%	26,0%	24,1%	23,3%	24,0%
Manabí	24,4%	24,4%	26,8%	25,6%	25,1%	27,3%

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Morona Santiago	10,8%	14,8%	21,9%	23,0%	23,2%	13,1%
Napo	26,0%	20,6%	28,7%	27,1%	23,3%	22,4%
Pastaza	15,0%	16,2%	20,9%	16,8%	16,2%	19,5%
Pichincha	10,2%	12,5%	21,7%	19,2%	14,2%	14,4%
Tungurahua	15,4%	15,3%	25,9%	20,3%	19,7%	21,0%
Zamora Chinchipe	17,5%	17,2%	16,9%	21,6%	20,5%	14,1%
Galápagos	8,5%	9,4%	25,7%	13,3%	10,3%	7,7%
Sucumbíos	12,6%	16,1%	13,6%	14,5%	11,7%	16,8%
Orellana	17,0%	11,0%	23,6%	18,9%	21,2%	20,7%
Santo Domingo de los Tsáchilas	20,6%	22,6%	21,6%	24,2%	19,7%	25,9%
Santa Elena	26,5%	25,0%	28,2%	28,4%	27,5%	31,7%

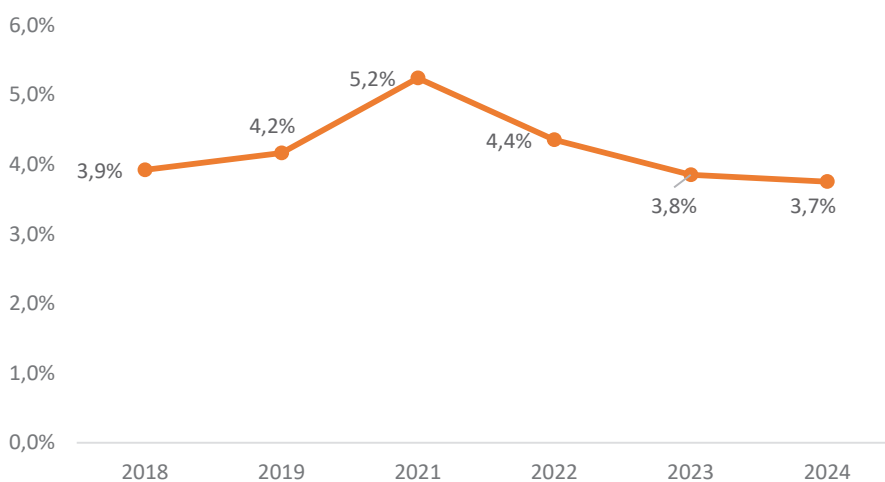
Nota: Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

Por otra parte, la tasa de desempleo muestra una tendencia decreciente. En 2024, se ubicó en 3,7%, lo que equivale aproximadamente a 318 mil personas desempleadas, frente al 3,8% registrado en 2023. Como se observa en el Gráfico 10, los niveles de desempleo de diciembre de 2024 fueron inferiores a los registrados en los años previos a la pandemia de la COVID-19, lo que evidencia una recuperación gradual del mercado laboral.

Gráfico 10. Tasa de desempleo en el Ecuador (%), varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU anual, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 28 se presentan las tasas de desempleo por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, el indicador supera el 6%:

- Esmeraldas, con 9,1%.
- Pichincha, con 8,3%.

- Imbabura, con 6,0%.

Lo que denota que aún persisten disparidades regionales, pues las provincias de Esmeraldas, Imbabura y Pichincha, por ejemplo, han mostrado tasas superiores al 6%, lo que indica un lento retorno a los niveles prepandemia, especialmente en áreas rurales.

Factores como la falta de inversión privada y la debilidad de sectores clave como la manufactura y la agricultura contribuyen al desempleo en estas regiones. Además, la centralización del empleo en zonas urbanas y la falta de infraestructuras adecuadas en áreas más remotas impiden la creación de empleos en el interior del país.

La migración interna también ha generado una concentración de población en las ciudades principales, lo que genera una sobreoferta de mano de obra y dificulta la colocación laboral. También influye la brecha de habilidades, ya que muchas personas carecen de formación técnica o universitaria, lo que limita su acceso a empleos bien remunerados.

Tabla 28. Tasa de desempleo por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	3,5%	3,4%	5,1%	3,3%	3,0%	2,9%
Bolívar	1,4%	1,4%	1,1%	0,9%	0,7%	0,5%
Cañar	3,9%	3,9%	4,0%	3,7%	2,8%	1,2%
Carchi	3,4%	4,9%	6,3%	5,9%	4,5%	4,9%
Cotopaxi	1,9%	1,7%	2,8%	1,7%	1,4%	1,3%
Chimborazo	1,8%	1,3%	2,3%	2,0%	1,8%	1,6%
El Oro	4,9%	4,9%	6,9%	6,0%	5,6%	4,8%
Esmeraldas	7,6%	10,4%	10,0%	9,1%	9,0%	8,6%
Guayas	3,4%	3,1%	3,9%	3,6%	3,1%	2,8%
Imbabura	4,1%	6,8%	6,0%	7,1%	5,6%	6,3%
Loja	3,4%	3,6%	4,1%	3,1%	3,6%	3,6%
Los Ríos	3,1%	2,8%	2,8%	1,8%	2,0%	1,9%
Manabí	2,0%	2,3%	2,6%	2,8%	1,9%	2,4%
Morona Santiago	1,1%	1,3%	1,4%	1,3%	0,6%	0,9%
Napo	2,8%	2,2%	2,3%	1,5%	0,8%	0,8%
Pastaza	2,1%	1,9%	2,0%	1,6%	1,0%	2,4%
Pichincha	7,3%	8,0%	10,8%	8,5%	7,5%	7,3%
Tungurahua	2,3%	2,2%	3,1%	2,2%	2,0%	2,1%
Zamora Chinchipe	2,8%	3,1%	3,0%	3,0%	2,5%	2,6%
Galápagos	1,3%	2,1%	9,3%	5,6%	4,2%	2,8%
Sucumbíos	4,2%	4,7%	5,4%	4,5%	2,7%	4,7%
Orellana	2,3%	1,8%	2,6%	1,3%	1,3%	0,8%
Santo Domingo de los Tsáchilas	2,8%	2,8%	3,7%	2,3%	1,9%	1,8%
Santa Elena	3,1%	2,8%	3,6%	2,7%	2,9%	2,8%

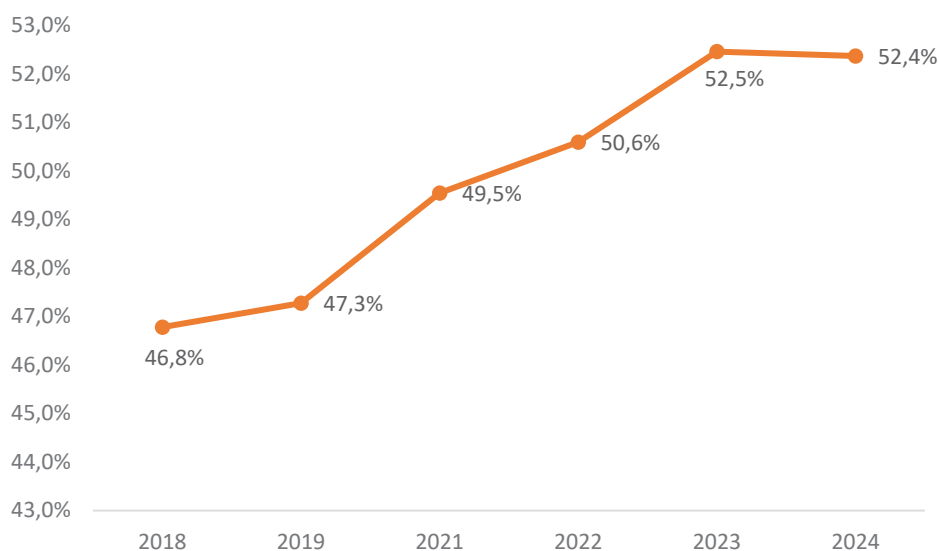
Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En Ecuador, la participación del empleo en el sector informal ha mostrado una tendencia creciente en los últimos cuatro años, alcanzando el 52,4% en 2024. Esto equivale a aproximadamente 4,3 millones de personas ocupadas en unidades económicas sin Registro Único de Contribuyentes (RUC). No obstante, a pesar de este incremento, el indicador aún no recupera los niveles previos a la pandemia: en 2019, la tasa de empleo informal se situaba en 47,3%.

Gráfico 11. Participación del empleo en el sector informal en el Ecuador (%), varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 29 se presenta la proporción del empleo en el sector informal respecto al empleo total por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, el empleo informal representa más del 70% del total:

- Morona Santiago, con 80,0%.
- Orellana, con 72,9%.
- Napo, con 76,6%.
- Pastaza, con 74,3%.
- Bolívar, con 73,6%.
- Chimborazo, con 70,3%.

En zonas rurales y de difícil acceso como Morona Santiago, Orellana y Napo, las altas tasas de informalidad son el resultado de una dependencia a actividades económicas como la agricultura, minería informal y comercio ambulante; también de la ausencia de infraestructura y del difícil acceso a servicios básicos, como salud y educación, que empujan a la población a buscar empleos en el sector informal, donde las condiciones laborales son precarias y la protección social es nula. A su vez, la burocracia, el bajo nivel de escolaridad de los trabajadores, y los costos asociados a la formalización también desincentivan a las pequeñas empresas a inscribirse formalmente, perpetuando la informalidad.

Tabla 29. Proporción del empleo en el sector informal sobre el empleo total por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	45,1%	45,4%	44,7%	46,7%	47,9%	48,8%
Bolívar	71,7%	74,6%	72,1%	70,3%	76,5%	75,6%
Cañar	57,7%	53,2%	51,1%	55,3%	60,2%	58,8%
Carchi	42,0%	45,9%	53,9%	51,7%	62,8%	58,4%
Cotopaxi	58,2%	59,5%	54,7%	62,1%	69,8%	69,6%
Chimborazo	69,1%	71,6%	67,6%	70,3%	74,9%	71,6%
El Oro	36,5%	36,0%	40,1%	43,3%	42,0%	38,1%
Esmeraldas	50,1%	51,3%	59,6%	61,1%	63,7%	65,0%
Guayas	45,3%	45,4%	49,4%	48,1%	49,5%	51,5%
Imbabura	47,8%	47,7%	51,9%	54,6%	54,7%	55,1%
Loja	61,3%	61,2%	59,5%	64,7%	62,2%	60,0%
Los Ríos	50,1%	50,9%	51,2%	53,9%	56,5%	51,0%
Manabí	58,3%	59,7%	60,1%	58,2%	59,8%	64,4%
Morona Santiago	76,8%	79,9%	80,3%	82,0%	80,8%	83,3%
Napo	68,0%	70,4%	73,6%	78,2%	86,3%	77,7%
Pastaza	62,9%	67,7%	72,5%	79,8%	84,1%	70,3%
Pichincha	24,0%	23,6%	28,7%	28,8%	29,6%	28,6%
Tungurahua	49,6%	48,9%	52,4%	54,9%	55,2%	50,5%
Zamora Chinchipe	65,1%	63,1%	59,6%	65,1%	69,9%	72,4%
Galápagos	16,1%	15,9%	18,0%	13,1%	14,9%	15,3%
Sucumbíos	56,1%	60,9%	63,7%	67,6%	74,9%	70,3%
Orellana	67,6%	70,2%	69,4%	72,5%	79,5%	83,0%
Santo Domingo	45,8%	46,9%	45,6%	51,6%	55,0%	61,1%
Santa Elena	52,0%	53,0%	56,1%	57,5%	62,0%	65,8%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 30 se presentan las brechas salariales entre hombres y mujeres por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, la brecha supera el 30%:

- Morona Santiago, con 42,5%.
- Cotopaxi, con 31,9%.
- Chimborazo, con 31,6%.
- Pastaza, con 30,1%.

Este fenómeno puede atribuirse a la falta de acceso a educación superior y formación técnica de calidad para las mujeres en algunas zonas rurales y periferias urbanas, así como a la concentración de empleos en sectores como la agricultura, la minería o el comercio informal, donde las mujeres suelen estar más relegadas a trabajos mal remunerados y precarios. Además, las costumbres y roles de género tradicionales en estas regiones pueden influir en la desigualdad salarial, donde las mujeres continúan siendo subrepresentadas en sectores mejor remunerados y de toma de decisiones.

Tabla 30. Brecha salarial entre hombres y mujeres por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	30,6%	29,7%	26,6%	25,4%	29,0%	29,2%
Bolívar	19,3%	19,3%	9,5%	15,2%	9,7%	13,6%
Cañar	29,2%	31,5%	26,4%	28,0%	16,7%	18,7%
Carchi	17,6%	26,5%	16,6%	26,8%	9,6%	20,6%
Cotopaxi	30,2%	27,9%	35,5%	38,0%	33,2%	31,9%
Chimborazo	20,5%	23,9%	20,9%	22,7%	22,3%	31,6%
El Oro	31,5%	26,2%	24,1%	29,1%	28,5%	19,7%
Esmeraldas	10,0%	6,1%	-2,5%	0,7%	2,9%	11,5%
Guayas	21,0%	20,0%	20,2%	21,7%	15,8%	13,0%
Imbabura	18,3%	23,4%	16,0%	19,2%	20,6%	14,4%
Loja	26,1%	25,9%	20,3%	22,3%	15,9%	18,7%
Los Ríos	21,7%	20,4%	17,4%	13,6%	15,9%	14,0%
Manabí	14,7%	14,4%	12,8%	25,0%	7,5%	5,5%
Morona Santiago	8,2%	8,5%	11,5%	21,8%	9,1%	42,5%
Napo	-7,8%	-12,5%	-0,4%	7,1%	-3,9%	13,5%
Pastaza	13,9%	19,3%	6,2%	-4,0%	25,1%	30,1%
Pichincha	20,0%	18,1%	20,3%	16,7%	16,0%	21,3%
Tungurahua	30,3%	27,7%	23,9%	26,1%	26,5%	27,3%
Zamora Chinchipe	20,7%	24,8%	14,0%	10,7%	19,6%	24,9%
Galápagos	24,3%	22,0%	22,9%	28,7%	23,0%	22,7%
Sucumbíos	-0,4%	8,8%	7,7%	31,2%	20,7%	3,7%
Orellana	3,8%	9,1%	23,6%	12,1%	-2,9%	3,7%
Santo Domingo de los Tsáchilas	33,7%	32,0%	20,5%	22,5%	20,4%	23,8%
Santa Elena	17,5%	18,1%	18,4%	16,3%	14,5%	17,6%
Zonas no Delimitadas	33,6%	25,9%				

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 31 se presentan las brechas de empleo adecuado entre hombres y mujeres por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, la brecha supera el 50%:

- Morona Santiago, con 65,9%.
- Orellana, con 62,1%.
- Chimborazo, con 59,7%.
- Cotopaxi, con 59,5%.
- Pastaza, con 51,5%.

Esta situación se puede explicar por la fuerte segmentación del mercado laboral en Ecuador, donde la informalidad predomina, especialmente en las zonas rurales y regiones alejadas de los grandes centros urbanos. En lugares como Morona Santiago, donde la brecha alcanzó un 65,9% en 2024, el empleo adecuado para las mujeres es un desafío constante. La falta de

infraestructura, los escasos servicios públicos y la escasa inversión en el desarrollo de capacidades laborales en ciertas provincias perpetúan esta desigualdad.

Tabla 31. Brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres por provincia, varios periodos

Provincias	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	43,3%	44,4%	44,7%	41,5%	43,2%	43,5%
Bolívar	42,9%	52,1%	31,0%	33,2%	32,6%	33,4%
Cañar	52,2%	55,8%	51,4%	43,9%	27,1%	30,0%
Carchi	31,1%	41,7%	33,7%	37,8%	35,4%	39,0%
Cotopaxi	50,1%	52,6%	50,4%	52,0%	58,4%	59,5%
Chimborazo	58,0%	59,3%	47,3%	43,0%	54,1%	59,7%
El Oro	42,7%	44,4%	45,2%	46,5%	45,5%	38,1%
Esmeraldas	27,7%	16,2%	14,0%	10,9%	20,5%	26,9%
Guayas	30,2%	30,9%	29,6%	28,9%	22,2%	19,3%
Imbabura	41,6%	36,0%	27,7%	27,6%	27,3%	24,5%
Loja	41,9%	44,7%	42,8%	46,5%	42,3%	34,5%
Los Ríos	46,3%	41,6%	29,5%	38,4%	37,0%	36,9%
Manabí	30,7%	26,3%	24,3%	32,8%	10,8%	9,7%
Morona Santiago	50,7%	52,5%	48,1%	47,9%	44,2%	65,9%
Napo	32,7%	26,3%	29,6%	35,0%	50,0%	45,1%
Pastaza	43,8%	51,4%	40,2%	39,1%	52,0%	51,5%
Pichincha	22,9%	22,8%	21,2%	20,8%	22,3%	26,6%
Tungurahua	47,2%	48,3%	47,1%	49,8%	43,1%	47,0%
Zamora Chinchipe	53,7%	48,9%	37,2%	37,6%	51,9%	47,5%
Galápagos	31,7%	23,4%	32,6%	27,3%	17,9%	29,3%
Sucumbíos	28,1%	35,8%	37,2%	50,1%	48,2%	21,5%
Orellana	48,4%	55,5%	46,5%	48,1%	53,3%	62,1%
Santo Domingo de los Tsáchilas	45,7%	47,7%	44,6%	30,8%	33,1%	45,9%
Santa Elena	34,2%	34,2%	33,4%	31,4%	33,5%	41,8%
Zonas no Delimitadas	57,2%	56,8%				

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 32 se presentan las tasas de trabajo infantil por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, este indicador supera el 40%:

- Cotopaxi, con 62,4%.
- Orellana, con 43,2%.
- Napo, con 42,9%.
- Pastaza, con 41,9%.

Estos elevados porcentajes reflejan problemáticas económicas y sociales complejas, especialmente en territorios rurales y empobrecidos, donde las familias enfrentan altos niveles

de pobreza. La necesidad de ingresos adicionales en estas regiones impulsa a muchos niños y adolescentes a ingresar al mercado laboral desde temprana edad.

La falta de políticas públicas efectivas que garanticen la protección infantil, junto con la insuficiencia de alternativas educativas y de desarrollo para los jóvenes en estas zonas, exacerba este problema. En provincias como Cotopaxi, donde el trabajo infantil alcanzó un 62,4% en 2024, la situación es alarmante, y la falta de acceso a servicios básicos como la educación y la salud contribuye significativamente a que los niños se vean obligados a trabajar para contribuir al sustento familiar.

Tabla 32. Trabajo infantil por provincia, varios periodos

Provincias	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	9,1%	11,0%	5,3%	4,6%	4,5%	4,8%
Bolívar	8,7%	7,3%	4,1%	1,3%	0,4%	2,1%
Cañar	10,2%	10,7%	16,6%	8,1%	7,2%	10,7%
Carchi	2,3%	4,7%	2,5%	0,9%	1,8%	3,9%
Cotopaxi	30,1%	33,5%	27,4%	37,1%	48,3%	62,4%
Chimborazo	42,2%	52,4%	41,4%	36,4%	36,8%	38,1%
El Oro	2,4%	3,1%	3,7%	2,9%	1,7%	0,5%
Esmeraldas	2,2%	2,9%	2,0%	1,5%	0,9%	2,7%
Guayas	1,2%	0,9%	0,9%	0,4%	0,3%	0,0%
Imbabura	4,7%	4,0%	4,2%	0,8%	2,2%	0,8%
Loja	13,5%	20,3%	11,9%	11,2%	6,5%	5,7%
Los Ríos	2,1%	1,3%	1,4%	0,5%	0,2%	0,4%
Manabí	2,6%	1,7%	1,7%	0,7%	0,2%	0,0%
Morona Santiago	26,4%	38,7%	31,1%	27,8%	20,3%	21,8%
Napo	29,8%	30,1%	38,5%	41,0%	51,2%	42,9%
Pastaza	39,1%	38,9%	40,7%	46,5%	50,1%	41,9%
Pichincha	0,9%	0,6%	1,0%	0,3%	0,7%	0,4%
Tungurahua	15,6%	15,7%	22,1%	17,2%	17,5%	16,5%
Zamora Chinchipe	21,9%	11,9%	20,2%	8,6%	7,3%	7,4%
Galápagos	0,0%	0,3%	1,8%	0,8%	1,1%	0,0%
Sucumbíos	1,7%	4,7%	5,8%	2,7%	7,6%	4,1%
Orellana	32,6%	35,1%	42,9%	39,4%	40,0%	43,2%
Santo Domingo de los Tsáchilas	1,9%	1,5%	1,2%	0,1%	0,8%	0,3%
Santa Elena	1,2%	0,5%	0,6%	0,2%	0,0%	0,1%
Zonas no Delimitadas	7,8%	2,1%				

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

2.4. MAPEO DE ACTORES

El Ministerio del Trabajo forma parte de dos gabinetes sectoriales: el Gabinete Sectorial de Desarrollo Productivo, y el Gabinete Sectorial Institucional, en los que participa como miembro activo en la definición de políticas y acciones interinstitucionales. Asimismo, cuenta con una entidad adscrita, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), con la cual mantiene un estrecho relacionamiento técnico y operativo para el fortalecimiento de las competencias laborales y la mejora continua del talento humano nacional. Adicionalmente, el Ministerio se relaciona estrechamente con Organismos Internacionales, entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y otros.

A continuación, y de conformidad con el Modelo de Gestión Institucional vigente, se presenta las principales entidades, organizaciones y grupos con los que el Ministerio mantiene relaciones tanto internas como externas, con el propósito de fortalecer la coordinación institucional y optimizar la gestión de políticas públicas laborales.

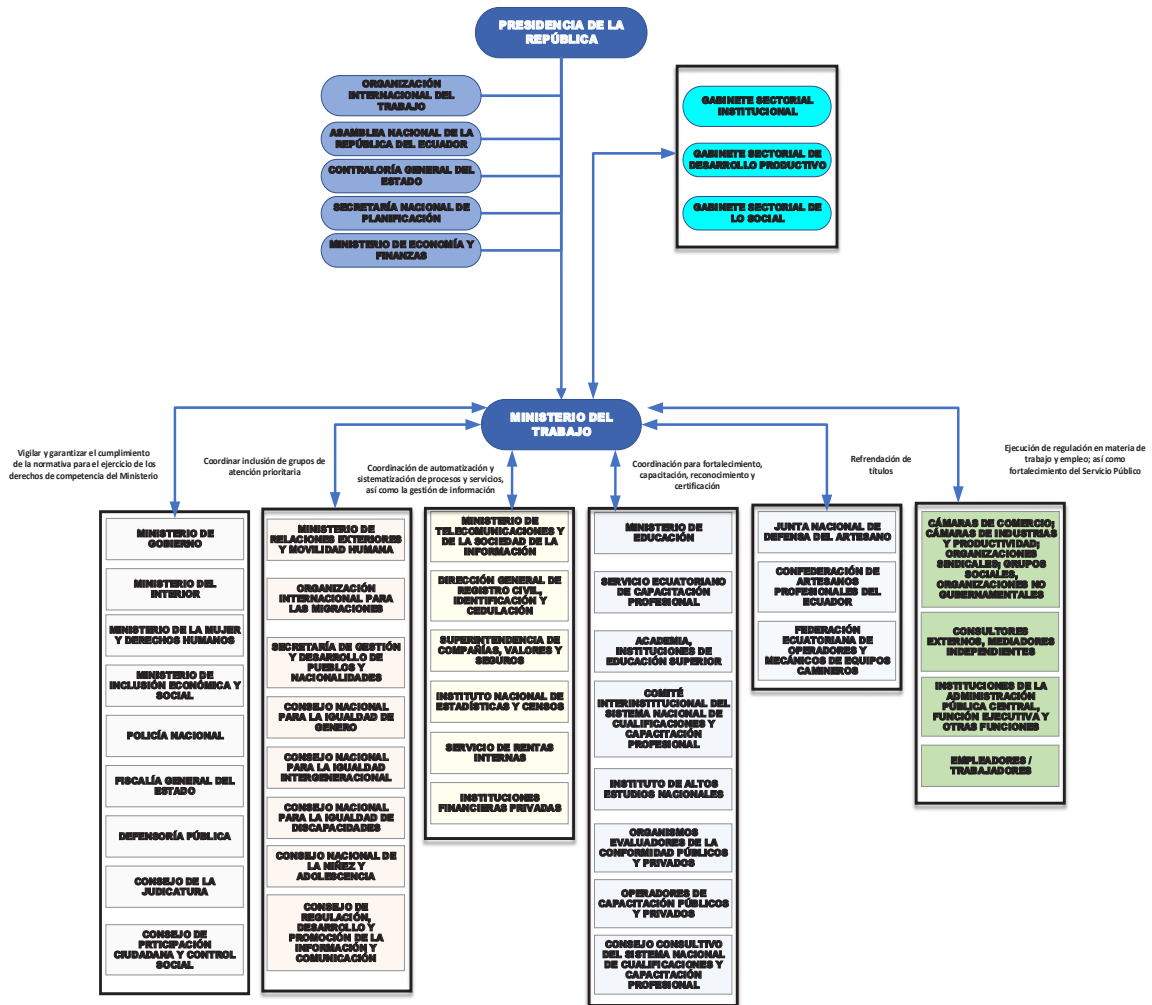
Gráfico 12. Relacionamiento interno



Fuente: Modelo de gestión institucional vigente, MDT 2024.

Elaboración: Dirección de Servicios y Procesos, MDT 2024.

Gráfico 13. Relacionamiento externo



Nota: En virtud del proceso de los instrumentos de gestión, el Modelo de Gestión Institucional se encuentra en actualización, considerando entre otros aspectos, las denominaciones de las entidades fusionadas con las cuales este Ministerio se relaciona a nivel externo.

Fuente: Modelo de gestión institucional vigente, MDT 2024.

Elaboración: Dirección de Servicios y Procesos, MDT 2024.

3. ANÁLISIS FODA

Como parte del proceso de formulación del Plan Institucional 2025-2029, se desarrollaron talleres estratégicos y técnicos con la participación de las diferentes unidades del Ministerio, con el fin de levantar insumos para el análisis institucional, entre ellos el análisis FODA.

Cada unidad elaboró y remitió formalmente su respectivo FODA a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica instancia que, a través de la Dirección de Planificación e Inversión, realizó la revisión metodológica correspondiente y consolidó la información.

A partir de este proceso participativo y técnico, se presentan a continuación las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que reflejan la situación actual del Ministerio, constituyéndose en un insumo fundamental para la definición de objetivos y estrategias institucionales.

Tabla 33. Análisis interno y externo - FODA

Análisis Interno	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Marco legal y normativo robusto que respalda las competencias rectoras del Ministerio en materia laboral y de servicio público. • Personal técnico con experiencia y conocimientos en materia laboral y del servicio público. • Existencia de plataformas digitales que facilitan los procesos de registro, control y vinculación laboral, así como de cualificaciones profesionales. • Articulación y coordinación efectiva con entidades nacionales e internacionales. • Procesos y manuales institucionales estandarizados que garantizan trazabilidad administrativa. • Compromiso institucional con la transparencia, la igualdad y la atención ciudadana. • Reconocimiento social e institucional del Ministerio como autoridad en política laboral y de empleo. • Disponibilidad de datos estadísticos laborales que sustentan la planificación y el control. • Avances en digitalización y modernización de los sistemas internos de gestión. • Participación activa en mesas de diálogo tripartito y articulación interinstitucional. • Servicios institucionales gratuitos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiencia o rotación de personal técnico y operativo especializado, junto con brechas en las competencias y desempeño de los funcionarios, afecta la capacidad de respuesta frente a la demanda de servicios. • Brechas de capacitación en nuevas tecnologías, control y gestión del talento humano. • Sistemas tecnológicos desactualizados y sin interoperabilidad plena entre unidades y demás entidades. • Escasez de herramientas tecnológicas basadas en inteligencia de negocios, para la toma de decisiones basada en evidencia y en tiempo real. • Presencia de sistemas y fuentes de información fragmentadas entre las áreas funcionales del Ministerio, que impiden la integración de datos y restringen la capacidad de análisis y planificación conjunta. • Escasa evaluación de resultados e impacto de los programas institucionales. • Carencias de infraestructura física y obsolescencia tecnológica en Planta Central y Direcciones Regionales. • Procesos de comunicación interna débilmente integrados, que dificultan la coordinación transversal y la entrega de información oportuna. • Limitada difusión y promoción de los servicios institucionales a nivel nacional. • Débil cultura organizacional orientada a resultados y mejora continua. • Resistencia al cambio por parte del personal. • Deficiencia en la generación, recolección y análisis de datos estadísticos del sector público. • Poca presencia en sectores rurales.

Análisis Externo	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Impulso nacional hacia la modernización y digitalización del Estado. • Programas de cooperación internacional (OIT, PNUD, UE, entre otros.) para empleo, formación y fortalecimiento institucional. • Avances tecnológicos que permiten automatizar procesos y mejorar la gestión pública de manera integrada. • Apertura y articulación interinstitucional para impulsar el empleo, las cualificaciones profesionales y la mejora de la gestión del servicio público. • Potencial para fortalecer la alineación entre la oferta de cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado laboral. • Creciente demanda de programas de empleo formal e inclusión laboral, así como de capacitación y certificación profesional. • Posibilidad de alianzas estratégicas con el sector público, privado, académico, gremios y sindicatos. • Fortalecimiento de la política de transparencia, integridad y rendición de cuentas del Estado. • Existencia de espacios tripartitos de diálogo social para concertar políticas públicas en materia de empleo y salarios. • Cooperación de organismos multilaterales en asistencia técnica y financiamiento de proyectos. • Tendencia internacional hacia la equidad de género, empleo verde y trabajo decente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta tasa de informalidad laboral en sectores productivos. • Inestabilidad política y cambios normativos que afecten la continuidad institucional. • Escenarios económicos adversos que reducen el presupuesto asignado a las instituciones. • Flujos migratorios que impactan en la dinámica del mercado laboral. • Desconfianza ciudadana frente a las instituciones públicas. • Brechas territoriales en acceso a servicios laborales y de empleo. • Débil articulación intersectorial entre empleo, educación y producción, y baja participación en procesos de concertación laboral. • Vulnerabilidad tecnológica y ciberataques en sistemas públicos. • Dificultades en el acceso oportuno a la información proveniente de entidades públicas sujetas a control. • Resistencia al cambio en las entidades públicas. • Desconocimiento por parte de la ciudadanía sobre productos y servicios institucionales. • Bajo posicionamiento de la certificación por competencias laborales en el mercado. • Dificultades por parte de los empleadores en los procesos de inspección laboral. • Débil implementación del plan de carrera del servicio público lo que genera rotación y desmotivación del personal.

Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

4. ELEMENTOS ORIENTADORES DE LA INSTITUCIÓN

4.1. VISIÓN

Ser el ente rector en materia laboral reconocido como una institución técnica, eficiente y productiva, que fomenta el empleo adecuado mediante la generación de normativa y política pública que promueva un entorno sostenible e inclusivo, enmarcado en el diálogo, respeto y cumplimiento de los derechos laborales de la ciudadanía; que impulsa el fortalecimiento y desarrollo integral del servicio público con igualdad de oportunidades, así como contribuyendo al desarrollo, crecimiento y estabilidad económica y social del país.¹

4.2. MISIÓN

Somos la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades.

4.3. VALORES

- Transparencia.
- Efectividad.
- Responsabilidad.
- Solidaridad.
- Lealtad.

¹ La propuesta de visión institucional será considerada en el proceso de actualización de los instrumentos de gestión institucional que lleva a cabo esta cartera de Estado.

5. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

5.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación, se detalla los Objetivos Estratégicos Institucionales que se alinean y contribuyen al Plan Nacional de Desarrollo “ECUADOR NO SE DETIENE 2025 – 2029” y al Plan Sectorial del Trabajo 2025 - 2029.

1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.
2. Incrementar el acceso del talento humano a las cualificaciones profesionales.
3. Incrementar el cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores.
4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.
5. Fortalecer las capacidades institucionales.

Gráfico 14. Objetivos Estratégicos Institucionales



Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

Nota: Corresponden a los objetivos estratégicos institucionales planteados durante la formulación del Plan Institucional 2025-2029, los mismos serán considerados en el proceso de actualización de los instrumentos de gestión institucional que se lleva a cabo por parte de esta cartera de Estado.

5.2. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

Tabla 34. Estrategias institucionales

Objetivos	Estrategias
<p>OEI 1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar asistencia técnica de organismos internacionales para la actualización y mejora de los servicios de vinculación, orientación laboral, capacitación y asesoría, dirigidos a buscadores de empleo y empleadores. 2. Elaborar la estrategia nacional para impulsar la formalización laboral. 3. Desarrollar programas de empleabilidad, reinserción laboral y vinculación inclusiva con énfasis en grupos con mayores barreras de acceso al mercado laboral. 4. Promover pasantías y la contratación inclusiva, a través de socialización con cámaras empresariales y gremios productivos. 5. Ejecutar ferias de empleo y vinculación laboral en las distintas provincias del país, facilitando el acercamiento de la oferta y demanda de empleo. 6. Fortalecer el Servicio Público de Empleo mediante herramientas que permitan identificar las colocaciones y dinámica del mercado laboral a través del análisis de datos. 7. Establecer convenios con cámaras empresariales y gremios productivos para promover pasantías, prácticas preprofesionales y contratación inclusiva. 8. Ejecutar ferias de empleo y vinculación laboral en territorio, priorizando provincias con mayores índices de desempleo. 9. Potenciar el Servicio Público de Empleo que permita la verificación de las colocaciones laborales y la generación de análisis de datos. 10. Promover incentivos a la contratación formal con énfasis en jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, mediante alianzas con entes rectores. 11. Desarrollar campañas de comunicación y sensibilización sobre empleo inclusivo y formalización laboral.
<p>OEI 2. Incrementar el acceso del talento humano a las cualificaciones profesionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones según la demanda productiva. 2. Desarrollar el Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales en articulación con los entes rectores competentes y los sectores productivos. 3. Realizar campañas de difusión masiva del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, promoviendo la certificación por competencias laborales como mecanismo de empleabilidad. 4. Promover la coordinación interinstitucional para la incorporación de la certificación laboral como requisito en los programas de formación técnica, prácticas preprofesionales y proyectos de desarrollo productivo. 5. Desarrollar una plataforma de seguimiento de la capacitación y certificación por competencias laborales, que refleje el estatus de empleabilidad de los participantes en el mercado laboral. 6. Generar mecanismos de cooperación internacional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. 7. Automatizar el proceso de refrendación de títulos artesanales. 8. Impulsar incentivos para aquellas empresas que certifiquen a sus trabajadores bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Objetivos	Estrategias
	<ol style="list-style-type: none"> 9. Emitir instrumentos normativos articulados con los entes competentes para la implementación de credenciales que faculten el reconocimiento de la educación no formal.
<p>OEI 3. Incrementar el cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar mecanismos de priorización de sectores vulnerables, generando análisis estadísticos y alertas tempranas para la identificación de incidencias e incumplimientos. 2. Diseñar e implementar protocolos para la gestión de inspecciones. 3. Diseñar campañas de difusión y sensibilización sobre derechos, deberes y obligaciones laborales para empleadores y trabajadores. 4. Articular acciones con organismos nacionales e internacionales que permitan la mejora de la cobertura de inspecciones. 5. Automatizar el registro y actualización de organizaciones laborales y sociales. 6. Desarrollar una plataforma tecnológica que integre la gestión de inspecciones y procesos coactivos, que permita la trazabilidad de los casos, la automatización del seguimiento procesal y la generación de información para la planificación y control del cumplimiento laboral.
<p>OEI 4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar los subsistemas de talento humano en una plataforma digital para la trazabilidad de la información del servicio público, que incluya módulos de seguimiento, control y sumarios administrativos. 2. Elaborar el diagnóstico situacional integral del sector público. 3. Implementar lineamientos y estándares técnicos para los procesos de selección, evaluación y desarrollo del servidor público. 4. Ejecutar capacitaciones y procesos de acompañamiento técnico a las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades públicas. 5. Implementar la Política Nacional de Calidad en los Servicios Públicos. 6. Implementar el Plan Nacional de Capacitación. 7. Desarrollar el sistema de retroalimentación y atención ciudadana en línea, con trazabilidad de requerimientos y respuestas. 8. Fortalecer el proceso de control ex post y evaluación de la calidad de los servicios públicos con el apoyo financiero o técnico de organismos multilaterales.
<p>OEI 5. Fortalecer las capacidades institucionales*.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar la transformación digital y la modernización tecnológica. 2. Optimizar la gestión financiera y el uso de recursos institucionales. 3. Implementar programas de formación y capacitación continua. 4. Fomentar una cultura institucional basada en la mejora continua, innovación, gestión por procesos y enfoque en resultados. 5. Establecer mecanismos de comunicación interna, generando un flujo oportuno de información entre áreas. 6. Implementar el plan de difusión y promoción de los servicios institucionales. 7. Propiciar la articulación interinstitucional y la cooperación internacional en materia de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público. 8. Consolidar un modelo de gestión de riesgos institucionales.

***Nota:** Las estrategias para este objetivo se colocan como insumo para la sistematización del PI en SIPeIP.

Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

5.3. INDICADORES Y METAS

Los **indicadores** planteados en el presente Plan responden a la gestión del Ministerio del Trabajo, en su calidad de entidad rectora y ejecutora en materia de empleo, trabajo y del servicio público. En algunos casos, y por su naturaleza de “*indicadores de resultado*”, se reflejan también en el nivel sectorial para reforzar la trazabilidad entre los niveles de planificación y facilitar el seguimiento y evaluación.

Por otro lado, considerando que el Plan Institucional fue elaborado durante el último trimestre de 2025, las **metas** correspondientes a dicho año fueron definidas por las Unidades Administrativas con base en la información disponible al momento del levantamiento (con corte a septiembre). En consecuencia, las metas 2025 corresponden a una estimación que integra tanto el avance efectivamente alcanzado hasta ese periodo, como la proyección de resultados esperados para el último trimestre del año. Para el periodo 2026-2029, las metas fueron proyectadas a partir de la información histórica de cada indicador, aplicando las metodologías establecidas en sus respectivas fichas metodológicas. En este sentido, algunos utilizaron modelos de proyección estadística, específicamente ARIMA, mientras que en otros casos, las metas se definieron en función de la experiencia y de la capacidad operativa institucional.

Tabla 35. Indicadores y Metas OEI 1

OEI 1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.							
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable	Dirección Vinculada
Número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.	Número	Trimestral	Registros alojados en la plataforma del Servicio Público de Empleo.	14.704 colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.	Incrementar el número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 14.704 en 2024 a 92.825 al 2029.	Subsecretaría de Empleo y Salarios	Dirección de Servicio Público de Empleo
Número de jóvenes laborales con pasantías laborales en el sector privado.	Número	Trimestral	Registros alojados en el módulo de pasantías del Sistema Único de Trabajo (SUT).	8.973 jóvenes con pasantías laborales en el sector privado.	Incrementar el número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado de 8.973 en el 2024 a 59.571 al 2029.	Subsecretaría de Empleo y Salarios	Dirección de Políticas de Empleo

OEI 1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.						
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable
Número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.	Número	Trimestral	Registros alojados en la plataforma del Servicio Público de Empleo.	34.536 colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.	Incrementar el número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 34.536 en el 2024 a 219.511 al 2029.	Subsecretaría de Empleo y Salarios
				Dirección Vinculada		
				Dirección de Servicio Público de Empleo		

Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.
Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

Tabla 36. Indicadores y Metas OEI 2

OEI 2. Incrementar el acceso del talento humano a las cualificaciones profesionales.						
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable
Número de operadores de capacitación calificados.	Número	Semestral	Matriz de Seguimiento de la Dirección de Calificación y Reconocimiento y reportes de la Plataforma SAPSE.	89 operadores de capacitación calificados.	Incrementar el número de operadores de capacitación calificados de 89 en el 2024 a 686 al 2029.	Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal
				Dirección Vinculada		
				Dirección de Calificación y Reconocimiento		
Número de organismos evaluadores de la conformidad reconocidos.	Número	Semestral	Matriz de Seguimiento de la Dirección de Calificación y Reconocimiento y reportes de la Plataforma SAPSE.	26 organismos evaluadores de la conformidad reconocidos.	Incrementar el número de organismos evaluadores de la conformidad reconocidos de 26 en el año 2024 a 283 al 2029.	Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal
				Dirección Vinculada		
				Dirección de Calificación y Reconocimiento		

Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.
Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

Tabla 37. Indicadores y Metas OEI 3

OEI 3. Incrementar el cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores.							
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable	Dirección Vinculada
Número de inspecciones integrales y focalizadas de trabajo realizadas.	Número	Mensual	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Trabajo, de conformidad a la matriz remitida por las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público y la matriz consolidada, sobre las inspecciones integrales y focalizadas de trabajo realizadas.	14.512 inspecciones integrales y focalizadas de trabajo realizadas.	Incrementar el número de inspecciones de trabajo integrales y focalizadas realizadas de 14.512 en el 2024 a 75.147 al 2029.	Subsecretaría de Trabajo	Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas
Número de inspecciones especializadas de seguridad y salud en el trabajo.	Número	Mensual	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Trabajo, de conformidad a la información reportada por las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público en el módulo de Salud y Seguridad del Sistema Único de Trabajo (SUT), sobre las inspecciones de especializadas realizadas.	1.614 inspecciones especializadas de seguridad y salud en el trabajo realizadas.	Incrementar el número de inspecciones especializadas de seguridad y salud en el trabajo realizadas de 1.614 en el 2024 a 8.634 al 2029.	Subsecretaría de Trabajo	Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
Número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Número	Mensual	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Trabajo, de conformidad a la matriz remitida por las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público y la matriz consolidada, sobre las inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	557 inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Incrementar el número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso de 557 en el 2024 a 3.837 al 2029.	Subsecretaría de Trabajo	Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas
Número de talleres de sensibilización	Número	Trimestral	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Empleo y Salarios, de conformidad a la base de datos interna	140 talleres de sensibilización sobre	Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre la	Subsecretaría de Empleo y Salarios	Dirección de Grupos de

OEI 3. Incrementar el cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores.							
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable	Dirección Vinculada
sobre la prevención del trabajo infantil.			sobre los talleres de sensibilización ejecutados a nivel nacional de la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria.	la prevención del trabajo infantil.	prevención del trabajo infantil de 140 en el 2024 a 1.035 al 2029.		Atención Prioritaria

Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

Tabla 38. Indicadores y Metas OEI 4

OEI 4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.							
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable	Dirección Vinculada
Número de capacitaciones efectuadas a servidores públicos al respecto de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, uso de la plataforma tecnológica y Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.	Número	Trimestral	Reporte de la plataforma e-learning del Ministerio del Trabajo y registros de asistencias de capacitaciones de los tres cursos: Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal (MDT-2022-180), Uso y Manejo de la plataforma tecnológica de Selección de Personal (MDT-2022-180), y Norma Técnica para la Aplicación de la Disposición Transitoria Undécima a la LOSEP.	2.312 capacitaciones efectuadas a servidores públicos al respecto de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, uso de la plataforma tecnológica y Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP.	Incrementar el número de capacitaciones efectuadas a servidores públicos al respecto de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, uso de la plataforma tecnológica y Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP de 2.312 en el 2024 a 15.434 al 2029.	Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano	Dirección de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano
Número de controles realizados a las instituciones del sector público en los ámbitos de talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional.	Número	Semestral	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público, de conformidad a la matriz de gestión de estudios de control y los expedientes de estudios de control.	42 controles realizados a las instituciones del sector público en los ámbitos de talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional.	Incrementar el número de controles realizados a las instituciones del sector público en los ámbitos de talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional.	Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público	Dirección de Control del Servicio Público

OEI 4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.							
Indicador	Unidad de Medida	Frecuencia	Fuente de Datos	Línea Base 2024	Meta 2029	Subsecretaría Responsable	Dirección Vinculada
Porcentaje de requerimientos ciudadanos atendidos por parte de las entidades públicas integradas a la herramienta "Contacto Ciudadano Digital" dentro del tiempo establecido.	Porcentaje	Trimestral	Información alojada en la herramienta de Contacto Ciudadano Digital del Ministerio del Trabajo.	94,18% de requerimientos ciudadanos atendidos por parte de las entidades públicas integradas a la herramienta "Contacto Ciudadano Digital" dentro del tiempo establecido	institucional de 42 en el 2024 a 253 al 2029. Alcanzar el 97,70% de requerimientos ciudadanos atendidos por parte de las entidades públicas integradas a la herramienta "Contacto Ciudadano Digital" dentro del tiempo establecido al 2029.	Subsecretaría de Calidad del Servicio Público	Dirección de Contacto Ciudadano
Índice de cumplimiento de la mejora continua e innovación de procesos y servicios en las entidades públicas.	Porcentaje	Trimestral	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Calidad del Servicio Público, de conformidad a los informes de gestión de la Dirección de Mejora Continua e Innovación del Servicio Público; y los registros de resultados de las evaluaciones de las entidades públicas priorizadas.	40,83% de cumplimiento de la mejora continua e innovación de procesos y servicios en las entidades públicas.	Alcanzar un índice de cumplimiento de la mejora continua e innovación de procesos y servicios en las entidades públicas de 55% al 2029.	Subsecretaría de Calidad del Servicio Público	Dirección de Mejora Continua e Innovación en el Servicio Público
Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	Número	Semestral	Registros Administrativos de la Subsecretaría de Calidad en el Servicio Público, de conformidad a la matriz de instituciones reconocidas.	200 reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	Incrementar el número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales de 200 en el 2024 a 314 al 2029.	Subsecretaría de Calidad del Servicio Público	Dirección de Calidad en el Servicio Público

Fuente: Talleres de Trabajo para el levantamiento de insumos estratégicos y técnicos y Memorandos de las Unidades Agregadoras de Valor, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

5.4. IDENTIFICACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Tabla 39. Programas Institucionales Ministerio del Trabajo

Objetivo Estratégico Institucional	Código de Programa	Programa Presupuestario	CUP Proyecto	Proyecto	Meta PND	Meta ODS
OEI 1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.	55	Promoción de empleo verificación y control de derechos y obligaciones laborales	113150000.0 000.387998	Compromiso por el Empleo	4.4.3. Incrementar la tasa de empleo adecuado (15 y más años) de 35,88% en el 2024 a 37,53% al 2029.	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
OEI 4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.	01	Administración Central	113150000.0 000.388033	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	8.2.1. Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029.	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

Fuente y elaboración: SIPeIP; e-SIGEF; Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

5.5. DESCRIPCIÓN DE GASTO CORRIENTE E INVERSIÓN

En la Tabla 40, se presenta el presupuesto de gasto corriente y de inversión del Ministerio del Trabajo durante el periodo 2025 – 2029.

Tabla 40. Presupuesto de gasto corriente y de inversión (Monto USD)

Presupuesto	2025*	2026	2027	2028	2029
Gasto de inversión	230.554.159,50	1.228.512.214,74	12.599.938,97	-	-
Gasto corriente	25.609.086,53	27.781.912,94	28.190.859,16	29.294.739,82	30.759.476,81
Presupuesto institucional total	256.163.246,03	1.256.294.127,68	40.790.798,13	29.294.739,82	30.759.476,81

Nota: Corresponde al presupuesto asignado 2025.

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Financiera e-SIGEF, 2025; Pronunciamientos del ente rector a los proyectos.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

6. ARTICULACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES A LOS INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DEL SNDPP

La alineación de los objetivos del Plan Institucional 2025-2029 asegura la coherencia entre la planificación del Ministerio del Trabajo y los principales instrumentos que conforman el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. Esta articulación asegura que las acciones y metas institucionales se orienten hacia el cumplimiento de los objetivos, políticas y metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Además, al ser el rector del trabajo, el Ministerio vincula su gestión con los objetivos y metas del Plan Sectorial correspondiente, manteniendo consistencia entre los distintos niveles. A continuación, se presenta la alineación:

Tabla 41. Articulación del PI con instrumentos de planificación nacional y sectorial

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030	ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029		PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029				
	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	1. Hábitat y desarrollo social	1.4. Garantizar el ejercicio efectivo de derechos de las mujeres que fortalezca la igualdad de género en el territorio nacional, mediante políticas y acciones territoriales diferenciadas orientadas a la protección frente	Económico, Productivo y Empleo	4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas sostenibles, inclusivas y equitativas.	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	M4.4-1 Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres de 16,65% en el 2024 a 14,83% al 2029.	1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.	MDT 1.1: Incrementar el número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 14.704 en 2024 a 92.825 al 2029.	OEI 1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.	Incrementar el número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 14.704 en 2024 a 92.825 al 2029.

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029			PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029		
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	1. Hábitat y desarrollo social	a diferentes tipos de violencia, el acceso equitativo a servicios de salud, educación, participación en la gobernanza y la promoción de la autonomía económica y sistemas de cuidados.	Económico, Productivo y Empleo		entre hombres y mujeres.	M4.4-2 Reducir la tasa de desempleo juvenil (18 a 29 años) de 9,24% en el 2024 a 8,35% al 2029.	MDT 1.2: Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral con enfoque de género de 634 en el 2024 a 4.039 al 2029.			
								MDT 1.3: Incrementar el número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado de 8.973 en el 2024 a 59.571 al 2029.			Incrementar el número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado de 8.973 en el 2024 a 59.571 al 2029.
								MAGP 1.4: Incrementar el número de jóvenes de zonas rurales, entre 18 y 29 años, capacitados en tecnología, innovación y emprendimiento en el sector agropecuario de 2.772 en el 2024 a 4.272 al 2029.			

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029			PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029		
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	1. Hábitat y desarrollo social	1.8. Desarrollar estrategias articuladas intersectoriales para reducir el desempleo juvenil.	Económico, Productivo y Empleo			M4.4-3 Incrementar la tasa de empleo adecuado (15 y más años) de 35,88% en el 2024 a 37,53% al 2029.		MDT 1.5: Incrementar el número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 34.536 en el 2024 a 219.511 al 2029.	Incrementar el número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 34.536 en el 2024 a 219.511 al 2029.	
									IES 1.8: Incrementar el número de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado de 2.009.765 en el 2024 a 2.099.154 al 2029.		
								MDT 1.6: Incrementar el número de personas capacitadas bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales de 156.260 en el 2024 a 1.325.684 al 2029.		OEI 2. Incrementar el acceso del talento humano a las cualificaciones profesionales.	Incrementar el número de operadores de capacitación calificados de 89 en el 2024 a 686 al 2029.

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029			PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029			PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029	
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de	1. Hábitat y desarrollo social	1.6. Promover programas de protección social no contributiva en los territorios con mayores niveles de pobreza y prevalencia de desnutrición	Económico, Productivo y Empleo	4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas.	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.	M4.4-4 Reducir el trabajo infantil (5 a 14 años) de 7,01% en el 2024 a 6,29% al 2029.	2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de protección social integral.	MDT 1.7: Alcanzar 186.319 personas certificadas por competencias laborales bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales al 2029.	Incrementar el número de inspecciones de trabajo integrales y focalizadas realizadas de 14.512 en el 2024 a 75.147 al 2029.	Incrementar el número de inspecciones especializadas de seguridad y salud en el trabajo realizadas de 1.614 en el 2024 a 8.634 al 2029.
										OEI 3. Incrementar el cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores.	
									MDT 2.1: Incrementar el número de inspecciones de trabajo realizadas de 16.126 en el 2024 a 83.781 al 2029.		

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029			PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029		
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
	aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas								<p>MDT 2.2: Incrementar el número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso de 557 en el 2024 a 3.837 al 2029.</p> <p>MDH 2.3: Mantener el porcentaje de niñas, niños y adolescentes erradicados del trabajo infantil en 30% al 2029.</p> <p>MDT 2.4: Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre la prevención del trabajo infantil de 140 en el 2024 a 1.035 al 2029.</p>	<p>Incrementar el número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso de 557 en el 2024 a 3.837 al 2029.</p> <p>Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre la prevención del trabajo infantil de 140 en el 2024 a 1.035 al 2029.</p>	

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029		PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029			
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
16. Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	3.3. Generar modelos integrales de prestación de servicios públicos para garantizar la calidad, accesibilidad, intersectorialidad, pertinencia cultural y territorial para el desarrollo nacional y binacional, así como el manejo integral de los recursos fronterizos hídricos, pesqueros y de la biodiversidad asociada, de manera articulada entre niveles de gobierno y con otras funciones del Estado.	3.3. Generar modelos integrales de prestación de servicios públicos para garantizar la calidad, accesibilidad, intersectorialidad, pertinencia cultural y territorial para el desarrollo nacional y binacional, así como el manejo integral de los recursos fronterizos hídricos, pesqueros y de la biodiversidad asociada, de manera articulada entre niveles de gobierno y con otras funciones del Estado.	Institucional	8. Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa.	8.2 Consolidar la gobernabilidad democrática y la cohesión territorial, con la provisión de servicios públicos de calidad y la gestión pública articulada en el territorio.	M8.2-1 Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029.	3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente, transparente y participativo en el sector público.	MDT 3.4: Alcanzar 61.796 servidores públicos con resultados cualitativos de "excelente" en la evaluación del desempeño anual al 2029. MDT 3.5: Mantener el número de instituciones públicas reconocidas por el índice de clima laboral en 11 al 2029.	OEI 4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.	Incrementar el número de capacitaciones a servidores públicos al respecto de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, uso de la plataforma tecnológica y Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP de 2.312 en el 2024 a 15.434 al 2029. Incrementar el número de controles realizados a las instituciones del sector público en los ámbitos de talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional de 42 en el 2024 a 253 al 2029.

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029		PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029			
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
									<p>MDT 3.1: Incrementar el porcentaje promedio de satisfacción del usuario de los servicios públicos de 89,56% en el 2024 a 91,88% al 2029;</p> <p>MINTEL 3.3: Incrementar el porcentaje de trámites disponibles en línea de instituciones de la Administración Pública Central de 68% en el 2024 a 78% al 2029.</p> <p>MDT 3.2: Incrementar el número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano</p>	<p>Alcanzar el 97,70% de requerimientos ciudadanos atendidos por parte de las entidades públicas integradas a la herramienta "Contacto Ciudadano Digital" dentro del tiempo establecido al 2029.</p>	<p>Alcanzar un índice de cumplimiento de la mejora continua e innovación de procesos y servicios en las entidades públicas de 55% al 2029;</p>

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029			PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029		PLAN INSTITUCIONAL 2025-2029		
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	META
									de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales de 200 en el 2024 a 314 al 2029.		Incrementar el número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales de 200 en el 2024 a 314 al 2029.

Nota: Para efectos de la sistematización del PI en la herramienta establecida, se considerará las directrices que emita el ente rector de la planificación nacional. EIOEI 1 se alineará con la Meta 4.2. "Reducir la tasa de desempleo juvenil (18 a 29 años) de 9,24% en el 2024 a 8,35% al 2029." y el OEI 2 se alineará con la Meta 4.3 "Incrementar la tasa de empleo adecuado (15 y más años) de 35,88% en el 2024 a 37,53% al 2029.". En lo referente al OEI 5, este se alinea con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, específicamente con el ODS 16 y la meta 16.6; con la Estrategia Territorial Nacional 2025-2029, en concordancia con la Directriz 3 y los Lineamientos 3.3; y con el Plan Nacional de Desarrollo "Ecuador No se Detiene 2025-2029", alineándose al Eje Institucional, al Objetivo 8, la Política 8.2 y la Meta 8.2.1.

Fuente: Objetivos de Desarrollo Sostenible; Plan Nacional de Desarrollo 2025-2029; Plan Sectorial del Trabajo 2025-2029 (en fase de aprobación y registro).

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

7. GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL Y SU SEGUIMIENTO

La implementación del presente Plan Institucional representa la etapa en la que la planificación se convierte en acción, mediante la ejecución de los proyectos y actividades definidos por el Ministerio del Trabajo. En esta fase, cada unidad institucional actúa dentro de su ámbito de su competencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. De esta forma, la implementación refleja el compromiso del Ministerio con la ciudadanía y su alineación con las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Posterior a la aprobación y registro, se realizará la sistematización del Plan en las plataformas informáticas dispuestas por el ente rector de la planificación nacional, asegurando el registro y control ordenado de las metas e indicadores. En esta etapa, se registran además las unidades responsables del reporte de cumplimiento, lo que permite un seguimiento más preciso y una gestión transparente de los avances institucionales. La consolidación de esta información garantiza la trazabilidad de las acciones y facilita la articulación con los diferentes niveles de planificación del Estado, fortaleciendo la rendición de cuentas y la toma de decisiones basada en evidencia.

El seguimiento del Plan acompaña permanentemente su implementación a través del monitoreo de sus indicadores, revisando el grado de avance, eficacia y eficiencia alcanzado por las distintas unidades. Este proceso permite identificar oportunamente alertas y aplicar acciones preventivas o correctivas que fortalezcan el cumplimiento de los objetivos estratégicos. De este modo, el seguimiento se consolida como una herramienta clave para la mejora continua y la gestión institucional efectiva, asegurando que las acciones ejecutadas mantengan coherencia con el PND “Ecuador no se detiene” 2025-2029 y con el Plan Sectorial del Trabajo 2025-2029. La Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos, o quien haga sus veces, realizará las acciones correspondientes en el marco de su competencia, y de conformidad con las directrices que para el efecto emita el ente rector de la planificación nacional, generará los respectivos reportes oportunamente.

8. ANEXOS

- Fichas metodológicas de indicadores y metas (#14).

9. APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional fue elaborado con la participación de todas las unidades administrativas de esta cartera de Estado, con el propósito de asegurar que los objetivos, estrategias y metas institucionales se orienten al cumplimiento del Plan Sectorial, así como de los objetivos, políticas y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

En tal virtud, la Máxima Autoridad aprueba el Plan Institucional mediante Acuerdo Ministerial, una vez que cuente con la validación metodológica por parte del ente rector de la planificación nacional.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Central del Ecuador. (2025). Informe de Coyuntura Macroeconómica 2025. Quito: BCE.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). Panorama Social de América Latina 2023: Ecuador. Santiago de Chile: CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2024: Ecuador. Santiago de Chile: CEPAL.

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2024). Informe Anual sobre Inclusión Laboral. Quito: CONADIS.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Quito: INEC.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). Informe de Rendición de Cuentas 2023. Quito: MDT.

Sociedad de la Información y el Conocimiento. (2024). Reporte Nacional de Transformación Digital y Empleo. Quito: MINTEL.

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2024). Informe Anual del Sector Empresarial Ecuatoriano 2024. Quito: SCVS.

11. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- Código de Trabajo - CT.
- Gobierno por resultados - GPR.
- Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.
- Programación Anual de la Planificación - PAP.
- Programación Plurianual de la Planificación - PPP.
- Plan Institucional - PI.
- Población Económicamente Activa - PEA.
- Población en edad de trabajar - PET.
- Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública - SIPeIP.
- Sistema Único de Trabajo - SUT.



Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Ext.: 3134

www.registroficial.gob.ec

NGA/PC

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.