

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021 - 2025



Ministerio del Trabajo

COORDINACIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN E INVERSIÓN

Índice y Contenido

1. Descripción de la Institución	4
1.1. Marco Normativo	4
1.2. Competencias, Facultades y Atribuciones Institucionales	6
2. Diagnóstico Institucional	29
2.1. Planificación	29
2.2. Estructura Organizacional	30
2.3. Talento Humano	32
2.4. Tecnologías de la Información y Comunicaciones	36
2.5. Gestión por Procesos	40
2.5.1. Cadena de Valor	40
2.5.2. Catálogo de Servicios y Trámites	41
3. Análisis Situacional	62
3.1. Análisis de Contexto	62
3.2. Análisis Sectorial	64
3.3. Diagnóstico Territorial	72
3.4. Mapa de Actores	74
3.5. Relacionamiento Institucional Externo	76
3.6. Análisis F.O.D.A	84
4. Elementos Orientadores del Ministerio	86
4.1. Misión	87
4.2. Visión	87
4.3. Valores Institucionales	87
4.4. Formulación de los Objetivos Estratégicos Institucionales	88
4.5. Alineación de los Objetivos Estratégicos Institucionales	89
al Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades	
4.6. Formulación de las Estrategias Institucionales	93
4.7. Formulación de Metas e Indicadores	95
4.8. Identificación de Programas y Proyectos de Inversión 2023	102
4.9. Identificación del Presupuesto de Gasto Corriente	102

4.10. Mapa Estratégico	102
5. Programación Plurianual y Anual de la Planificación	104
5.1. Programación Plurianual de la Política Pública – PPPP	111
5.2. Programación Anual de la Política Pública – PAPP	118
6. Glosario de Términos	124
7. Anexos	

01

Descripción de la Institución

1.1 Marco Normativo

Mediante Decreto Ejecutivo No. 10 de 13 de agosto de 2009, se fusiona el Ministerio de Trabajo y Empleo con la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y de Remuneraciones del Sector Público, creándose el nuevo Ministerio de Relaciones Laborales.

La entidad asumió todas las competencias y atribuciones establecidas para la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, que constan en la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, LOSCA, así como las competencias y atribuciones determinadas para el Ministerio de Trabajo y Empleo estipuladas en el Código del Trabajo, y todas aquellas establecidas para estas instituciones en el ordenamiento legal vigente.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 500 de 26 de noviembre de 2014, se sustituye la denominación del Ministerio de Relaciones Laborales por “Ministerio del Trabajo”, considerando la importancia del trabajo del ser humano sobre el capital y la rectoría sobre la gestión del talento humano que se ejerce tanto en el sector público como privado y trabajo no remunerado.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 901 de 3 de marzo de 2016, se dispuso la fusión del Instituto Nacional de la Meritocracia (I.N.M.) al Ministerio del Trabajo; asumiendo éste sus atribuciones y responsabilidades.

De la misma manera, con Decreto Ejecutivo No. 005 de 24 de mayo de 2017 se dispuso la supresión de la Secretaría Nacional de la Administración Pública (S.N.A.P.), al tiempo que se dictaminó que el Ministerio del Trabajo asuma las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- Establecer la metodología para la gestión institucional y herramientas de gestión por procesos y prestación de servicios públicos.
- 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.
- Gestionar las quejas ciudadanas sobre la calidad de los servicios públicos prestados por las entidades de la Administración Pública Central, Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva.
- Evaluar la gestión en materia de calidad y excelencia de las entidades de la Función Ejecutiva.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 1043 de 9 de mayo de 2020, se dispuso la fusión por absorción de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (S.E.T.E.C.) al Ministerio del Trabajo; asumiendo estas sus atribuciones y responsabilidades.

Finalmente, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112 de fecha 6 de septiembre de 2023, se emite la reforma al Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo.

1.2. Competencias, Facultades y Atribuciones Institucionales

Competencias

-
- Fortalecimiento del Servicio Público
 - Calidad en el Servicio Público
 - Fomento y Regulación de Trabajo y Empleo
 - Capacitación, Reconocimiento y Certificación

Facultades

-
- Rectoría
 - Regulación
 - Planificación
 - Coordinación
 - Gestión
 - Evaluación
 - Control

Facultades a nivel desconcentrado

- Planificación
- Coordinación
- Gestión
- Control

COMPETENCIA 1 – FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO

FACULTADES	ATRIBUCIONES
Rectoría	• Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público. • Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector 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. • 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. • Emitir las políticas para administración y regulación del sistema integrado del desarrollo del talento humano. • Emitir las políticas para la supresión o fusión de unidades, áreas y puestos de la institución. • Establecer las políticas 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	• Expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en la LOSEP. • Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por la LOSEP. • Emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales. • Emitir normas e instrumentos de desarrollo organizacional sobre diseño, reforma e implementación de estructuras institucionales y posicionales y del talento humano. • Emitir normas e instrumentos técnicos de aplicación obligatoria para los puestos de carrera en el servicio público. • Emitir la norma técnica para el sistema informático integrado de talento humano y remuneraciones. • Establecer un reconocimiento económico para los convenios o contratos de pasantías y prácticas. • Establecer los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, previo estudio técnico. • Emitir las normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones.

- Emitirlas regulaciones y normas para administración y regulación del sistema integrado del desarrollo del talento humano.
- Regular 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.
- Emitir las normas e instrumentos para la supresión o fusión de unidades, áreas y puestos de la institución.
- Establecer normativa en concordancia con la Ley de Extranjería y su Reglamento, para la autorización laboral de extranjeros previo al ingreso al 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.
- Normar a través de Acuerdo el procedimiento para establecer el sumario administrativo.
- Normar por Acuerdo la forma de pago de la compensación por jubilación y retiro obligatorio, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Regular el procedimiento para establecer la remuneración variable por eficiencia, los indicadores y sus formas de cálculo.
- Emitir la normativa pertinente para la autorización de los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse en gasto permanente.
- Expedir las regulaciones para el reconocimiento de las dietas, para los miembros, 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.
- 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.
- 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.
- Establecer, mediante Acuerdo Ministerial, el porcentaje mínimo de la nómina, para la prestación de los servicios mínimos que deberán mantener mientras dure la huelga.
- Expedir la norma técnica para la bonificación económica mensual adicional a su remuneración mensual unificada, por circunstancias geográficas de difícil acceso a sus lugares de trabajo.
- Expedir mediante Acuerdo, la reglamentación para el reconocimiento y pago de viáticos, movilizaciones y subsistencias.
- Establecer sistemas especiales de remuneraciones e ingresos complementarios, en función de la naturaleza y especificidades propias de las diversas instituciones establecidas en el artículo 3 de la LOSEP, sectores y funciones del Estado.
- Normar el procedimiento para viabilizar el pago de las indemnizaciones previstas por fallecimiento, incapacidad total o permanente de la o el servidor 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.
- Emitir la tabla para el viático por gastos de residencia
- Determinar cada año, la décimo cuarta remuneración que la servidora o servidor público percibirá.
- Expedir el correspondiente acuerdo para regular los anticipos de remuneraciones.
- Emitir mediante Acuerdo el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos que

	integran los procesos habilitantes de asesoría y apoyo Emitir la normativa correspondiente para la planificación de las jornadas suplementarias y extraordinarias de aquellos servidores y trabajadores que por la naturaleza de sus actividades requieran exceder las 20 horas al mes.
Coordinación	- Articular los planes, programas y proyectos relacionados con el reclutamiento y selección de las y los aspirantes al servicio público, así como la promoción, ascenso y evaluación de las y los servidores públicos. - Coordinar la aplicación de los módulos del Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones, en lo correspondiente a selección, ascenso y promoción en la carrera de la o el servidor 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. - 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.

FACULTADES	ATRIBUCIONES
Gestión	• 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. • 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. • 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. • 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. • Absolver las consultas sobre la administración del talento humano, certificación de calidad de servicio y de las remuneraciones e ingresos complementarios que formulen las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP. • Brindar asesoría técnica y legal a las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP. • 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. • 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. • Implementar, administrar y custodiar el sistema informático integrado de talento humano y remuneraciones. • Aprobar la planificación institucional del talento humano de las entidades del Sector 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.

- 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, con las excepciones previstas.
- Aprobar la supresión de puestos de acuerdo a razones técnicas, funcionales, de procesos y/o económicas de las instituciones, en función de la regulación emitida.
- Elaborar y mantener actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos genéricos de los procesos habilitantes, de asesoría y apoyo.
- Aprobar el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de la administración pública central e institucional.
- Emitir informe de aprobación 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.
- Notificar incumplimientos de los procesos de reclutamiento y selección de las y los aspirantes; así como los procesos de promoción, ascenso y evaluación de las y los servidores públicos de la administración pública central e institucional a la autoridad de la institución, así como a la Contraloría General del Estado, mediante el respectivo informe.
- Administrar el registro de candidatos para el desempeño de un puesto público.
- Realizar estudios e investigaciones que permitan promover el sistema meritocrático, así como establecer indicadores de evaluación para dicho sistema.
- Propender que todo ingreso al sector público, sujeto a un concurso de méritos y oposición, realizado dentro de la Administración Pública, se realice en estricto apego a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y demás normativa, a fin de velar para que el talento humano mejor calificado y más idóneo sea el que ingrese al sector público.
- Realizar los procesos de selección de los Directores Técnicos de Área y puestos de libre nombramiento y remoción a petición de la correspondiente autoridad nominadora.
- Notificar incumplimiento de los procesos de evaluación del desempeño de las y los servidores públicos de la administración pública central e institucional a la Contraloría General del Estado.
- Intervenir y dirigir el proceso de reclutamiento y selección en el caso de puestos de la Función Ejecutiva, a petición de la autoridad nominadora.
- Emitir autorizaciones para ingreso al servicio público para personas extranjeras.
- 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.

- Realizar la rehabilitación de personas impedidas para ingresar al 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.
- Imponer a la servidora o al servidor sumariado las sanciones señaladas en la LOSEP.
- 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.
- Mantener un registro de las vacantes para determinar su estricta necesidad de permanencia en el distributivo de remuneraciones institucionales.
- Autorizar los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse a cargo del Grupo 51 (Gasto Permanente).
- 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.
- "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."
- Diseñar el subsistema de clasificación de puestos del servicio público y sus reformas.
- Aprobar la aplicación de jornadas laborales especiales en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de la LOSEP.
- Aprobar los traspasos de puestos con su respectiva partida presupuestaria a otra entidad, institucional, organismo o persona jurídica de las señaladas en el Art. 3 de la LOSEP.
- Ordenar el reinicio de las actividades, en caso de inobservancia, sobre la prestación de los servicios mínimos.
- Declarar la ilegalidad de la huelga.
- Disponer la terminación de la huelga, cuando se ponga en riesgo la prestación efectiva del servicio público correspondiente.
- Emitir certificado de condición de servidor público de carrera.
- Establecer el formulario de acción de personal.
- 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.

	• Verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la conformación de Tribunales de méritos y oposición, y de apelaciones para los concursos.
Evaluación	• Evaluar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública central e institucional. • Realizar evaluaciones 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 el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva. • Controlar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública central e institucional. • 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. • 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. • Verificar y controlar que los procesos de reclutamiento y selección de las y los aspirantes; así como los procesos de promoción, ascenso y evaluación de las y los servidores públicos de la administración pública central e institucional, cumplan con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y demás normativa aplicable.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Supervisar la aplicación de los módulos del Sistema Informático Integrado del Talento Humano• y Remuneraciones, en lo correspondiente a selección, ascenso y promoción en la carrera de la o el servidor público. |
|--|--|

Fuente: Matriz de Competencias y Cadena de Valor del Ministerio del Trabajo – Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

COMPETENCIA 2 - CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO

FACULTADES	ATRIBUCIONES
Regulación	• Establecer la metodología para la gestión institucional y herramientas de gestión por procesos y prestación de servicios públicos de la Administración Pública. • Emitir normativas, metodologías, herramientas, lineamientos en materia de calidad y excelencia de servicio público de las entidades y organismos de la Administración Pública.
Gestión	• 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. • Recibir propuestas ciudadanas para la mejora de procesos en las entidades y organismos de la Administración Pública. • Recomendar la optimización y automatización de procesos para el servicio público, simplificación administrativa y de trámites. • Realizar estudios técnicos, en el ámbito de sus competencias, para la simplificación, optimización y eficiencia de trámites administrativos. • Publicar un ranking de las entidades y organismos regulados por la LOETA en el que se indique las que tienen mayor cantidad de denuncias ciudadanas y otros mecanismos que evidencien el grado de cumplimiento de la Ley en mención. • 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. • Elaborar un ranking de entidades públicas, en función de las calificaciones obtenidas de la atención recibida por parte de las y los servidores públicos.

Evaluación	• Evaluar la gestión en materia de calidad y excelencia de servicio público de las entidades y organismos de la Administración Pública.
Control	• Controlar el cumplimiento de la simplificación, optimización y eficiencia de trámites administrativos.

COMPETENCIA 3 – FOMENTO Y REGULACIÓN DE TRABAJO Y EMPLEO

FACULTADES	ATRIBUCIONES
Rectoría	• 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. • 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. • Ejercer la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales. • Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. • Desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al pleno empleo. • Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de protección de derechos a favor de las personas adultas mayores. • 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.
Regulación	• Establecer anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados. • Emitir la normativa secundaria necesaria para la organización y conformación del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. • Fijar las remuneraciones y determinar las escalas de incremento aplicables a los servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en el sector público. • Emitir normas y regulaciones a nivel nacional en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales. • 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. • Regular el cumplimiento de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas. • Emitir la normativa secundaria necesaria para la aplicación del teletrabajo. • 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.

- Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres.
- "Elaborar y aprobar los lineamientos para la aplicación de la medida administrativa de protección inmediata, correspondiente a disponer, cuando sea necesario, la flexibilidad o reducción del horario de trabajo de las mujeres víctimas de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales o salariales.
- "
- Regulará 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.
- Dictar el reglamento para el funcionamiento del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios".
- Dictar el Reglamento para la emisión del carnet laboral y la regulación de los beneficios que otorga.
- Establecer la normativa secundaria de trabajo con enfoque de protección de derechos a favor de las personas adultas mayores.
- Establecer lineamientos y normas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de las personas adultas mayores.
- Aprobar reglamentación para calificación y recalificación de los talleres artesanales.
- Emitir la normativa secundaria necesaria para regular la modalidad de contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.
- Regular el número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 29 años en las empresas.
- Emitir la normativa para jornadas prolongadas de trabajo.
- Establecer los parámetros para la unificación de utilidades.
- Expedir los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de la determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.
- 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.
- "Emitir directrices que correspondan con ocasión de la notificación para determinar la forma en que será gozada la licencia con
- remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre)."

	• Emitir directrices que correspondan con ocasión de la notificación para determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez (sic) que haya sido comunicada. • 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. • Establecer el salario digno, con base a al costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar.
Planificación	• Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país. • 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. • Diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado. • 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.
Coordinación	• 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. • Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar. • Coordinar con las autoridades migratorias competentes la permanencia del trabajador de temporada y del trabajador fronterizo. • Organizar campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes andinos. • Procurar la asistencia de organismos internacionales especializados en materia migratoria para una adecuada utilización de su estructura, experiencia técnica y organizacional. • Coordinar con el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, la formulación de políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional

	y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. • Garantizar y fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad. • Incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres. • Coordinar con el Consejo de Planificación y Desarrollo de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, la definición de los procedimientos para que se cumpla con lo que dispone la Ley Orgánica de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, así como las acciones afirmativas para garantizar el derecho al empleo preferente. • 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. • 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, conjuntamente con con la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.
Gestión	• Aprobar la existencia de las asociaciones profesionales o sindicatos. • Realizar el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo. • 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. • Imponer las sanciones establecidas en el Código del Trabajo. • Realizar la calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo. • 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. • Efectuar estudios en relación con la rama de trabajo o actividad de cuya fijación de sueldos, salarios mínimos o remuneraciones básicas mínimas unificadas. • 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. • 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.

- Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación.
- Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales.
- 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.
- Ejecutar la política migratoria laboral con relación a los trabajadores migrantes andinos.
- 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.
- 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;
- 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.
- 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.
- Intercambiar informaciones, realizar consultas y colaborar con las autoridades competentes de los demás Países Miembros, en relación a trabajadores migrantes andinos.
- Remitir periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades.
- Presidir los tribunales de conciliación y arbitraje.
- Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo.
- Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención.
- Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento.
- "
- Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en el Código del Trabajo."
- Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos.
- Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores

condiciones 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.
- Aprobar los reglamentos de higiene y seguridad.
- 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 contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales.
- Imponer sanciones y multas por violación de las normas del Código del Trabajo.
- 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.
- 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, tales como el de registro de contratos, control e inspecciones, recepción y atención de denuncias, trámite de visto bueno, impugnaciones a procesos administrativos, registro y pagos de actas de finiquito de terminación de la relación laboral, el de reclamación de contratos colectivos y el de pliego de peticiones.
- Acreditar la calidad de sustituto, mediante el correspondiente certificado.
- Solicitar a las unidades de talento humano de todas las instituciones públicas y privadas el registro de personas que laboran como sustitutos.
- 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.
- 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.
- 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.
- Aplicar las medidas administrativas de protección establecidas en la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, dictadas por la autoridad competente.
- Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres.

- 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.
- Reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- Aprobar reglamentos internos de trabajo y horarios de trabajo de empresas legalmente constituidas y de personas naturales.
- 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.
- 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.
- 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.
- Resolver las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.
- Autorizar de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, edades mínimas para el trabajo.
- 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.
- 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.
- Aprobar los reglamentos para la agremiación de las diversas ramas de artesanos.
- Aprobar proyectos de reglamentos para la expedición de títulos de maestros artesanos en sus distintos niveles y modalidades, según corresponda.
- Refrendar títulos de Maestro de Taller en las diversas ramas artesanales.
- Aprobar organizaciones de artesanos.
- Registrar organizaciones de artesanos.
- Autorizar la disminución de la jornada de trabajo.
- 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.
- Aprobar planos para la construcción o habilitación de fábricas.

- Realizar el registro de artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
- Emitir visto bueno al Plan Nacional de Desarrollo Artesanal elaborado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
- 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.
- Aprobar cursos de Práctica Profesional (Propios Derechos), organizados por los gremios artesanales legalmente constituidos.
- 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.
- Emitir la autorización para Centros de Formación Artesanal y establecimientos educativos artesanales organizados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
- Realizar el registro del Carné Profesional Artesanal.
- Emitir la autorización para ejercer la actividad artesanal, para artesanos extranjeros que ingresen al país.
- Integrar y presidir el Tribunal de Disciplina Nacional, en relación a la Ley de Defensa del Artesano.
- Aprobar el reglamento especial para la calificación y recalificación de talleres artesanales.
- Aprobar mediante Acuerdo Ministerial, la clasificación de las ramas de trabajo que se consideren artesanales.
- Integrar la Junta Provincial de Defensa del Artesano.
- Proponer las reformas al Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano.
- Aprobar los programas y horarios de clases de las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.
- 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.
- Refrendar los títulos emitidos por la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros.

Control

- Ejercer el control y vigilancia de las Oficinas Privadas de Colocaciones.
- Emitir Autorización de Funcionamiento de las oficinas privadas de colocaciones para personas naturales o jurídicas.
- Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones.
- Vigilar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Instrumento Andino de Migración Laboral.
- Hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.
- Vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente.
- 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.
- Controlar el cumplimiento de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas.
- 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.
- 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.
- Vigilar el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos de prevención para evitar el acoso laboral con connotación sexual.
- Clausurar el establecimiento donde se realiza el trabajo de niños, niñas y adolescentes, en caso de reincidencia.
- Supervisar la organización y mantenimiento de los establecimientos de enseñanza artesanal por parte de la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
- 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.
- 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.
- Supervisar y fiscalizar a las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y los Cursos de Capacitación.

- 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.
- Suspenden en caso de incumplimiento o de encontrar irregularidades, los cursos de capacitación previos a la titulación, así como de los que se dictan en las Escuelas de Formación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y comunicar a la FEDESOME.

Fuente: Matriz de Competencias y Cadena de Valor del Ministerio del Trabajo – Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio.

COMPETENCIA 4 - CAPACITACIÓN, RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN

FACULTADES	ATRIBUCIONES
Rectoría	• Establecer políticas nacionales de capacitación en el ámbito de la LOSEP
Regulación	• Establecer normas técnicas de capacitación, en el ámbito de la LOSEP. • Regular la institucionalidad, mecanismos y condiciones del Sistema Nacional de Cualificaciones. • Establecer la obligatoriedad de la Certificación de Cualificaciones Profesionales. • Expedir metodologías y modelos de estructuras curriculares para los operadores de capacitación profesional.
Planificación	• Fortalecer a Inspectoras e Inspectores del Trabajo en la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres. • Diseñar y presentar al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, para su aprobación, propuestas de políticas en las materias del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. • 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. • Proponer al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, normas para la calificación de operadores de capacitación profesional.

Coordinación	• 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. • Implementar mecanismos para el seguimiento, control y 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. • Presidir el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional. • 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. • 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.
Gestión	• Ejecutar las políticas nacionales pertinentes al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. • Proponer al Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, para su aprobación, el Catálogo Nacional de Cualificaciones y sus actualizaciones. • Promover la acreditación internacional de organismos de evaluación de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones. • Generar y desarrollar el sistema de información del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. • Promover y fomentar la certificación de profesionales. • Reconocer organismos evaluadores de la conformidad en materia de certificación de cualificaciones. • Registrar y calificar a los operadores de capacitación profesional. • Administrar un banco de proyectos y estudios, por efecto de la formación o capacitación. • Impulsar con los diversos actores los procesos de capacitación y formación de las y los servidores públicos, para su promoción y ascenso. • 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.

Evaluación	• Evaluar a los operadores y los programas de capacitación profesional directamente o a través de organismos de evaluación.
Control	• Monitorear a los operadores y los programas de capacitación profesional directamente o a través de organismos de evaluación.

Fuente: Matriz de Competencias y Cadena de Valor del Ministerio del Trabajo – Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

02

Diagnóstico Institucional

2.1. Planificación

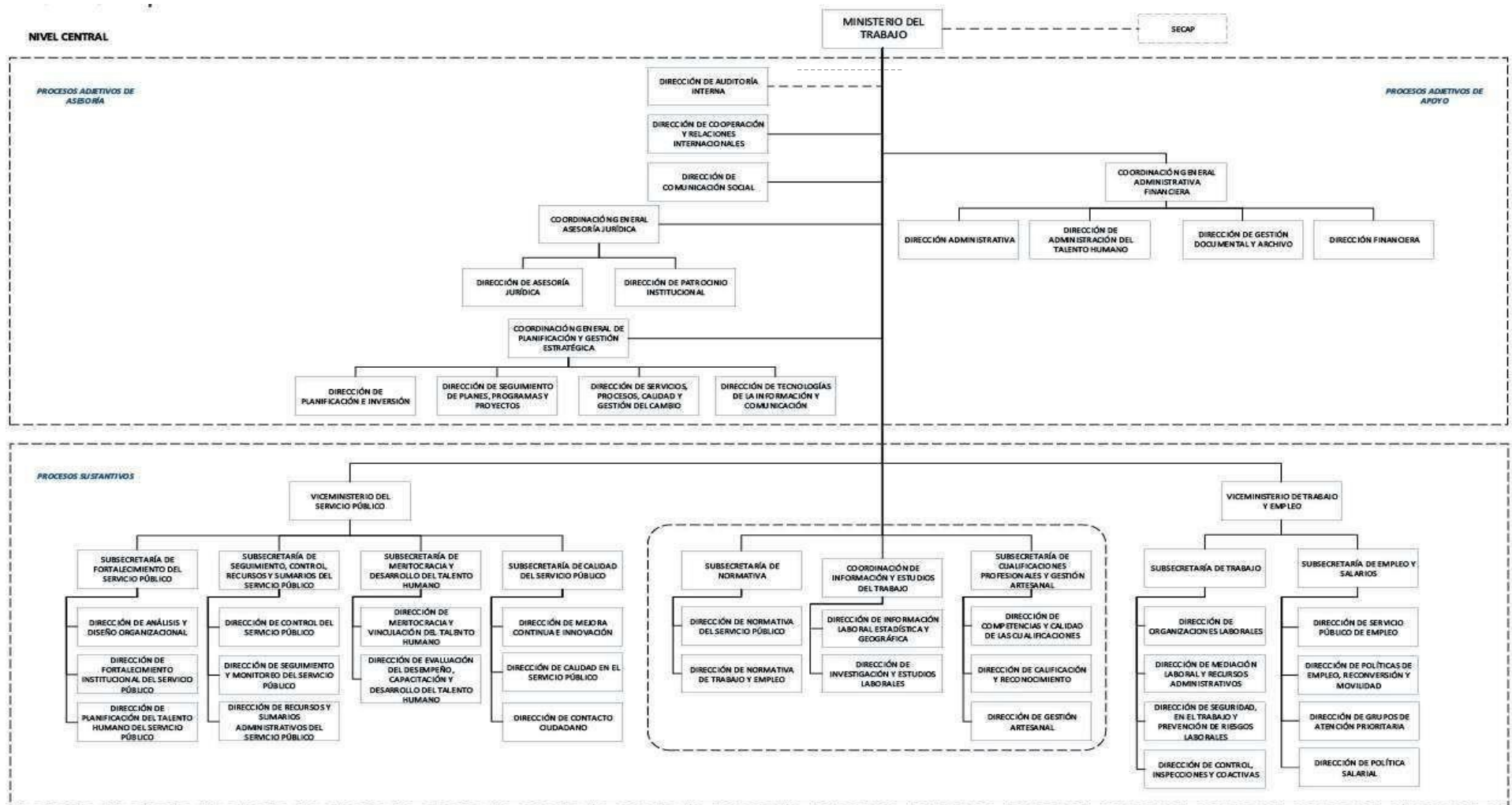
En los años 2015 y 2019 se realizaron los procesos de construcción y actualización del Plan Estratégico Institucional, correspondiente a los periodos 2015-2018 y 2019-2021, los cuales han definido las directrices y establecido el marco de acción de esta Cartera de Estado, particularmente para la conceptualización, elaboración y ejecución de los planes de inversión y operativos anuales.

La gestión de los referidos instrumentos de planificación institucional se ha registrado y monitoreado mediante las plataformas tecnológicas del Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública - SIPI y Gobierno por Resultados - GPR, complementariamente al registro de la ejecución presupuestaria de las actividades y programas postulados, el cual se realizó mediante el Sistema de Gestión Financiera - e-SIGEF.

Estas herramientas, sumadas a los lineamientos y metodologías definidas por el ente rector, han permitido completar los círculos de calidad en cada una de las unidades administrativas del Ministerio, al tiempo que han proporcionado los elementos necesarios para realizar un seguimiento permanente del avance y consecución de las principales metas de la Institución.

2.2 Estructura Organizacional

Estructura Organizacional Nacional – Planta Central



Fuente: Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo y sus reformas (Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-112)

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Estructura Organizacional del Nivel Desconcentrado

Estructura Regionales:



Fuente: Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo y sus reformas (Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-112)

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Estructura Delegaciones Provinciales:



Fuente: Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo y sus reformas (Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-112)

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

2.3. Talento Humano

A continuación, se detalla la composición del talento humano en la institución, por jerarquía y género.

Cuadro 1 - Composición del Talento Humano - Planta Central

Cargo	Género		Total
	Femenino	Masculino	
MINISTRO	-	1	1
VICEMINISTRO	-	2	2
SUBSECRETARIOS	5	4	9
ASESORES	3	2	5
COORDINADORES	4	1	5
DIRECTORES	19	19	38
GERENTES DE PROYECTOS	-	-	0
LOSEP 20 GRADOS	397	235	632
CÓDIGO DE TRABAJO	3	25	28
Total General	431	289	720

Fuente: : Dirección de Administración del Talento Humano, fecha de corte 31/12/2022

Elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano.

Cuadro 2 - Composición del Talento Humano – Direcciones Regionales

Cargo	Género		Total
	Femenino	Masculino	
DIRECTOR REGIONAL	2	3	5
LOSEP 20 GRADOS	295	231	526
CÓDIGO DE TRABAJO	3	49	52
Total General	300	283	583

Fuente: Dirección de Administración del Talento Humano, fecha de corte 31/12/2022

Elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano.

La descripción y análisis de la gestión de la Dirección de Administración del Talento Humano y sus procesos implican:

- Gestión interna de administración de talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.
- Gestión interna del manejo técnico del talento humano.
- Gestión de seguridad, salud ocupacional y gestión integral de riesgos.

A continuación, un breve detalle de la gestión de la Dirección de Administración del Talento Humano:

Gestión Interna de Administración de Talento Humano, Remuneraciones e Ingresos Complementarios.

- Dentro de esta gestión se realiza selección de personal y movimientos internos de manera mensual, mismos que fueron atendidos en su totalidad, en función de la disponibilidad presupuestaria correspondiente. Para el efecto se realizaron además modificaciones presupuestarias para atender dichos pedidos.
- Dentro de la gestión de nómina y remuneraciones, se atienden las solicitudes de pago de nómina de horas extras, remuneraciones, fondos de reserva, subrogaciones y encargos, liquidaciones de haberes de personal, décima tercera y décima cuarta remuneración (mensualmente) y solicitud de pago de la décima tercera y décima cuarta remuneración anual con un cumplimiento del 100%.
- Se realiza el registro de novedades de los servidores en el Sistema de Empleadores del IESS.
- Se realiza un seguimiento, monitoreo y control de asistencia y cumplimiento tanto de trabajo presencia como de teletrabajo.
- Se realiza una gestión integral del registro y aprobación de permisos y vacaciones de los servidores.
- Se han realizado reformas presupuestarias de gasto corriente (Grupo 51) en coordinación con otras unidades institucionales.
- Se realiza la sustanciación de regímenes disciplinarios por faltas leves, graves; emisión de informes y dictámenes por parte de la UATH, que hayan sido requeridos.
- Se realiza una regularización de las comisiones de servicio.
- Permanentemente se actualizan los expedientes de los servidores de la institución.
- Se elaboró la nueva propuesta de Reglamento Interno de Administración del Talento Humano.
- Se ejecutó el respectivo análisis técnico y revisión de los archivos que reposan en la Dirección de Administración del Talento Humano, se establece que las solicitudes receptadas para acogerse a la jubilación de LOSEP y Código del Trabajo cumplen con la edad y los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social y demás normativa legal, además tomando en cuenta que las desvinculaciones no afecten al correcto funcionamiento institucional y la adecuada prestación de

servicios a la ciudadanía, en los meses de enero a diciembre 2022 se han receptado 9 jubilaciones.

- La Dirección de Administración del Talento Humano, realizó la solicitud de pago de la compensación de jubilación para 6 ex servidores a la Coordinación General Administrativa Financiera después de haber recibido los respectivos avales de pago, enviados por la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público, tanto para pagos en bonos del estado como en efectivo

Gestión Interna del Manejo Técnico del Talento Humano

- Se realiza una administración integral de la Planificación de Talento Humano, revisando su permanente actualización y remitiendo a la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público y a la Dirección de Planificación y Apoyo a la Gestión de Talento Humano para su aprobación; una vez que se contó con dicha aprobación, se gestionó la solicitud de creación de partidas a partir de los contratos de servicios ocasionales.
- Se realizó el Plan Anual de Formación y Capacitación 2022, el cual fue aprobado por la Dirección de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano. Dicho plan se ejecuta de acuerdo a la oferta de instituciones públicas como: la Contraloría General del Estado, Función Judicial, Escuela Politécnica Nacional e Instituto Nacional de Altos Estudios Nacionales.
- Mensualmente se realiza la inducción al personal nuevo.
- En el año 2022 se realizó el cierre del proceso de Evaluación del Desempeño del año 2021 e inicio de proceso del año 2022 tanto para el personal operativo como el Nivel Jerárquico Superior.
- Se realizan movimientos al personal de carrera de acuerdo a la necesidad institucional, tales como traspasos, traslados y cambios administrativos.

Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Integral de Riesgos

- Se constituyeron los organismos paritarios del Ministerio, las cuales fueron registradas en el Sistema Único del Trabajo (SUT), Se realizaron las capacitaciones a los miembros de los organismos paritarios.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo: Elaboración de las matrices de identificación de riesgos laborales de los puestos institucionales, Registro del Técnico de Seguridad en el SUT, Aprobación

del Reglamento y Política de Higiene y Seguridad.

- En el periodo enero a diciembre del 2022, los médicos Mauricio Vega; y, Diana Salvador, realizaron las siguientes fichas ocupacionales:

FICHAS OCUPACIONALES	ENERO A DICIEMBRE 2022
INICIAL	94
PERIODICA	189
RETIRO	61
REINTEGRO	5
TOTAL	349

Fuente: Dirección de Administración del Talento Humano, fecha de corte 31/12/2022.

Elaboración: Dirección de Administración del Talento Humano

- Se realizaron las gestiones para la renovación del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, tomando la denominación Dispensario Médico Odontológico.

En la actualidad el Ministerio del Trabajo cuenta con un consultorio Médico en el edificio Torrezul, un Dispensario Médico Odontológico en el edificio Géminis y un consultorio Médico en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil.

- Dentro las actividades realizadas en temas de Salud Ocupacional se realizaron: atenciones médicas, vigilancia de la salud por COVID (casos sospechosos y casos confirmandos), seguimiento de accidentes y enfermedades de trabajo, campañas y comunicados de salud preventiva.
- Se brindó Atención Odontológica a partir de la contratación en el mes de agosto del odontólogo, el cual realiza atención preventiva, curativa y restaurativa, además brinda apoyo en la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Campaña de Profilaxis Dental para los servidores y trabajadores del Ministerio del Trabajo en el edificio Géminis.
- Plan Institucional de Bienestar Social: El accionar del Plan de Bienestar Social en el ejercicio fiscal 2022, estuvo dirigido a mejorar las condiciones del entorno laboral y familiar de los servidores y trabajadores del Ministerio.

2.4. Tecnologías de la Información y Comunicaciones

En virtud de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Trabajo - MDT, expedido mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0052 de 23 de marzo de 2017 y publicado en Registro Oficial Edición Especial N° 1004 de 18 de abril de 2017, y sus reformas, la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) tiene como misión fundamental *"Asesorar y coordinar la gestión de los servicios de tecnologías de la información de la entidad, alineados al plan estratégico institucional y al cumplimiento del Plan Nacional de Gobierno Electrónico y las políticas y objetivos gubernamentales; de manera que garantice la disponibilidad, integridad y confiabilidad de la información institucional"*.

En este marco normativo, la Dirección de TIC's tiene las siguientes gestiones internas:

- Gestión Interna de Proyectos TIC
- Gestión Interna de Infraestructura de TI
- Gestión Interna de Soporte a Usuarios
- Gestión Interna de Seguridad Informática, Interoperabilidad y Riesgos

Consecuentemente, a continuación, se presenta un diagnóstico situacional de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio del Trabajo:

Infraestructura de Cómputo y Procesamiento

El sistema de Procesamiento está conformado por dos (2) chasis blade, cada uno compuesto por 14 cuchillas (servidores físicos), tres (3) servidores tipo rack, y un (1) servidor tipo torre, equipos en los que se han instalado 3 sistemas diferentes de virtualización (KVM, XEN, VmWare).

A partir de septiembre del 2021 se incorporó una nueva infraestructura con 3 servidores de rack lenovo y un almacenamiento de 20 TB mediante donación de la OIT, la misma que es administrada con el virtualizador OVIRT.

Desde diciembre del 2021 hasta la presente fecha, el área de servidores de la DTIC, se encuentra en un proceso de migración y depuración de máquinas virtuales desde la antigua infraestructura blade hacia la nueva Lenovo, por lo que al momento el

número de máquinas virtuales distribuidas en la antigua y nueva infraestructura se muestra a continuación:

Arquitectura	Máquinas virtuales	Estado
Antigua infraestructura	53	Depuradas y visualizadas con OVIRT
Nueva infraestructura	122	Migradas a nueva arquitectura con OVIRT
Antigua infraestructura	11	No es posible migrar
Antigua infraestructura	28	Eliminadas por ya no ser necesarias
TOTAL	214	

Fuente: Informe de Situación Actual del Centro de Datos del Ministerio del Trabajo 31/12/2022

Elaboración: Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación

En la siguiente imagen se puede observar el número de máquinas virtuales y porcentaje de memoria usada en cada servidor de la nueva infraestructura, lo que demuestra que se está superando el umbral recomendado del 70%.

Nombre de host o IP	Clúster	Centro de datos	Estado	Máquinas virtuales	Memoria	CPU
ovirtnode01.trabajo.go...	ClusterTrabajo	DatacenterTrabajo	Up	26		
ovirtnode02.trabajo.go...	ClusterTrabajo	DatacenterTrabajo	Up	39		
ovirtnode03.trabajo.go...	ClusterTrabajo	DatacenterTrabajo	Up	59		

Fuente: Informe de Situación Actual del Centro de Datos del Ministerio del Trabajo 31/12/2022

Elaboración: Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación

Infraestructura de Almacenamiento Existente

La Arquitectura de almacenamiento con la que cuenta el Ministerio del Trabajo está compuesta por: Storage y NAS.

El Sistema de Almacenamiento Storage se compone de dos equipos antiguos marca IBM Storwize modelo V7000 Generación 1 (GEN 1) y Generación 2 (GEN 2), una caja de expansión marca IBM administrada por el equipo de Generación 2, y un sistema de almacenamiento nuevo de 20 TB marca IBM Storwize modelo V5015

STORAGE – STORWIZE - V7000

Es importante mencionar que en estos equipos se guarda aproximadamente

un 20% de la información del ambiente productivo, capacitación externa y pruebas, actualmente y luego de la ejecución de un proceso de mantenimiento correctivo, el tamaño total del sistema de almacenamiento tipo Storage es de 41 TB usables, de los cuales se encuentran utilizados 15 TB, que representan el 36% del total de su capacidad.

STORAGE – STORWIZE – V5015

Es importante mencionar que en estos equipos se guarda la información del ambiente productivo migrado desde el almacenamiento del STORWIZE V7000.

El tamaño total del sistema de almacenamiento tipo Storage Storwize V5015 es de 20 TB usables, de los cuales se encuentran utilizados 18.5 TB, que representan el 92.5% del total de su capacidad, superando el umbral recomendado por el fabricante (70%).

El equipo es de fabricación del año 2021 y dispone de 3 años de soporte y mantenimiento.

NAS - SYNOLOGY

El Sistema de Almacenamiento NAS es un equipo de marca Synology.

En este equipo se guarda toda la información generada por los funcionarios del Ministerio del Trabajo; es decir, se almacena la documentación que se comparte entre varios funcionarios de las diferentes áreas, facilitando su acceso de manera compartida y capacidad de almacenamiento que los equipos personales no disponen. El servidor NAS se asemeja a tener una nube privada en la oficina. Es más veloz, menos costoso y brinda todos los beneficios de una nube pública dentro de la red LAN del Ministerio del Trabajo.

Tiene un tamaño total de espacio asignado de 58.17 TB, de los cuales 44 TB, que representan el 86 % del total de su capacidad se encuentran utilizados por información de los usuarios, y 8 TB que representan el 14% están reservados para necesidades del área de servidores de redes y no pueden ser asignados para otros requerimientos.

El servidor NAS actual tiene una tecnología de discos expansible, por lo que se puede incrementar la capacidad de los discos a fin de evitar que el mismo se quede sin espacio.

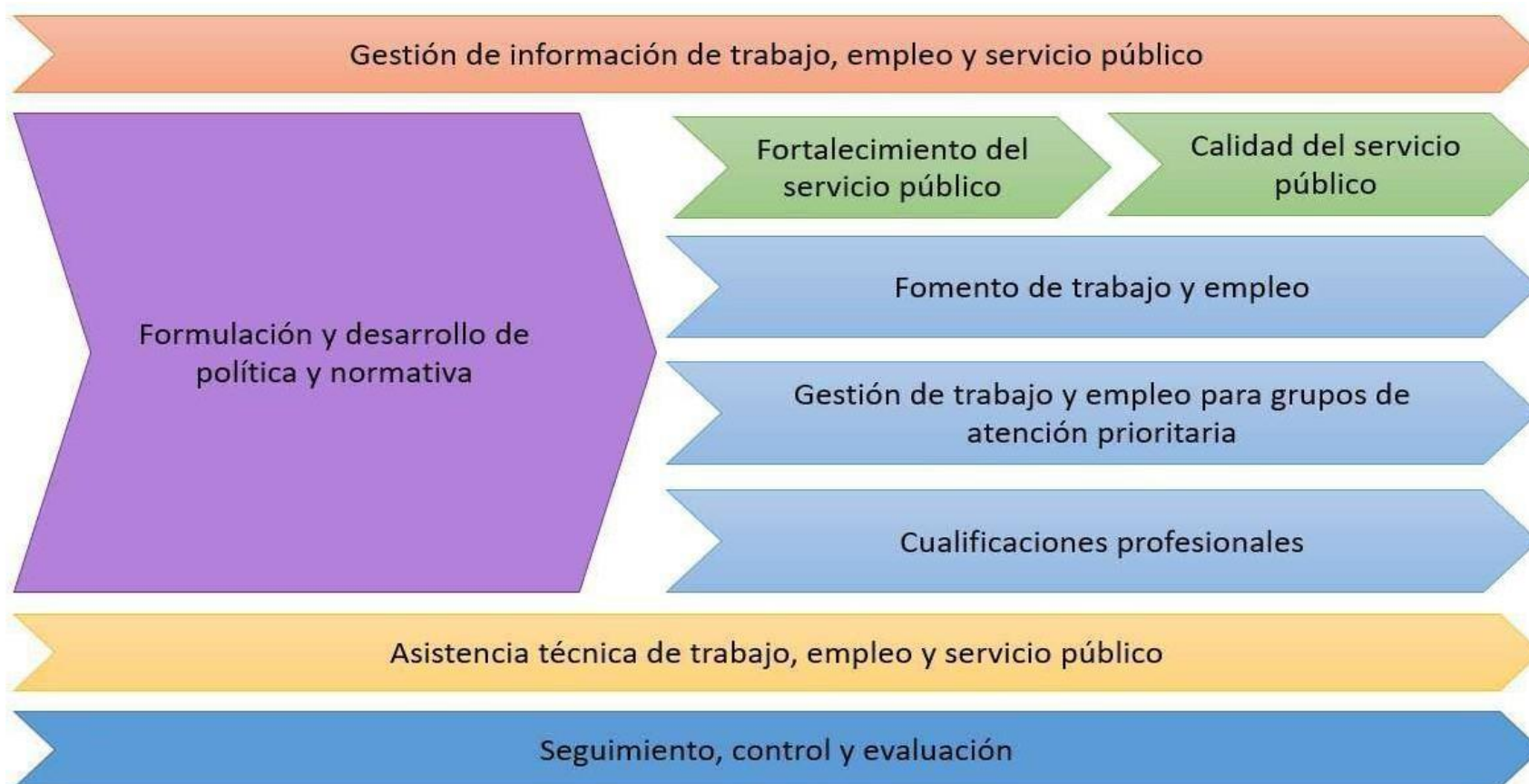
De la misma manera, el contar con licencias de antivirus vigentes para todos los equipos de usuario final del MDT disminuye el riesgo de ataque, secuestro de información, pérdida de información e intrusión de terceros ajenos a esta Cartera de Estado con intenciones maliciosas. Esto permitirá garantizar la seguridad de la información, administrar y monitorear todos los equipos de usuario final a través del Firewall, gestionando de manera oportuna los posibles ataques, accesos no autorizados a la red y brindar una solución efectiva evitando afectaciones a nuestra red institucional e infraestructura tecnológica, con lo que se dará cumplimiento a las disposiciones establecidas en el EGSI - Acuerdo Ministerial 166 publicado en el Registro Oficial Suplemento 88 de 25 septiembre de 2013 y las Normas Emitidas por la Contraloría General del Estado.

Finalmente, como parte de la gestión y atención que brinda la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación en el período enero – diciembre 2022, se han levantado 12.721 tickets atendidos a través de GLPI y distribuidos de la siguiente forma:

- Soporte a usuarios finales: 6.461
- Peticiones sobre sistemas y bases de datos: 1.247
- Incidentes relacionados con problemas en los sistemas: 852
- Requerimientos relacionados a la infraestructura tecnológica: 4.161

2.5. Gestión por Procesos

2.5.1. Cadena de Valor



Fuente y elaboración: Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

2.5.2 Catálogo de Servicios y Trámites

Servicios y Trámites Generales

Mediante Memorando Nro. MDT-SCSP-2022-0165-M del 01 de septiembre de 2022, de asunto "Criterio técnico referente a la taxonomía de servicios del Ministerio del Trabajo", el Subsecretario de Calidad del Servicio Público, indica "(...) *Sobre la base de lo antes expuesto y el análisis realizado por la Dirección de Servicios, Procesos e Innovación: se concluye que su estructura de taxonomía de servicios ha sido desarrollada bajo los lineamientos metodológicos establecidos*", por lo que a continuación se detalla el listado de servicios del Ministerio del Trabajo, con sus respectivos casos y trámites:

SERVICIO	CASO	TRÁMITE
Absolución de consultas en seguridad y prevención de riesgos laborales	Absolución de consultas en seguridad y prevención de riesgos laborales.	Consultas en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.
Absolución de consultas jurídicas	Absolución de consultas jurídicas escritas en materia de trabajo y empleo	Consultas escritas en materia de trabajo y empleo
	Absolución de consultas jurídicas verbales en materia de trabajo y Empleo	N/A
	Absolución de consultas jurídicas escritas en materia de servicio público	Consultas escritas en materia de servicio público
	Absolución de consultas jurídicas verbales en materia de servicio público	N/A

Fuente: Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Servicios y Trámites del Servicio Público

SERVICIO	TRÁMITE	DESCRIPCIÓN
Acceso a la Información Pública	Acceso a la Información Pública	Atención de solicitudes de acceso a la información pública
Administración del registro de impedimentos legales para ejercer cargos públicos	Administración del registro de impedimentos legales para ejercer cargos públicos	Emisión de certificado de no tener impedimento legal para ejercer cargo público para ecuatorianos y extranjeros residentes
		Emisión de certificado de no tener impedimento legal para ejercer cargo público para extranjeros no residentes
		Emisión de oficio de validación de no tener impedimento para ejercer cargo público a la fecha
		Requerimiento de información de impedimentos
		Registro de impedimentos para laborar en el sector público
		Rehabilitación de personas con impedimento laboral en el servicio público a causa de inhabilidad especial por mora.
		Rehabilitación de personas con impedimento laboral en el servicio público a causa de interdicción judicial
		Rehabilitación de personas impedidas por haber recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares
		Rehabilitación de impedidos para laborar en el servicio público por indemnización por supresión de puestos
		Rehabilitación de personas impedidas por destitución

Aprobación de instrumentos de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos	Aprobación de planos para la construcción, habilitación de fábricas y/o campamentos	Requerimiento de aprobación de planos para la construcción, habilitación de fábricas y/o campamentos
Fomento de la gestión de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos	Fomento de la gestión de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos	Aprobación de reglamento de higiene y seguridad
		Registro de plan integral de prevención de riesgos laborales
		Registro de informe anual de actividades del comité de seguridad y salud en el trabajo
		Registro de organismos paritarios y sus renovaciones
		Registro de programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, trabajo y otras drogas en espacios laborales públicos y privados y programa de prevención de riesgos psicosociales
		Registro de capacitaciones realizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo
		Registro de Prevención de Amenazas Naturales y Riesgos Antrópicos
		Registro de Promoción y Prevención de la Salud

SERVICIO	TRÁMITE	DESCRIPCIÓN
Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión de calidad, mejoramiento continuo y atención ciudadana	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en los sistemas funcionales en gestión de calidad y atención ciudadana	Requerimiento de asistencia técnica funcional para la regeneración de claves y modificación de información registrada para el rol Administrador Institucional del SIITH
		Requerimiento de asistencia técnica funcional a incidentes y necesidades para la gestión de la herramienta de atención de requerimientos de la ciudadanía
		Requerimiento de asistencia técnica en normas y metodologías para la gestión de requerimientos de la ciudadanía
		Requerimiento para la integración en la herramienta de atención de requerimientos de la ciudadanía.
	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión de calidad y mejoramiento continuo e innovación de procesos y servicios	Requerimiento de asesoría en gestión de la calidad y modelos de excelencia.
		Requerimiento de asesoría para la obtención del Premio de Calidad y Excelencia en el Servicio Público.
		Verificación al plan para la mejora de la gestión institucional.

	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en los sistemas funcionales en materia de servicio público	Requerimiento de asistencia técnica para la habilitación de desvinculación por excepción del Sistema Informático Integrado de Talento Humano
	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión de calidad y mejoramiento continuo e innovación de procesos y servicios	Requerimiento de asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en el ámbito de la mejora continua e innovación de procesos y servicios
		Requerimiento de asesoría en metodologías para la medición de la percepción de la calidad del servicio del sector público.
Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en materia de empleo y salarios	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión metodológica en materia de empleo y salarios	Requerimiento de asistencia técnica en derechos laborales de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad
Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en materia de trabajo	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en los sistemas funcionales en materia de trabajo	Actualización de correos electrónicos para la recuperación de claves de los sistemas Único de Trabajo y Salarios en Línea
	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión metodológica en materia de trabajo	Requerimiento de asistencia técnica en organizaciones laborales

Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en meritocracia, vinculación del talento humano y desarrollo organizacional	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en los sistemas funcionales en materia de meritocracia y vinculación del talento humano	Creación de Claves de Acceso al Módulo de Selección del Sistema Informático Integrado de Talento Humano.
	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión metodológica en materia de meritocracia y vinculación del talento humano	Requerimiento de asistencia técnica en normativa de selección de personal y su plataforma
		Requerimiento de asesoría técnica en meritocracia y selección del talento humano a través de concursos de méritos y oposición.
		Requerimiento de asistencia técnica en gestión de la evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo del talento humano
	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico funcional en la plataforma e-Learning del Ministerio del Trabajo	Requerimiento de asistencia técnica funcional en la plataforma e-Learning del Ministerio del Trabajo
	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión metodológica en materia de desarrollo organizacional	Requerimiento de asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en desarrollo organizacional y gestión del cambio y cultura en las instituciones públicas
Calificación de operadores de capacitación y capacitadores independientes	Calificación de capacitadores independientes	Emisión de resolución de calificación y/o ampliación de capacitadores independientes
		Emisión de resolución de Renovación a la calificación de Capacitadores Independientes
	Calificación de Instituciones Públicas o Privadas como Operadores de Capacitación Continua	Emisión de resolución de calificación de Instituciones Públicas o Privadas como Operadores de Capacitación Continua
		Emisión de resolución de calificación de Instituciones de Educación Superior como Operadores de Capacitación Continua
	Calificación de operadores de capacitación calificado	Ampliación y/o modificación de la calificación como operador de capacitación calificado

	Calificación para habilitación de Coordinador(a) Pedagógico(a) , y/o inclusión de instructores(as)	Habilitación de Coordinador(a) Pedagógico(a), y/o inclusión de instructores(as)
	Calificación de operadores de capacitación	Renovación de la calificación de operadores de capacitación
Calificación y certificación de sustitutos directos	Calificación y certificación de sustitutos directos	Emisión de certificación de sustituto directo
Capacitación en gestión de calidad, mejoramiento continuo y atención ciudadana	Capacitación en mejoramiento continuo e innovación de procesos y servicios por requerimiento de entidades públicas	Requerimiento de capacitación en implementación de normas, metodologías y herramientas técnicas de mejora continua e innovación de procesos y servicios
	Capacitación en mejoramiento continuo e innovación de procesos y servicios por planificación institucional	N/A
	Capacitación en gestión de atención ciudadana	Requerimiento de capacitación para la gestión de la herramienta de atención de requerimientos de la ciudadanía
		Requerimiento de capacitación del uso del módulo de Registro de Información del Sistema Informático Integrado de Talento Humano
Capacitaciones en materia de empleo y salarios	Capacitaciones en materia de empleo y salarios	Requerimiento de ejecución de talleres de sensibilización
		Inscripción en los cursos que oferta el Ministerio del Trabajo para el fortalecimiento del perfil laboral - Encuentra Empleo
Capacitaciones en materia de trabajo	Capacitaciones en materia de trabajo	Inscripción en los cursos que oferta el Ministerio del Trabajo en materia de trabajo
Capacitaciones en meritocracia y vinculación del talento humano	Capacitaciones en meritocracia y vinculación del talento humano	Inscripción en los cursos que oferta el Ministerio del Trabajo en materia de meritocracia y vinculación del talento humano
		Requerimiento de capacitación respecto al Módulo de Selección (Norma Técnica de Selección de Personal - Undécima) del Sistema Informático Integrado de Talento Humano

Certificación/ constancia de registro en el catastro del sector público	Certificación/constancia de registro en el catastro del sector público	Emisión de certificado/constancia de registro en el catastro del sector público
		Registro y/o actualización en el catastro de instituciones públicas
Certificaciones de actos administrativos	Certificaciones de actos administrativos	Emisión de copias certificadas de documentos del Ministerio del Trabajo
Concesión de visto bueno	Concesión de visto bueno	Petición de terminación de relación laboral con visto bueno por parte del empleado
		Petición de terminación de relación laboral con visto bueno con suspensión de relación laboral por parte del empleador
		Petición de terminación de relación laboral con visto bueno sin suspensión de relación laboral por parte del empleador
Emisión de certificado de relación de dependencia laboral con el sector público	Emisión de certificado de relación de dependencia laboral con el sector público	Requerimiento de certificado de relación de dependencia laboral con el sector público

SERVICIO	TRÁMITE	DESCRIPCIÓN
Emisión de criterios técnicos en la aplicación de la normativa, metodologías y/o herramientas de mejora continua e innovación	Emisión de criterio técnico para la publicación de servicios en operación	Verificación metodológica para la publicación de servicios en operación
	Emisión de criterio técnicos para publicación de Acuerdo de Nivel de Servicio y/o Acuerdo de Nivel de Operación	Verificación metodológica de Acuerdo de Nivel de Servicio y/o Acuerdo de Nivel de Operación
	Emisión de criterio técnico de taxonomía de servicios	Verificación metodológica de taxonomía de servicios
	Emisión de criterios técnicos de la gestión y resultados de proyectos de mejora continua e innovación de procesos y servicios en las entidades públicas	Verificación metodológica de informes técnicos de procesos priorizados a ser mejorados
		Verificación metodológica de informes de resultados alcanzados en la mejora continua e innovación de procesos
Evaluación de cumplimiento de la aplicación de normativa en la gestión del servicio público	Evaluación a la gestión de mejora de clima y cultura organizacional	Calificación de cumplimiento de plan estratégico de mejora organizacional - PEM
	Evaluación de la gestión de clima y cultura organizacional en las instituciones del sector público	Medición del clima laboral y cultura organizacional en Instituciones Públicas
	Evaluación de la gestión de evaluación del desempeño	N/A
Evaluación de estándares de calidad del reconocimiento y calificación	Evaluación de estándares de calidad de calidad del reconocimiento y calificación otorgado a través de auditorías especiales	Requerimiento de auditoría especial en calificaciones profesionales
	Evaluación de estándares de calidad del reconocimiento y calificación otorgado a través de auditorías por planificación institucional	N/A

Formalización de instrumentos técnicos para cualificaciones profesionales	Formalización de instrumentos técnicos para cualificaciones profesionales	Elaboración o actualización de perfiles de cualificación profesional para capacitación y certificación
	Formalización de instrumentos técnicos para cualificaciones profesionales correspondiente a esquemas de certificación e instrumentos de evaluación	Elaboración o actualización de esquemas de certificación e instrumentos de evaluación para capacitación y certificación
	Formalización de instrumentos técnicos para cualificaciones profesionales por planificación institucional correspondiente a perfiles de cualificación profesional	N/A
Habilitación de sistemas para el registro de información de gestión del talento humano	Habilitación de sistemas para el registro de información de las empresas públicas	Aprobación de uso de la plataforma para el registro y carga de información de distributivos de empresas públicas
	Habilitación de sistemas para el registro de información de variables de talento humano de instituciones públicas	Aprobación de uso de la plataforma LINESURVEY para el registro y carga de información de instituciones públicas
Habilitación de sistemas de certificación de personas para Organismos Evaluadores de la Conformidad	Habilitación de sistemas de certificación de personas para Organismos Evaluadores de la Conformidad	Aprobación de uso del sistema de certificación de personas a los Organismos Evaluadores de la Conformidad reconocidos.
Habilitación de sistemas para toma de pruebas de conocimientos técnicos en procesos de selección	Habilitación de sistemas para toma de pruebas de conocimientos técnicos en procesos de selección	Aprobación de uso del Sistema de Evaluación de Conocimientos Técnicos (SECT)

Legalización de actos administrativos relacionados con la contratación colectiva	Legalización de actos administrativos relacionados con la contratación colectiva	Resolución del pliego de peticiones con sentencia de primera instancia
		Resolución del pliego de peticiones con sentencia de segunda instancia
		Suscripción de actas transaccionales para instituciones privadas
		Suscripción de actas transaccionales para instituciones públicas para trabajadores bajo Código del Trabajo
		Suscripción de contratos colectivos para instituciones públicas para trabajadores bajo código del Trabajo
		Suscripción de contratos colectivos para instituciones privadas
		Resolución de reclamación colectiva presentada por instituciones privadas
		Reclamación colectiva presentada por instituciones públicas

Legalización de beneficios sociales	Legalización de beneficios sociales	Registro del pago de decimocuarta remuneración por parte del usuario en el Sistema de Salarios en Línea.
		Registro del pago de decimotercera remuneración por parte del usuario en el Sistema de Salarios en Línea
		Registro del pago de decimotercera y decimocuarta remuneración para servicio doméstico por parte del empleador en el Sistema de Salarios en Línea
		Registro del pago de Participación de Utilidades por parte del empleador en el Sistema de Salarios en Línea
Legalización de documentos de operador y mecánico de equipo caminero previo al inicio de cursos	Legalización de documentos de operador y mecánico de equipo caminero previo al inicio de cursos	Validación de documentación de aspirantes a escuelas de formación o cursos para operador y mecánico de equipo caminero
Legalización de documentos previo a la titulación artesanal	Legalización de documentos previo a la titulación artesanal	Validación de documentos previo a la titulación artesanal modalidad práctica profesional
		Validación de documentos previo a la titulación artesanal modalidad propios derechos y convalidación profesional
Legalización de obligaciones del empleador	Legalización de obligaciones del empleador	Registro de actas de finiquito por parte del empleador en el Sistema Único de Trabajo
		Registro de datos de trabajadores para la vinculación laboral por parte del empleador
		Registro del pago de multas por sanciones

Legalización de organizaciones artesanales	Legalización de organizaciones artesanales	Aprobación de disolución voluntaria de personería jurídica de organizaciones artesanales
		Aprobación de estatutos y concesión de personería jurídica de organizaciones artesanales
		Aprobación de reformas total y parcial de estatutos de organizaciones artesanales
		Registro de directivas de las organizaciones artesanales
		Registro de ingreso, retiro o exclusión de socios de las organizaciones artesanales
Legalización de organizaciones laborales	Legalización de organizaciones laborales	Aprobación de estatutos y personería jurídica en organizaciones laborales
		Aprobación de reformas a estatutos de organizaciones laborales
		Registro de directivas de organizaciones laborales
		Registro de inclusión y/o exclusión de socios de organizaciones laborales
		Registro de la marginación de organizaciones laborales
Legalización de organizaciones sociales	Legalización de organizaciones sociales	Aprobación del estatuto y otorgamiento de la personalidad jurídica de organizaciones sociales, fundaciones y microempresas asociativas
		Registro de directivas para organizaciones sociales, fundaciones y microempresas asociativas
		Registro de inclusión y/o exclusión de miembros en organizaciones sociales, fundaciones y microempresas asociativas
		Aprobación de reformas al estatuto de organizaciones sociales, fundaciones y microempresas asociativas
		Aprobación de disolución, liquidación y reactivación de organizaciones sociales, fundaciones y microempresas asociativas

Legalización de vinculación laboral de extranjeros en el sector público	Legalización de vinculación laboral de extranjeros en el sector público	Autorización laboral para extranjeros para trabajar en el sector público
Legalización/ convalidación de títulos	Legalización/convalidación de títulos artesanales	Refrendación de títulos nuevos y canje de centros de formación artesanal y organizaciones artesanales
	Legalización/convalidación de títulos nuevos y canje de operadores y mecánicos de equipo caminero	Refrendación de títulos nuevos y canje de operadores y mecánicos de equipo caminero
Mediación laboral	Mediación laboral	Audiencia de diálogo social en la solución de conflictos colectivos e individuales
		Audiencia de mediación voluntaria para la solución de conflictos individuales de trabajo
Otorgamiento o revocatoria de unificación de utilidades	Otorgamiento o revocatoria de unificación de utilidades	Aprobación de unificación de utilidades para empleadores del sector privado
		Aprobación de revocatoria de unificación de utilidades para empleadores del sector privado
Preselección de personal para empleadores	Preselección de personal para empleadores	Registro de oferta laboral para preselección de personal a través del portal de Encuentra Empleo
Publicación de ofertas de capacitación del sector público	Publicación de ofertas de capacitación del sector público	N/A
Publicación de ofertas laborales en el portal de Encuentra Empleo	Publicación de ofertas laborales en el portal de Encuentra Empleo	Registro de ofertas laborales en el portal encuentra empleo

Reconocimiento de la gestión de calidad, excelencia y clima y cultura organizacional	Reconocimiento y Premiación al mejor índice de clima laboral y cultura organizacional del servicio público ecuatoriano	N/A
	Reconocimiento mediante certificación de calidad en el sector público a las entidades que alcanzaron el tercer o cuarto nivel de madurez	N/A
	Reconocimiento mediante otorgamiento del premio de calidad y excelencia y otros reconocimientos relacionados con la calidad de la gestión institucional	Postulación al premio de calidad y excelencia en el servicio público y otros reconocimientos relacionados con la calidad de la gestión institucional
	Reconocimiento a los niveles de madurez en calidad y excelencia en el Sector Público	Postulación a los niveles de madurez en calidad y excelencia en el Sector Público
Reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad	Reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad	Requerimiento de reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad
		Ampliación al reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad
		Renovación al reconocimiento de organismos evaluadores de la conformidad
Regularización de la gestión de meritocracia y desarrollo del talento humano	Regularización de la gestión de meritocracia y desarrollo del talento humano	Requerimiento de asesoría técnica en meritocracia y selección del talento humano a través de concursos de méritos y oposición
		Declaratoria de Desierto de Concursos de méritos y oposición
		Aprobación de la planificación de Concursos de las instituciones de la Función Ejecutiva
		Revisión de bancos de preguntas y opciones de infraestructura de concursos
		Registro del plan de capacitación ejecutado de las instituciones públicas

Regularización de la gestión de talento humano bajo Código de Trabajo	Regularización de reglamentos internos de trabajo bajo Código de Trabajo	Aprobación de reglamentos internos de trabajo
	Regularización de horarios y jornadas de trabajo bajo Código de Trabajo	Aprobación de extensión de horarios de trabajo (Suplementarias y Extraordinarias)
		Aprobación de horarios especiales de trabajo de empresas o instituciones bajo Código del Trabajo
		Aprobación de jornadas especiales de trabajo de instituciones públicas que pertenecen a la red pública integral de salud
		Aprobación de jornadas especiales de trabajo de servidores públicos
	Regularización de la gestión de desvinculación bajo Código de Trabajo	Cálculo del valor correspondiente a la jubilación patronal para trabajadores de código de trabajo en el sector público
		Cálculo del valor correspondiente a la jubilación patronal para trabajadores de código de trabajo

Regularización de la gestión institucional, de desarrollo organizacional y gestión del talento humano en el servicio público	Regularización de la gestión institucional y de desarrollo organizacional del sector público	Aprobación de reformas del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos
	Regularización de la gestión del talento humano en el servicio público	Aprobación de contratos de servicios ocasionales que superan el 20% permitidos por la LOSEP y su reglamento
		Aprobación de contratos de servicios ocasionales con gasto corriente (Grupo 51), para satisfacer necesidades institucionales exclusivamente no permanentes
		Aprobación de contratación de puestos estratégicos
	Regularización de la gestión institucional y de desarrollo organizacional en el servicio público	Aprobación de creación de puestos de carrera
		Aprobación de revisión de la clasificación y cambio de denominación de puestos de carrera

Regularización de la gestión del talento humano en el servicio público	Aprobación de compensación por jubilación obligatoria (70 años o más e invalidez) LOSEP
	Aprobación de compensación por jubilación no obligatoria LOSEP
	Aprobación de indemnización por retiro voluntario por jubilación Código del Trabajo.
	Calificación del régimen laboral de servidores y trabajadores del sector público
	Cambio de régimen laboral de servidores y trabajadores del Sector Público
Regularización de la gestión institucional y de desarrollo organizacional en el servicio público	Aprobación de supresión de puestos de carrera en las instituciones públicas
	Aprobación de Planificación del Talento Humano en Instituciones Públicas
Regularización de la gestión del talento humano en el servicio público	Aprobación del registro de beneficiarios de procesos de desvinculación
Regularización de la gestión institucional y de desarrollo organizacional en el servicio público	Validación y registro de la Población Económicamente Activa institucional
Regularización de la gestión del talento humano en el servicio público	Emisión de informe favorable para exceder el límite de horas suplementarias y extraordinarias en el Sector Público

	Regularización de la gestión institucional y de desarrollo organizacional en el servicio público	Aprobación de creación, supresión, revisión de la clasificación y cambio de denominación de puestos del Nivel Jerárquico Superior
	Regularización de la gestión del talento humano en el servicio público	Autorización de contratos de servicios ocasionales para el Nivel Jerárquico Superior
	Regularización de la gestión institucional y de desarrollo organizacional en el servicio público	Aprobación del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos
		Aprobación de perfiles provisionales de puestos
		Aprobación de los instrumentos de gestión institucional de las entidades de la Función Ejecutiva
		Validación de los instrumentos de gestión institucional de las entidades que no pertenecen a la Función Ejecutiva.
		Autorización para contar con asesores por número variable de la Estructura Organizacional de las instituciones públicas.
		Aprobación, renovación y/o baja de la temática institucional para contratación de gerentes institucionales.

Resolución de denuncias en materia de trabajo y empleo	Resolución de denuncias en materia de trabajo y empleo	Atención de denuncias laborales bajo Código de Trabajo
Resolución de denuncias relacionadas con el talento humano y remuneraciones de entidades públicas	Resolución de denuncias relacionadas con el talento humano y remuneraciones de entidades públicas	Atención de denuncias relacionadas con el talento humano y remuneraciones de entidades públicas
Resolución de recursos, acciones de nulidad y sumarios administrativos	Resolución de recursos extraordinarios de revisión e impugnaciones	Interposición de recursos extraordinarios de revisión
	Resolución de acciones de nulidad	Interposición de acción de nulidad
	Resolución de recursos de apelación	Interposición de recursos de apelación
	Resolución de sumarios administrativos	Inicio de Sumarios administrativos
Verificación de cumplimiento de la aplicación de normativa en la gestión de meritocracia y vinculación del talento humano	Verificación de procesos de selección de las entidades públicas	N/A

Evaluación del cumplimiento de la aplicación de normativa en la gestión de calidad, mejoramiento continuo, atención ciudadana en el servicio público y simplificación de trámites.	Evaluación del cumplimiento de la aplicación de normativa en la gestión de calidad, mejoramiento continuo, atención ciudadana en el servicio público y simplificación de trámites.	N/A
Verificación de la gestión administrativa relacionada con el talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional	Verificación de la gestión administrativa relacionada con el talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional mediante controles posteriores (ex post) efectuados por firmas externas	N/A
	Verificación posterior de aplicación de normativa en ejecución de concursos de méritos y oposición	N/A
	Verificación posterior de aplicación de normativa en ejecución de procesos de evaluación del desempeño	N/A
	Verificación de la gestión administrativa relacionada con el talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional mediante estudios de control	N/A
	Verificación al cumplimiento de las acciones de mejoramiento relacionada con el talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional implementadas por las entidades	N/A
	Verificación del cumplimiento de normativa de los subsistemas de talento humano	N/A
	Verificación de aplicación del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo	N/A

Fuente: Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio- Memorando Nro. MDT-SCSP-2022-0165-M

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

03

Análisis Situacional

3.1. Análisis de Contexto

Aspectos Políticos

El actual Código del Trabajo fue promulgado en noviembre de 1938, es decir, tiene más de 80 años. Las tasas habituales de desempleo, informalidad y subempleo en los últimos ochenta años dejan una clara enseñanza: la rigidez laboral no es el camino al éxito, sino al fracaso. No es casualidad que hoy Ecuador ocupe la posición 113 de 140 países del ranking de mercado laboral del Índice de Competitividad Global, elaborado por el Foro Económico Mundial.

La legislación ecuatoriana restringe la libertad de contratación. Por ejemplo, prohíbe la contratación por horas y el contrato a plazo fijo, lo cual limita las oportunidades de los jóvenes que necesitan combinar horas de estudios con horas de trabajo. Así también, excluye a las madres de familia que quisieran conciliar la vida familiar con el ámbito laboral.

Desde esta Cartera de Estado se propone la generación de la Política pública e instrumentos normativos que beneficien a la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra en el desempleo, de esta manera se busca generar trabajo para quienes no lo tienen y mejorar las condiciones laborales para quienes actualmente se encuentran en situaciones laborales precarias.

Además, debemos considerar que existen beneficios adicionales que incrementan el salario real. De acuerdo con estimaciones presentadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), estos beneficios representan el 37% del salario básico unificado. Además, la carga impositiva que tienen que soportar las empresas, resulta muy pesada. Es así que entre el 25% por Impuesto a la Renta y el 15% por reparto de utilidades, las empresas terminan pagando el 36,25% de impuestos en relación a sus utilidades.

Aspectos Económicos

Tras la pandemia del COVID-19, más de 2 millones de personas se encontraban desempleadas o subempleadas en Ecuador¹. La desocupación e informalidad son provocados por una legislación extremadamente rígida que limita la capacidad de contratar. Tan sólo 2 de cada 10 ecuatorianos tienen un empleo adecuado, mientras que la gran mayoría, tienen trabajos inadecuados o se encuentran desempleadas (post COVID-19). Lo más grave fue el deterioro de la calidad del trabajo, pues el empleo de calidad se redujo más de 30 puntos porcentuales entre 2007 y 2020². Tras los devastadores efectos de la pandemia del COVID-19, el empleo adecuado apenas representaba el 17% de la Población Económicamente Activa (PEA). Además, se han perdido casi 2 millones de empleos adecuados en los últimos 3,5 años.

Aspectos Sociales

La rigidez laboral ha excluido a los jóvenes del mercado laboral, pues el desempleo juvenil es casi el doble que el desempleo nacional. Mientras que, el 13% de la Población Económicamente Activa nacional se encuentra desempleada, el 24% de los jóvenes se encuentra en la misma condición. Así también, la calidad del empleo juvenil se ha deteriorado más que el nacional. Sólo 2 de cada 10 jóvenes reportó un empleo adecuado. Mientras que el subempleo se incrementó de 19% en junio de 2007, a 34% en junio de 2020³.

Para las mujeres, la situación laboral es aún más complicada. A junio de 2020, se registró una tasa de desempleo en mujeres de 16%, superando el 12% del desempleo en los hombres.

Esta es la historia de las últimas décadas y el resultado de una legislación laboral cada vez más asfixiante que impide el crecimiento productivo y exime de ingresos a quienes necesitan de un empleo.

Aspectos Tecnológicos

La velocidad y el alcance de la transformación digital están cambiando rápidamente las economías y las sociedades, así como a los Gobiernos de todo el mundo, desafiándolos a aceptar esta ola de transformación. Las empresas que son más capaces de utilizar la tecnología y los datos estratégicamente se han convertido en las más productivas y valiosas del mundo.

¹ Fuente: INEC - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), varios periodos. ² Fuente: INEC - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), varios periodos ³ Fuente: INEC - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), varios periodos

La digitalización de servicios les permite a las instituciones públicas ofrecer mejores herramientas para satisfacer las diferentes necesidades de los ecuatorianos, y al mismo tiempo, la implementación de políticas públicas. Por lo tanto, es imprescindible la implementación de un Gobierno digital al servicio de todos los ciudadanos. El ciudadano y el usuario deben ser el centro del proceso de innovación.

Los trámites digitales se encuentran en muchas ocasiones con una población que no puede acceder a ellos. Sin embargo, durante los últimos años se han presentado significativos avances en el uso del internet en el Ecuador. Así, en 2008 sólo 26 de cada 100 ecuatorianos utilizaban internet, mientras que en 2019 esta proporción se incrementó a 59 por cada 100 habitantes. Del mismo modo, mientras que en 2011 apenas 4 de cada 100 ecuatorianos contaban con un teléfono inteligente, en 2019 esta proporción se incrementó a 46 por cada 100 ecuatorianos. Estos avances en conectividad permitirán a las personas y negocios beneficiarse de completar trámites en línea⁴. La innovación es un proceso proactivo que brinda soluciones a las dificultades económicas y sociales que viven las familias ecuatorianas. Por ello, involucra a los ciudadanos como eje fundamental del proceso, pero también debe incluir a las empresas, el sector público, los gremios y demás actores de la sociedad civil. Así, la implementación de un Gobierno digital ayuda a fortalecer la relación de los ciudadanos con sus gobernantes y a generar un Estado más eficiente.

Aspectos Culturales

Debido a la naturaleza del rol y competencias institucionales, este apartado no aplica en el presente análisis.

3.2 Análisis Sectorial

El análisis sectorial implica el desarrollo de los principales indicadores del mercado laboral (revisar Sección 6 - Glosario de Términos) en un periodo de tiempo, a continuación, se presentan los indicadores laborales más representativos con la descripción y el análisis.

El análisis sectorial implica el desarrollo de los principales indicadores del mercado laboral en un periodo de tiempo, a continuación, se presentan los indicadores laborales más representativos. Los datos corresponden a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo con corte a noviembre de 2022.

⁴ Fuente: INEC – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), varios periodos

Población Económicamente Activa

El principal indicador de la oferta laboral es la Población Económicamente Activa (P.E.A.). De forma agregada se concluye que, de toda la población nacional, el 48,16% está trabajando o tiene la disponibilidad de trabajar.

Tabla - Población Nacional y Población Económicamente Activa

Área	Población Total	PEA	% PEA a la población
NACIONAL	18.162,830	8.380.304	46,14%
URBANO	12.382.219	5.596.290	45,20%
RURAL	5.780.611	2.784,013	48.16%

Fuente: INEC - ENEMDU noviembre 2022.

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022)

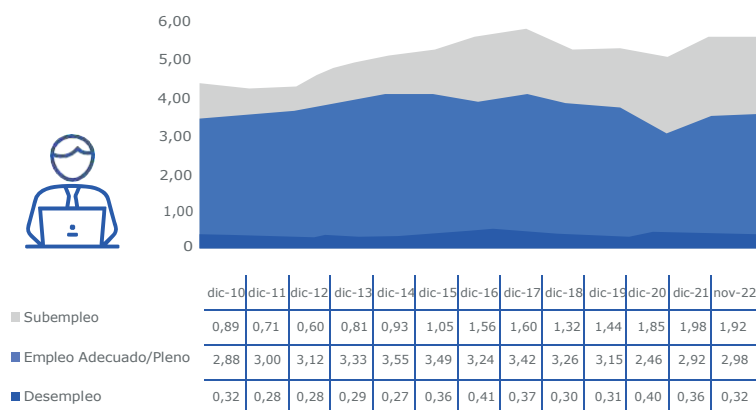
Empleo Adecuado, Subempleo y Desempleo a nivel nacional

A noviembre de 2022, en el país se registra que un total de 2.981.886 de personas tienen empleo adecuado, lo que corresponde al 35,6% de la Población Económicamente Activa (PEA). Para noviembre 2022 se registró un aumento en 363.208 del número de personas con empleo pleno con respecto a noviembre de 2020 (lo que representa un aumento de 4,7 puntos porcentuales).

Por otra parte, 1.921.319 de personas se encuentran subempleadas a noviembre de 2022, lo que corresponde al 22,9% de la Población Económicamente Activa. Entre noviembre de 2022 y noviembre de 2020, se experimente una reducción de 47.760 personas en subempleo, es decir 2,4 puntos porcentuales menos.

Finalmente, a noviembre de 2022 318.363 personas están desempleadas, lo que corresponde al 3.79% de la PEA. Con respecto a noviembre de 2020, se aprecia una disminución de 141.982 personas lo que representa 30.8 puntos porcentuales.

Figura - Personas con empleo adecuado, desempleo y subempleo en Ecuador diciembre 2010- 2021 y noviembre 2022 (en miles de personas)



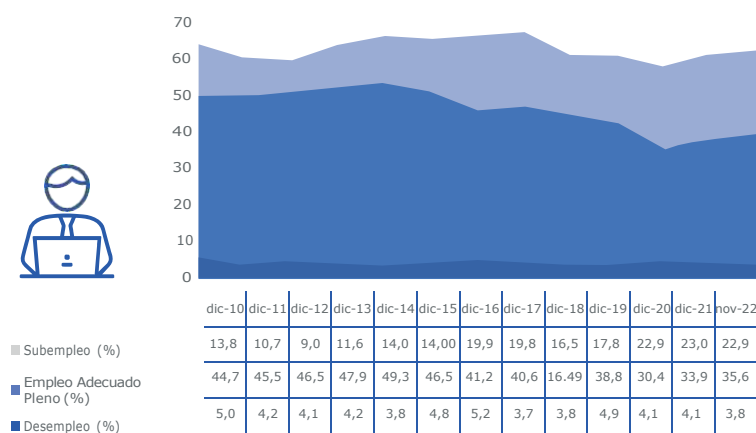
Fuente: INEC - ENEMDU varios periodos

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022).

Las tasas muestran un desempeño similar a los valores nominales. La proporción de personas con empleo adecuado respecto a la Población Económicamente Activa creció en 7,1 puntos porcentuales a noviembre 2022, respecto de noviembre 2020. Es así que, a noviembre de 2022 el 35,6% de personas que forman parte de la PEA tienen empleo pleno.

Por otro lado, la proporción de personas subempleadas disminuyó en noviembre 2022 respecto a noviembre 2020. Es decir, el 22,92% de personas que pertenecen a la PEA están subempleadas. El desempleo también ha disminuido en 1,8 puntos porcentuales, a noviembre de 2022 la tasa de desempleo es de 3,8%.

Figura - Tasa de empleo adecuado, desempleo y subempleo en Ecuador diciembre 2010 - 2021 y noviembre 2022 (en porcentaje)



Fuente: INEC - ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022).

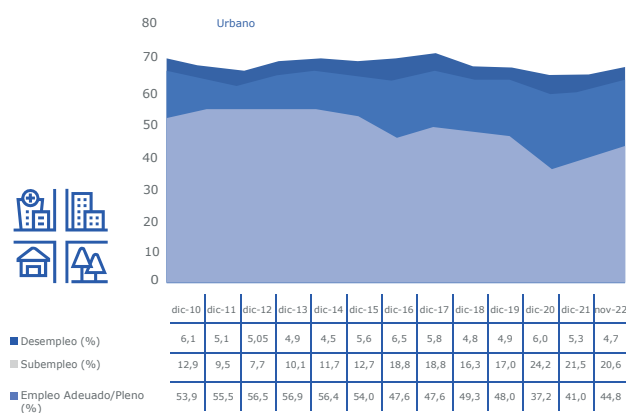
Empleo Adecuado, Subempleo y Desempleo por área

Con respecto a los indicadores laborales por área geográfica, se observa que el promedio de la diferencia entre empleo adecuado del área urbana y el área rural, entre 2010 y 2020, fue de 25,6 puntos porcentuales. Para noviembre de 2022, la tasa de empleo adecuado del área urbana registró un valor de 44,6% y la del área rural fue de 17,5%.

Para noviembre de 2022, la tasa de subempleo en el área rural fue de 27,6% y la del área urbana fue de 20,6%, con una diferencia de 7 puntos porcentuales.

En cuanto a las tasas de desempleo, en el área urbana se presentan tasas superiores que en el área rural. La diferencia entre ambas tasas en el periodo comprendido entre 2010 y 2020 fue de 3,1 puntos porcentuales. A noviembre de 2022, la tasa de desempleo en el área urbana se ubicó en 4,7% y en el área rural en 1,9%.

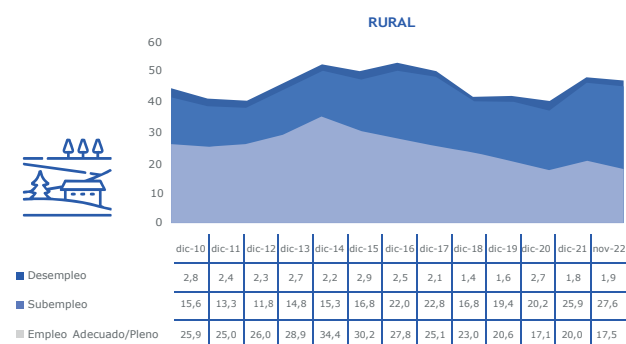
Figura - Tasas de empleo, desempleo y subempleo en el área urbana a diciembre 2010- 2021 y noviembre 2022



Fuente: INEC - ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022)

Figura - Tasas de empleo, desempleo y subempleo en el área rural a diciembre 2010- 2021 y noviembre 2022



Fuente: INEC - ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022)

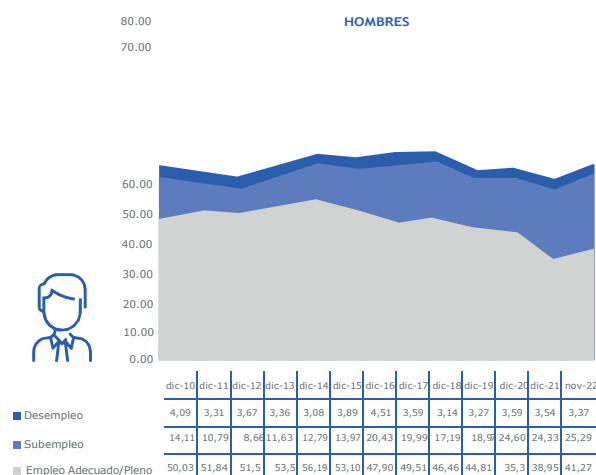
Empleo Adecuado, Subempleo y Desempleo por género

Respecto al género se observa (en el periodo 2010-2020) la diferencia de empleo pleno entre hombre y mujeres se ha mantenido, en promedio, del 14,7%. Esta diferencia se mantiene en 2022, ya que, para el mes de noviembre de ese año, la tasa de empleo adecuado de hombres fue de 41,27%, mientras que de las mujeres fue de 27,59%.

Para noviembre de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres fue de 4,40% y de los hombres fue de 3,36%.

En cuanto al subempleo, los hombres tienen tasas superiores a la de mujeres. La diferencia entre ambas tasas, entre 2010-2020, fue de 0,92 puntos porcentuales en promedio. Para noviembre de 2022, la tasa de subempleo de mujeres fue de 19,60% y la de los hombres fue de 25,29%.

Figura - Tasa de empleo, desempleo y subempleo en hombres a diciembre 2010 - 2021 y noviembre 2022

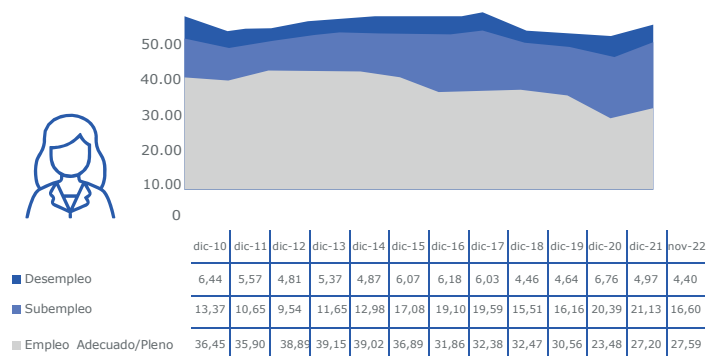


Fuente: INEC - ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (202

Figura - Tasa de empleo, desempleo y subempleo en mujeres a diciembre 2010 - 2021 y noviembre 2022

70.00
60.00
MUJERES



Fuente: INEC - ENEMDU, varios periodos

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022).

Empleo Adecuado - Análisis regional

Para tener una aproximación del desempeño del mercado laboral en función de las Unidades Desconcentradas Zonales de esta Cartera de Estado, y por el alcance de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), en el cual se pierde representatividad estadística a nivel de desagregación provincial en los últimos años, se presenta un análisis de los principales indicadores laborales a nivel de las 7 provincias en las que se encuentran las sedes de las Direcciones Regionales (Azuay, Guayas, Imbabura, Loja, Manabí, Pichincha y Tungurahua).

A noviembre de 2022, las siete provincias concentran el 69,2% del empleo adecuado nacional. La tasa de empleo adecuado de las siete provincias es de 40,2%, siendo superior con 4,6 puntos porcentuales con respecto a la tasa nacional de empleo adecuado. La provincia que presenta para noviembre de 2022 la tasa de empleo adecuado más alta es la provincia de Pichincha con 49,8% y la tasa más baja la presenta la provincia de Tungurahua con 27,3%.

En noviembre de 2022, las siete provincias concentran el 58,1% del subempleo nacional. La tasa de subempleo de las 7 provincias es de 21,8%, siendo menor en 1,2 puntos porcentuales con respecto a la tasa de subempleo nacional. La provincia que presenta la tasa de subempleo más alta en noviembre de 2022 es la provincia de Manabí con 25,2% y la tasa más baja es la provincia de Imbabura con 14,9%.

En cuanto al desempleo, para noviembre de 2022, las siete provincias concentraban el 60,0% del desempleo nacional. La tasa de desempleo de las siete provincias es de 3,7%, siendo 0,1 puntos porcentuales más baja que la nacional. La provincia que presenta la tasa más alta de desempleo en noviembre de 2022, es Pichincha con 8,5% y la provincia que presenta la tasa más baja es Manabí con 0,6%.

Tabla - Tasas de empleo, desempleo y subempleo por Provincias a diciembre de 2010-2021 y noviembre 2022

Periodo	Indicador	Provincia						
		Azuay	Guayas	Imbab.	Loja	Manab.	Pichin.	Tungur.
dic-10	 DESEMPLEO	2,8	6,7	5,0	4,8	6,6	5,4	1,9
dic-11		3,9	6,0	5,1	4,6	3,6	4,0	1,7
dic-12		2,9	5,5	2,3	3,5	4,4	4,2	2,4
dic-13		2,9	5,4	5,6	5,1	4,4	3,8	2,0
dic-14		1,8	4,6	5,3	4,8	4,0	3,3	2,2

dic-15		2,5	5,2	5,7	6,7	6,1	5,1	3,2
dic-16		2,9	6,4	5,3	5,4	3,1	7,6	3,5
dic-17		4,0	5,0	5,4	2,8	2,7	7,8	3,4
dic-18		2,6	2,8	2,7	3,0	2,2	7,2	2,0
dic-19		2,6	2,9	4,0	4,0	2,6	6,9	2,1
dic-20		5,5	2,9	4,4	8,3	1,9	9,8	3,3
dic-21		4,9	3,5	4,1	4,4	0,8	8,5	1,7
nov-22		3,3	3,0	6,5	2,6	0,6	7,9	1,7
Periodo	Indicador	Provincia						
		Azuay	Guayas	Imbab.	Loja	Manab.	Pichin.	Tungur.
dic-10	 EMPLEO ADECUADO O PLENO	49,6	50,2	37,8	33,1	32,9	57,6	36,6
dic-11		46,5	50,8	38,1	32,7	40,9	57,6	37,2
dic-12		48,9	53,3	41,3	35,6	38,7	58,9	37,3
dic-13		46,0	52,5	45,3	32,7	39,3	67,9	40,1
dic-14		48,5	53,3	43,8	41,1	39,5	67,6	38,8
dic-15		48,9	51,8	41,5	38,6	37,4	62,5	38,7
dic-16		44,9	43,9	36,6	32,4	34,4	54,0	33,4
dic-17		41,8	46,2	40,1	34,6	38,6	58,6	38,3
dic-18		44,6	46,5	30,8	33,9	32,2	56,7	36,3
dic-19		43,0	46,4	31,5	29,6	33,5	53,2	32,0
dic-20		42,3	38,4	18,3	23,3	20,1	40,0	20,4
dic-21		42,2	39,0	34,6	35,0	22,7	46,1	26,0
nov-22		33,4	41,1	39,9	28,8	37,2	49,8	27,3
dic-10	 SUBEMPLEO	9,9	16,7	15,5	11,1	20,3	10,5	11,0
dic-11		12,0	13,0	8,8	9,3	13,9	5,6	11,2
dic-12		9,6	12,1	7,1	7,2	10,5	5,1	11,0
dic-13		11,8	12,0	10,4	14,2	17,4	6,9	11,2
dic-14		8,4	15,5	14,0	10,8	21,8	6,0	11,5
dic-15		8,0	15,6	12,1	16,6	22,8	8,0	15,6
dic-16		15,2	23,3	20,6	25,2	25,1	13,3	22,9
dic-17		18,3	22,5	18,9	21,5	24,9	12,8	15,8
dic-18		9,9	21,8	16,8	14,6	21,9	10,6	12,4
dic-19		10,5	20,2	12,4	13,5	22,3	13,9	15,9
dic-20		17,1	26,8	27,8	26,9	24,2	20,8	24,7
dic-21		19,1	21,6	18,9	15,8	29,3	20,0	19,5
nov-22		21,8	21,3	14,9	19,0	25,2	22,1	21,2

Nota: Los datos provinciales son referenciales en todo el periodo analizado, por su significancia estadística y representatividad en los últimos periodos.

Fuente: INEC - ENEMDU, varios periodos.

Elaboración: Coordinación de Inteligencia de la Información y Estudios del Trabajo (2022).

Población empleada por actividad económica

En noviembre de 2022, el 76,7% del empleo global nacional se concentran en las siguientes actividades: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (30,8%), Comercio, reparación de vehículos y motocicletas (16,5%), Industrias manufactureras (10,3%), Actividades de alojamiento y servicios de comida (6,9%), Construcción (6,5%) y Transporte y almacenamiento (5,7%). El 23,3% del empleo restante se concentran en ramas de actividad económica como: Enseñanza, Actividades financieras y de seguros, Explotación de minas y canteras, Actividades Inmobiliarias, entre otras.

3.3. Diagnóstico Territorial

Actualmente, el Ministerio del Trabajo cuenta con dos niveles de desconcentración, es decir, siete (7) Unidades Desconcentradas Zonales (Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público); y, veinte y seis (26) Oficinas Técnicas (Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público).

Por lo tanto, en el nivel desconcentrado zonal se ejecutan atribuciones vinculadas a las facultades de planificación, coordinación, gestión y control, enfocadas a garantizar la prestación de servicios con eficiencia, calidad y calidez, asegurando la cobertura de los mismos en todo el territorio nacional.

La gestión de las Unidades Desconcentradas Zonales se realiza bajo los lineamientos, seguimiento y control del nivel central, para el cumplimiento de políticas y normas en materia laboral y de empleo; así como, del servicio público. Para lo cual se desarrolla las siguientes gestiones:

- **Servicio Público:** Encargado de coordinar y ejecutar la gestión del servicio público, así como brindar la asistencia técnica y absolver consultas de primer nivel a través de estudios e informes técnicos de control y aplicación de instrumentos metodológicos, para la verificación del cumplimiento de la normativa legal vigente y generación de insumos para la mejora de servicios institucionales.
- **Cualificaciones y Gestión Artesanal:** En la cual se ejecutan los procesos correspondientes a la formación y titulación de los maestros de taller, operadores y mecánicos de equipos camineros; así como se realizan inspecciones y testificaciones a los operadores de capacitación y organismos evaluadores de conformidad, a través de la verificación y cumplimiento de la normativa legal vigente para el desarrollo normal de sus actividades.
- **Trabajo y Empleo:** A cargo de realizar el seguimiento y control de la aplicación de la normativa legal vigente relacionada a trabajo y empleo, a través de la ejecución de inspecciones de trabajo, inspecciones de seguridad y prevención de riesgos laborales, mediaciones laborales, atención a grupos prioritarios y la ejecución de acciones relacionadas al servicio público de empleo, reconversión y movilidad laboral, con la

finalidad de establecer mejores condiciones de trabajo y vincular a la población al ámbito laboral.

Complementariamente a la gestión zonal, en las Oficinas Técnicas se ejecutan atribuciones de la matriz de competencias, vinculadas a las facultades de gestión y control; por lo que dichas unidades son netamente operativas, es decir prestadoras de servicios, las mismas que ejecutan únicamente procesos sustantivos, la gestión de las Oficinas Técnicas se realiza bajo la supervisión del nivel desconcentrado zonal.

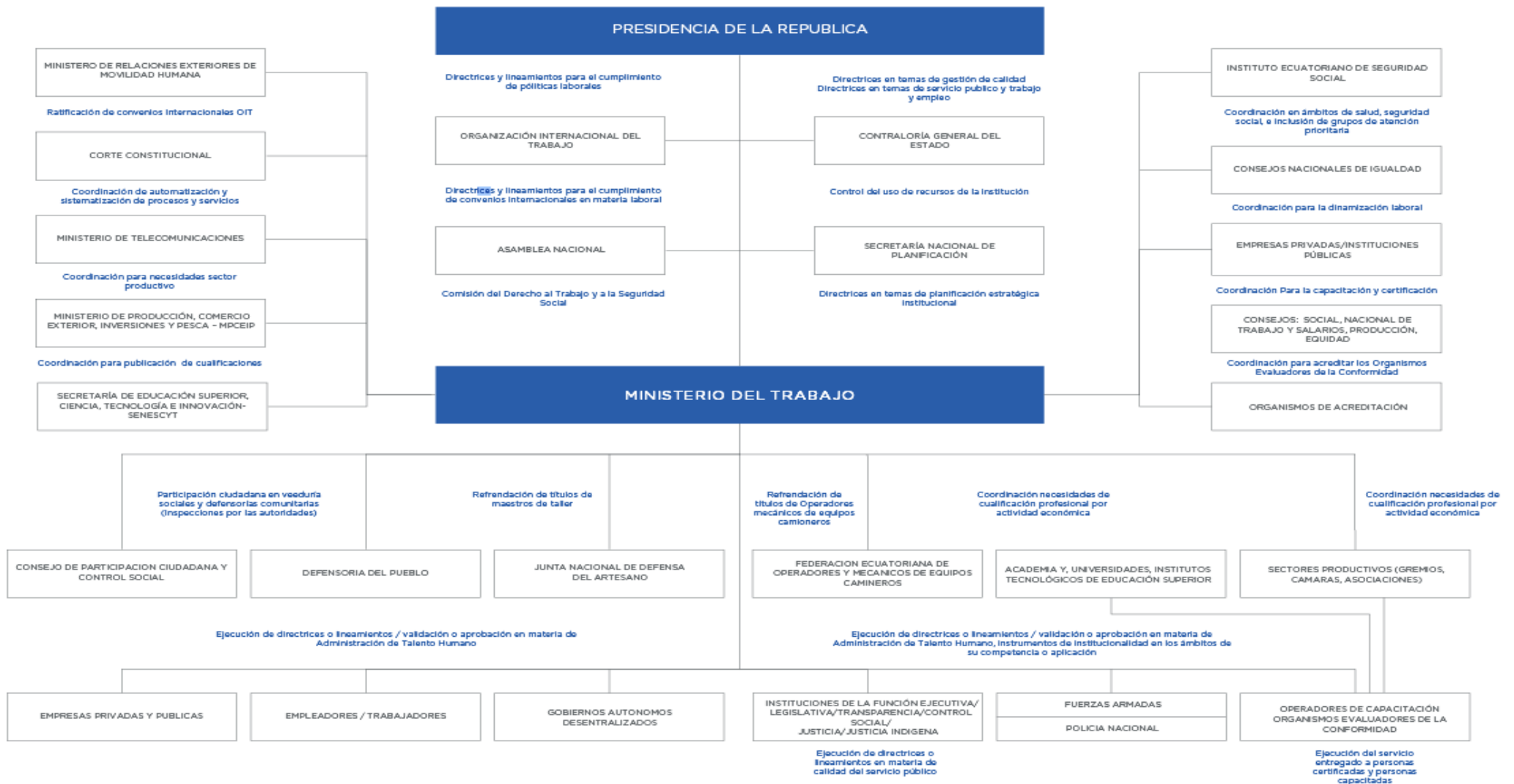
A continuación, se detallan las unidades desconcentradas del Ministerio del Trabajo:

Zona	Cobertura	Sede Unidad Desconcentrada Zonal	Sede Oficina Técnica
ZONA 1	Imbabura Esmeraldas Carchi Sucumbíos	Ibarra	Esmeraldas Tulcán Nueva Loja
ZONA 2 Y 9	Pichincha Orellana Napo	Quito	Cayambe Francisco de Orellana – Coca Joya de los Sachas Tena
ZONA 3	Tungurahua Cotopaxi Chimborazo Pastaza	Ambato	Latacunga Riobamba Puyo
ZONA 4	Manabí Santo Domingo de los Tsáchilas	Portoviejo	Chone Manta El Carmen Santo Domingo de los Colorados
ZONA 5 Y 8	Guayas Santa Elena Los Ríos Bolívar Galápagos	Guayaquil	Santa Elena Babahoyo Guaranda Quevedo Santa Cruz San Cristóbal
ZONA 6	Azuay Cañar Morona Santiago	Cuenca	Azogues La Troncal Macas
ZONA 7	Loja El Oro Zamora Chinchipe	Loja	Machala Portovelo Zamora

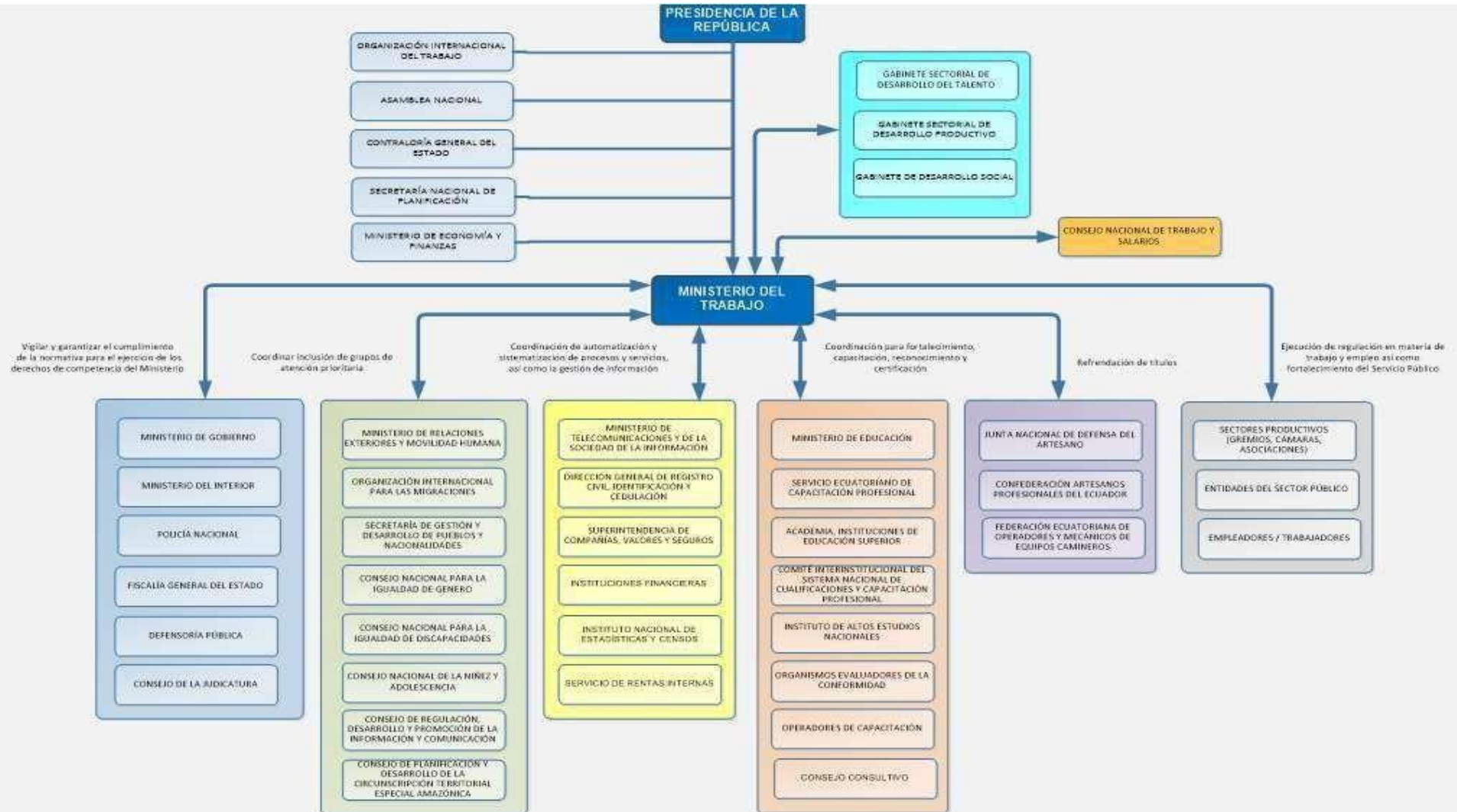
Fuente: Análisis de Presencia Institucional en territorio (APIT) – Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y gestión del Cambio

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

3.4. Mapa de Actores Externos



Fuente: Modelo de Gestión Institucional – Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio



3.5 Relacionamiento Institucional Externo

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
Presidencia de la República del Ecuador	Rectoría, seguimiento, control y evaluación	Coordinar, articular y fomentar el fortalecimiento y desarrollo del Estado Ecuatoriano Plurinacional, Colaborativo, Inclusivo y Democrático, poniendo en marcha los mecanismos adecuados para brindar apoyo administrativo y asesorar en materia técnica y jurídica, al/a la presidente/a de la República; así como, articular con las entidades de la Administración Pública Central y Dependientes de la Función Ejecutiva.	Cumplir con los lineamientos establecidos por Presidencia de la República, en materia de normativa a aplicarse en temas de regulación y control del trabajo en el país. Así también aquellos convenios internacionales ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo, es de estricto cumplimiento del país, por medio del Ministerio del Trabajo.
Organización Internacional del Trabajo - OIT	Rectoría	Establecer las normas internacionales del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres, a través del diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores.	Participar activamente en la Conferencia Internacional del Trabajo; y, Consejo de Administración de la OIT para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas relacionados a trabajo y empleo.
Asamblea Nacional de la República del Ecuador	Rectoría, seguimiento, control y evaluación.	Coordinar, articular y fomentar el fortalecimiento y desarrollo del Estado Ecuatoriano Plurinacional, Colaborativo, Inclusivo y Democrático, poniendo en marcha los mecanismos adecuados para brindar apoyo administrativo y asesorar en materia técnica y jurídica, al/a la presidente/a de la República; así como, articular con las entidades de la Administración Pública Central y Dependientes de la Función Ejecutiva.	Cumplir con los lineamientos establecidos por la Asamblea Nacional a través de la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, en materia de normativa a aplicarse en temas de regulación y control del trabajo en el país.
Contraloría General del Estado	Control	Controlar el uso eficiente y eficaz de los recursos estatales a través de la auditoría gubernamental, contribuyendo al fortalecimiento de la administración pública, en beneficio de la sociedad.	Evaluar la eficacia del sistema de control interno, la administración de riesgos institucionales, la efectividad de las operaciones y el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables que permitan el logro de los objetivos institucionales.
Secretaría Nacional de Planificación	Planificación, Seguimiento y Control	Emite los direccionamientos para la estructuración de Planes Estratégicos Institucionales y el análisis de presencia institucional.	Aprobación de matriz de competencia, modelo de gestión y estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos.
Ministerio de Economía y Finanzas	Rectoría, Regulación, Coordinación, Planificación	Diseñar y ejecutar políticas económicas que permitan alcanzar la sostenibilidad, crecimiento y equidad de la economía para impulsar el	Emitir las políticas para administración y regulación del sistema integrado del desarrollo del talento humano.

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
		desarrollo económico y social del país.	Normar por Acuerdo la forma de pago de la compensación por jubilación y retiro obligatorio, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.
Gabinete Sectorial de Desarrollo del Talento	Coordinación, Gestión y Control	Coordinar y dar seguimiento a las acciones intersectoriales para la formulación y el cumplimiento de la Política Pública para el desarrollo del talento humano, definir acciones correctivas para la consecución de metas, revisar proyectos normativos diseñados por sus miembros y las demás que consten en el Ordenamiento Jurídico y las que se asignen por el Presidente de la República.	Impulsar el talento humano ecuatoriano, a través del fortalecimiento del servicio público, la capacitación continua, competencias laborales y certificación de competencias (Educación no formal).
Gabinete Sectorial de Desarrollo Productivo	Planificación, Coordinación, Control, Evaluación	Coordinar y dar seguimiento a las acciones intersectoriales para la formulación y el cumplimiento de la Política Pública para el desarrollo productivo, definir acciones correctivas para la consecución de metas, revisar proyectos normativos diseñados por sus miembros y las demás que consten en el Ordenamiento Jurídico y las que se asignen por el Presidente de la República.	Políticas públicas sobre trabajo y empleo, que garantice 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. Participar en las negociaciones de tratados y acuerdos comerciales, en lo referente a los trabajadores, para garantizar que dichos acuerdos se encuentren en armonía con la Constitución ecuatoriana sobre sus derechos. Ejecutar las políticas intersectoriales de cualificaciones profesionales, en interrelación al sector productivo.
Gabinete Sectorial de Desarrollo Social	Planificación, Coordinación, Control, Evaluación	- El Gabinete Sectorial debe coordinar y dar seguimiento a las acciones intersectoriales para la formulación y el cumplimiento de la Política Pública para el desarrollo social, definir acciones correctivas para la consecución de metas, revisar proyectos normativos diseñados por sus miembros y las demás que consten en el Ordenamiento Jurídico y las que se asignen por el Presidente de la República. - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene la finalidad de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo,	Garantizar derechos en el ámbito de salud, seguridad social e inclusión de grupos de atención prioritaria.

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
		discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra la Ley.	
Consejo Nacional de Trabajo y Salarios	Técnico Consultivo	Propiciar el diálogo social sobre políticas de trabajo, empleo y salariales, y asesorar al Ministro del Trabajo en dichos temas, recomendar al Ministro del Trabajo la realización o puesta en conocimiento de estudios técnicos en materia de trabajo, empleo y salarial; proponer iniciativas normativas en materia laboral; y, resolver la fijación del salario básico unificado o salarios o sueldos por ramas sectoriales.	Presidir el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios; ser portavoz de las resoluciones que fueren emitidas por el Consejo; y, llevar a cabo las elecciones de representantes de trabajadores y empleadores ante el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.
Ministerio de Gobierno	Coordinación	Garantizar la seguridad ciudadana y convivencia social pacífica en el marco del respeto a los derechos fundamentales, la democracia y la participación ciudadana con una visión integral que sitúa al ser humano en su diversidad como sujeto central para alcanzar el Buen Vivir.	Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa para el ejercicio de los derechos de competencia del Ministerio.
Ministerio del Interior	Coordinación	Garantizar la seguridad interna y la gobernabilidad del Estado, en el marco del respeto a los derechos humanos, la democracia y la participación ciudadana para contribuir al buen vivir.	
Policía Nacional	Coordinación, Control	Atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.	Control en la violación de las normas de derechos laborales, de las mujeres, grupos de atención prioritaria en el ámbito de las competencias del Ministerio del Trabajo.
Fiscalía General del Estado	Coordinación, Control	Dirigir la investigación preprocesal y procesal penal, procurando el acceso a la justicia con sujeción a los principios de oportunidad y mínima intervención penal, con especial atención al interés público y a los derechos de las víctimas.	
Defensoría Pública	Coordinación	Defender gratuitamente a las personas en condiciones económica, social y cultural de vulnerabilidad o en estado de indefensión, garantizando su acceso a la justicia, a un juicio justo y el respeto a los derechos humanos.	

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
Consejo de la Judicatura	Coordinación	Proporcionar un servicio de administración de Justicia eficaz, eficiente, efectivo, íntegro, oportuno, intercultural y accesible, que contribuya a la paz social y a la seguridad jurídica, afianzando la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia .	Control en la violación de las normas de derechos laborales, de las mujeres, grupos de atención prioritaria en el ámbito de las competencias del Ministerio del Trabajo.
Consejo de Participación Ciudadana y Control Social	Coordinación	Promocionar los derechos a la participación ciudadana y el control social, que establece e impulsa mecanismos de control, investiga actos de corrupción y designa las autoridades en apego a la Constitución y la Ley, siempre buscando el beneficio de las personas, las organizaciones, la sociedad y el Estado.	Control en la violación de las normas de derechos laborales, de las mujeres, grupos de atención prioritaria en el ámbito de las competencias del Ministerio del Trabajo.
Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana	Coordinación	Ejercer la rectoría de la política exterior, la movilidad humana y la cooperación internacional, de acuerdo con los intereses del pueblo ecuatoriano, gestionando y coordinando la inserción estratégica y soberana del Ecuador en la comunidad internacional, la integración regional, la atención consular y migratoria, el respeto de los derechos de las personas en situación de movilidad humana y promoviendo una gestión articulada y coordinada de la cooperación internacional.	Coordinar con las autoridades migratorias competentes la permanencia del trabajador de temporada y del trabajador fronterizo. Organizar campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes andinos.
Organización Internacional para las Migraciones	Coordinación	Brindar apoyo a los migrantes en todo el mundo, desarrollando respuestas efectivas para la cambiante dinámica de la migración y, como tal, es una fuente clave de asesoramiento sobre políticas y prácticas migratorias.	Procurar la asistencia de organismos internacionales especializados en materia migratoria para una adecuada utilización de su estructura, experiencia técnica y organizacional.
Secretaría de Gestión y Desarrollo de Pueblos y Nacionalidades	Rectoría	Impulsar, fortalecer mediante estrategias y mecanismos dinámicos en beneficio de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio, mediante obtención de recursos públicos, privados y cooperación internacional, implementando y ejecutando proyectos productivos, emprendimientos comunitarios, culturales, formativos y sociales, que mejoren la calidad de vida, garantizando sus derechos colectivos y la creación de nuevas oportunidades que dinamicen y reactiven la economía familiar comunitaria.	Diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubios. Esta política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer.

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
Consejo Nacional para la Igualdad de Género	Planificación, Coordinación, Gestión	Ser el mecanismo especializado del Estado responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y personas LGBTI, consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.	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.
Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional	Rectoría	Los Consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley.	Generación de políticas públicas sobre trabajo y empleo, que garantice 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.
Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades	Coordinación, Gestión	Formular, transversalizar, observar, realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en materia de discapacidades, en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobiernos y en los ámbitos público y privado; con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizando el respeto al derecho de igualdad y no discriminación.	Coordinar con el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, la formulación de políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.
Consejo de la Niñez y Adolescencia	Gestión, Control	Elaborar y proponer políticas y planes de aplicación local para la protección de los derechos de la niñez y adolescencia y vigilar su cumplimiento y ejecución.	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. Clausurar el establecimiento donde se realiza el trabajo de niños, niñas y adolescentes, en caso de reincidencia.
Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación	Coordinación, Planificación	Liderar y consolidar el sistema de comunicación social en el acceso, desarrollo y promoción de los derechos a la libertad de expresión, información y comunicación, que involucre a la ciudadanía en general para la construcción de una sociedad inclusiva, diversa, participativa y pluricultural que fomente la democracia y garantice el cumplimiento del ejercicio de los derechos.	Diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado.

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
Consejo de Planificación y Desarrollo de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica	Coordinación	Articulación y coordinación interinstitucional entre los diferentes niveles de gobierno, con la ciudadanía y el sector público y privado, en el ámbito de sus competencias, en el proceso de construcción participativa de la planificación integral.	Coordinar con el Consejo de Planificación y Desarrollo de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, la definición de los procedimientos para que se cumpla con lo que dispone la Ley Orgánica de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, así como las acciones afirmativas para garantizar el derecho al empleo preferente.
Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	Coordinación, Regulación	Desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación en el Ecuador, que incluyen las telecomunicaciones, el espectro radioeléctrico, gobierno electrónico, simplificación de trámites y sociedad de la información, que emite normativa, políticas, planes y realiza el seguimiento y evaluación de su implementación, que regula y controla el sector postal, coordinando acciones con los actores de los sectores estratégicos para garantizar el acceso igualitario a los servicios y promover su uso efectivo, eficiente y eficaz, que asegure el avance hacia la sociedad de la información para el desarrollo de la población ecuatoriana.	Establecer la metodología para la gestión institucional y herramientas de gestión por procesos y prestación de servicios públicos de la Administración Pública.
Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación	Gestión	Proveer servicios relacionados con la gestión de la identidad y de los hechos y actos relativos al estado civil de las personas, resguardando y administrando la información y datos personales de manera integral a través de canales físicos y electrónicos con calidad, seguridad, eficiencia y transparencia.	Coordinación y gestión de información para atención de trámites.
Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros	Coordinación, Planificación, Gestión	Controlar, vigilar y promover el mercado de valores, el sector societario y de seguros, mediante sistemas de regulación y servicios, contribuyendo al desarrollo confiable y transparente de la actividad empresarial en el país.	Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país. Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar.
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos	Planificación	Coordinar, normar y evaluar la producción de la información estadística oficial proveniente del Sistema Estadístico Nacional, mediante la planificación, ejecución, y análisis de operaciones estadísticas oportuna y confiable, así como la generación de estudios especializados que	Estudios, investigaciones técnicas y estadísticas relacionadas con el desarrollo institucional, recursos humanos, remuneraciones e ingresos complementarios.

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
		contribuyan a la toma de decisiones.	
Servicio de Rentas Internas	Planificación, Seguimiento y Control	Gestionar la política tributaria, en el marco de los principios constitucionales, asegurando la suficiencia recaudatoria destinada al fomento de la cohesión social.	Registros de 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.
Ministerio de Educación	Coordinación, Gestión	Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.	Ejecutar las políticas nacionales pertinentes al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	Planificación, Coordinación y Gestión	Institución adscrita al Ministerio del Trabajo que brinda servicios de perfeccionamiento, capacitación profesional, formación y certificación por competencias.	Políticas nacionales de capacitación profesional, formación y certificación de competencias laborales a nivel nacional.
Academia, Instituciones de Educación Superior	Planificación	Brindar educación formal, capacitación continua y por competencias laborales y certificación de cualificaciones en beneficio de los sectores productivos.	Promover la participación de la Academias e Instituciones de Educación Superior en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales	Coordinación	- Ente Coordinador de la política intersectorial de cualificaciones profesionales, conformado por: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, y SENESCYT. - Su rol es aprobar las políticas intersectoriales de cualificaciones profesionales.	Ejecutar las políticas intersectoriales de cualificaciones profesionales. Ejercer la Secretaría Técnica del Comité.
Instituto de Altos Estudios Nacionales	Planificación y Coordinación	Formar profesionales y académicos con capacidades y conocimientos que respondan a las necesidades del desarrollo nacional y a la construcción de ciudadanía.	Políticas nacionales de capacitación profesional para el sector público.

ACTORES	RELACIONAMIENTO	ROL DEL ACTOR	ROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
Organismos Evaluadores de la Conformidad Públicos y Privados	Planificación, Gestión, Evaluación, Control	Otorgar certificaciones en competencias laborales.	Reconocer Organismos Evaluadores de la Conformidad.
Operadores de Capacitación (OC) Públicos y Privados	Planificación, Gestión, Evaluación, Control	Ofrecer servicios de capacitación continua y por competencias laborales.	Calificar Operadores de Capacitación.
Consejo Consultivo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional	Planificación	Aconsejar, asesorar y deliberar de forma no vinculante para lograr concertación entre el sector público y privado, proponer lineamientos técnicos para la emisión de políticas públicas intersectoriales en los ámbitos de capacitación y certificación de cualificaciones.	Ejercer la Secretaría del Consejo.
Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros y Junta Nacional de Defensa del Artesano	Gestión	Generar políticas públicas para el desarrollo del sector artesanal con enfoque territorial y de equidad, promoviendo el encadenamiento productivo artesanal en servicios y producción, que garantice los derechos de los artesanos (as), facilitando formación, capacitación, asistencia técnica y profesionalización a través del fortalecimiento del tejido social artesanal y su articulación a mercados nacionales e internacionales.	Para la refrendación de títulos de Operadores y Mecánicos de Equipos camineros el Ministerio del Trabajo coordina con la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros, así como para la refrendación de títulos artesanales en coordinación con la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
Sectores Productivos (Gremios, Cámaras, Asociaciones)	Rectoría, Coordinación, Planificación, Gestión	Proponer las necesidades de capacitación y certificación del sector productivo, relacionadas con la demanda laboral.	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.
Instituciones de la Administración Pública Central, Función Ejecutiva y otras funciones	Rectoría, Regulación, Planificación, Seguimiento y Control	Aplicación de las políticas públicas sobre el talento humano y remuneraciones del personal de cada entidad pública.	
Empleadores / Trabajadores	Rectoría, Regulación, Planificación, Seguimiento y Control	- <u>Empleador</u>: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. - <u>Trabajador</u>: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.	Ejercer la rectoría y regulación en materia de trabajo y empleo así como en el fortalecimiento del Servicio Público.

Factores Internos

Fortalezas	Debilidades
• Funcionarios con sólidos conocimientos normativos y experiencia técnica, para solventar requerimientos y necesidades de los usuarios y ciudadanía en general. • Compromiso de las máximas autoridades para posicionar a la institución en espacios nacionales e internacionales. • Rectoría regulatoria para emisión de normativa relacionada con trabajo y simplificación de procesos. • Compromiso, ética y proactividad del personal de las diferentes unidades. • Buen ambiente/clima laboral al interior de cada unidad unidades operativas.	• Obsolescencia de la infraestructura informática y de telecomunicaciones (equipos, servidores, redes y seguridad informática) • Falta de estandarización en la prestación de servicios a nivel desconcentrado. • Falta de implementación del modelo de gestión institucional y bajo nivel de madurez de los procesos. • Falta de capacitación constante al personal de la institución. • Arquitectura tecnológica no definida, lo cual genera inestabilidad de sistemas y aplicaciones

Factores Externos

Oportunidades	Amenazas
• Apertura al diálogo y concertación con actores del sistema laboral y económico. • Tendencia creciente al uso de nuevas tecnologías y digitalización de servicios. • Alto relacionamiento con organismos multilaterales para la obtención de cooperación técnica y financiera para el impulso de la gestión de la institución. • Trabajo en conjunto con instituciones del sector público - privado y red de contactos interinstitucionales para coordinación de acciones que permiten la articulación de estrategias a beneficio del sector trabajador. • Oferta de capacitación específica y técnica.	• Falla en los servicios y herramientas tecnológicas prestadas por el gobierno central. • Decisiones judiciales pueden modificar los actos administrativos, procedimientos técnicos y acciones de control efectuados por el Ministerio. • Existe un riesgo de vulneración de la seguridad de la información institucional por parte de personas u organizaciones externas, nacionales o internacionales. • Generación de iniciativas públicas y privadas desarticuladas sin coordinación con el MDT. • Desconocimiento de la ciudadanía sobre las competencias, servicios, herramientas y beneficios que generan las instituciones públicas.

04

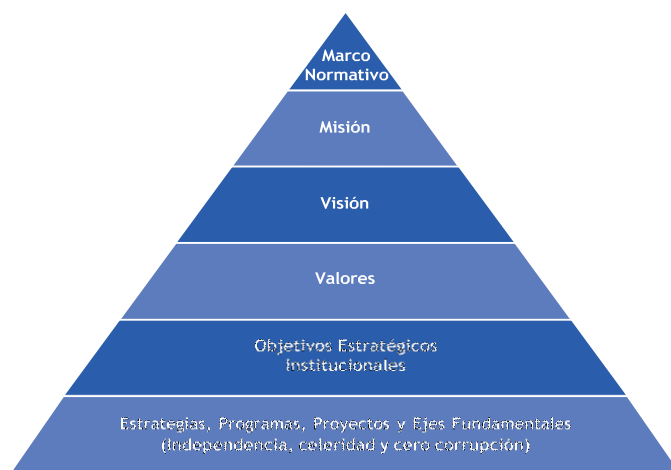
Elementos Orientadores del Ministerio

Los Elementos Orientadores de la Institución (EOI) permiten determinar a dónde queremos ir como institución, y hacen posible así direccionar la acción de la entidad hacia los objetivos y políticas del Estado⁶.

Como elementos primordiales de la planificación estratégica, el Ministerio del Trabajo planteó su misión y visión institucionales, las mismas que constituyen los ejes fundamentales sobre los cuales se fundamentan las estrategias de su gestión, se establecen además los objetivos estratégicos y las metas en alineación a los objetivos descritos en el Plan Nacional de Creación de Oportunidades.

En el siguiente gráfico se presentan los componentes estratégicos que forman parte del PEI:

COMPONENTES ESTRATÉGICOS ORGANIZACIONALES



Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

⁶ Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES - Guía Metodológica de Planificación Institucional, Primera edición, Quito, 2012

4.1. 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.

4.2. 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 un entorno sostenible e inclusivo, enmarcado en el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de la ciudadanía; y que impulsa el fortalecimiento y desarrollo integral del servicio público, garantizando igualdad de oportunidades, así como contribuyendo al crecimiento y estabilidad económica y social del país.

4.3. Valores Institucionales

Los valores son el conjunto de principios, creencias y reglas que regulan la gestión de la organización, estos constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional.

En este sentido, esta Cartera de Estado establece como un marco referencial de las conductas morales y el comportamiento que para el ejercicio de sus funciones deberán observar los funcionarios y servidores de la Institución, los siguientes valores institucionales, en concordancia con el Código de Ética Institucional, así como las Normas de Comportamiento Ético Gubernamental definidas mediante Decreto Ejecutivo N° 2021-004 de 24 de mayo de 2021:

- a. Transparencia:** Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informados sobre las actividades de la Administración de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.

- b. Efectividad:** Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuesto en su ámbito laboral.
- c. Responsabilidad:** Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán garantizar el cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales
- d. Solidaridad:** Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán procurar el bienestar de sus compañeros, conciudadanos y, en general de los demás seres humanos.
- e. Lealtad:** Se traduce en una actitud de compromiso con el Ministerio del Trabajo y se manifiesta en el trabajo diligente, con honor, gratitud y reciprocidad, y adecuado a los fines institucionales, con énfasis en la defensa proactiva de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

4.4 Formulación de los Objetivos Estratégicos Institucionales

PERSPECTIVA / PILAR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
 Ciudadanía	O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores. O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público. O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.
Procesos Aprendizaje y Crecimiento Financiero	O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

4.5 Alineación de los Objetivos Estratégicos Institucionales al Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades

El Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades 2021-2025 plantea el abordaje de los objetivos y la política pública nacional a partir de cinco ejes:



1) Eje Económico



2) Eje Social



3) Eje Seguridad Integral



4) Eje Transición Ecológica



5) Eje Institucional

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades 2021-2025

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Adicionalmente, se han considerado como directrices de la Estrategia Territorial Nacional: i) el soporte territorial para la garantía de derechos, ii) la gestión del territorio para la transición ecológica, y iii) la articulación territorial para el aprovechamiento de las potencialidades locales.

Directrices ETN



Soporte territorial para la garantía de derechos

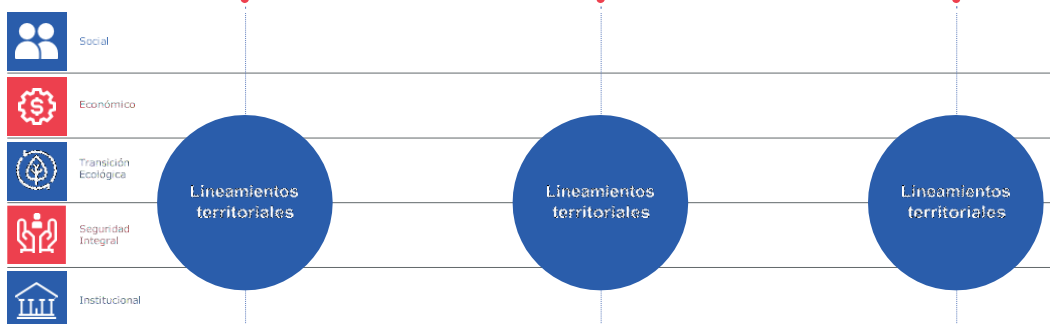


Gestión territorial para la transición ecológica



Articulación territorial para el aprovechamiento de las potencialidades locales

Ejes PND



Fuente: Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades 2021-2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Concordantemente, se han definido los Objetivos Nacionales de Desarrollo (O.N.D.), los mismos que complementariamente con la Estrategia Territorial Nacional, constituyen un marco que fortalece la cohesión territorial con sustentabilidad ambiental y gestión de riesgos, promueve el acceso equitativo a infraestructuras y conocimiento, y consolida la gestión territorial y gobernanza multinivel.

OBJETIVOS NACIONALES DE DESARROLLO



- **Objetivo 1.-** Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.
- **Objetivo 2.-** Impulsar un sistema económico con reglas claras que fomente el comercio exterior, turismo, atracción de inversiones y modernización del sistema financiero nacional.
- **Objetivo 3.-** Fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola.
- **Objetivo 4.-** Garantizar la gestión de las finanzas públicas de manera sostenible y transparente.



- **Objetivo 5.-** Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.
- **Objetivo 6.-** Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad.
- **Objetivo 7.-** Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.
- **Objetivo 8.-** Generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades.



- **Objetivo 9.-** Garantizar la seguridad ciudadana, orden público y gestión de riesgos.
- **Objetivo 10.-** Garantizar la soberanía nacional, integridad territorial y seguridad del Estado.



- **Objetivo 11.-** Conservar, restaurar, proteger y hacer uso sostenible de los recursos naturales.
- **Objetivo 12.-** Fomentar modelos de desarrollo sostenibles aplicando medidas de adaptación y mitigación al Cambio Climático.
- **Objetivo 13.-** Promover la gestión integral de los recursos hídricos.



- **Objetivo 14.-** Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
- **Objetivo 15.-** Fomentar la ética pública, la transparencia y la lucha contra la corrupción.
- **Objetivo 16.-** Promover la integración regional, la inserción estratégica del país en el mundo y garantizar los derechos de las personas en situación de movilidad humana.

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades 2021-2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

En este contexto metodológico, los objetivos estratégicos corresponden a las metas o fines que el Ministerio plantea cumplir en el periodo del presente Plan, dichos objetivos deben aportar a la consecución de los O.N.D. de la planificación del país, instrumento al que se sujetan las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; la inversión, así como la asignación de los recursos públicos. Así, los objetivos del Ministerio se alinean a los del Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades, como se muestra en la siguiente tabla:

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	OBJETIVO NACIONAL DE DESARROLLO	POLÍTICAS DEL P.N.D. RELACIONADAS	METAS DEL P.N.D. RELACIONADAS
O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	O.N.D. 1. Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.	1.1. Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.	1.1.1. Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50,00%.
			1.1.2. Reducir la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 29 años) de 10,08% a 8,17%.
			1.1.4. Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral de 70.273 a 74.547.
			1.1.5. Incrementar para el 2025 la tasa acumulada de acceso al menos a la clase media alta en 30,39%.
	O.N.D. 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.	5.1. Promover el ejercicio de derechos y la erradicación de la pobreza con énfasis en las personas y grupos de atención prioritaria. 5.2. Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad	5.1.2. Disminuir la tasa de trabajo infantil (de 5 a 14 años) de 6,10% a 4,42%.
			5.2.2. Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,50% al 28,45%.
			5.2.3. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 15,34% al 11,27%.

O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	O.N.D. 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.	5.3. Consolidar un sistema de seguridad social universal, eficiente, transparente y sostenible, en corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado y la ciudadanía.	5.3.1 Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 37,56% al 41,73%.
O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	O.N.D. 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.
O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	O.N.D. 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.
O.E.I. 5 -Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	O.N.D. 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.
O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	O.N.D. 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.

Fuente: Talleres de trabajo con Subsecretarías y Coordinaciones.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

4.6. Formulación de las Estrategias Institucionales

PERSPECTIVA / PILAR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA
 Ciudadanía	O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	E.1.1.- Impulsar la eficiencia de la fuerza laboral mediante la generación de normativa que fomente plazas de empleo.
		E.1.2.- Facilitar el desenvolvimiento de los trabajadores y empleadores en un ambiente laboral adecuado.
		E.1.3.- Fortalecer el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales para impulsar el empleo adecuado.
		E.1.4.- Crear políticas para impulsar el empleo y fomentar la inclusión laboral de las mujeres, jóvenes y grupos de atención prioritaria en el mercado laboral formal.
		E.1.5.- Fomentar la igualdad de oportunidades laborales mediante la reducción de las brechas salariales y el acceso al empleo formal, entre hombres y mujeres.
	O.E.I. 2 Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	E.2.1. Fortalecer el sistema de control del cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el Código del Trabajo y demás normativa vigente, impulsando mecanismos de monitoreo basados en riesgos.
	O.E.I. 3 Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	E.3.1. Fortalecer la evaluación y el control del cumplimiento de la LOSEP y demás normativa vigente, con los estudios de control, atención de denuncias ciudadanas y registro de impedimentos y habilitaciones.
		E.3.2. Mejorar el seguimiento, evaluación y control técnico del cumplimiento de la LOSEP y demás normativa vigente, ejecutando controles de escritorio y controles ex post.

	O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	E.4.1. Implementar buenas prácticas de calidad en la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua de la prestación de los servicios públicos, simplificación de trámites y atención ciudadana en las entidades públicas priorizadas.
		E.4.2. Aprobar la inclusión de servicios mejorados en la Carta de Servicios Institucional en base a la validación de cumplimiento de los criterios técnicos establecidos para su publicación en la herramienta Gobierno por Resultados y/o en la base de datos institucional.
		E.4.3. - Desarrollar capacidades que fortalezcan los conocimientos en los servidores públicos en temas como calidad y excelencia, mejora continua en la prestación de los servicios públicos, simplificación de trámites y atención ciudadana con la finalidad de alcanzar la excelencia en la gestión, la calidad en la prestación de los servicios públicos y cumplir con las expectativas del ciudadano.
	O.E.I. 5 -Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	E.5.1. Fortalecer la gestión de las instituciones del sector público.
		E.5.2. Mejorar la eficiencia en la gestión del talento humano en el sector público.
Procesos Aprendizaje y Crecimiento Financiero	O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	E.6.1. Fortalecer la cultura de mejora continua en los procesos de gestión operación, tecnología institucional y desempeño del talento humano
		E.6.2. Impulsar la transformación digital del Ministerio del Trabajo
		E.6.3. Administrar los recursos financieros de los planes, programas y proyectos institucionales en función de la normativa legal vigente

Fuente: Talleres de trabajo con Subsecretarías y Coordinaciones

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

4.7. Formulación de Metas e Indicadores

Con el objeto de comprobar en qué momento se han alcanzado los objetivos estratégicos y para examinar periódicamente el progreso o grado de avance de consecución de los mismos, debemos dotarnos de un cuadro de indicadores que traduzcan esos objetivos y resultados del plan a términos medibles. Un indicador es un elemento de estadística que permite conocer el avance de un programa o actividad. A continuación, se establecen los indicadores y metas para los Objetivos Estratégicos Institucionales del Ministerio establecidos para el período 2021-2025.

O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.					
NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
1.1 Número de estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria, elaborados.	Sumatoria de estudios realizados sobre el acceso al sistema laboral de mujeres y grupos de atención prioritaria.	Número	Semetral	Al 2025 alcanzar la elaboración de 9 estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria.	Subsecretaría de Empleo y Salarios.
1.2 Número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Sumatoria de mujeres colocadas a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo.	Número	Trimestral	Incrementar a 120,000 el número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo, hasta diciembre de 2025.	Subsecretaría de Empleo y Salarios.

1.3 Número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo	Sumatoria de jóvenes colocados a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo.	Número	Trimestral	Incrementar a 180,000 el número de jóvenes colocados en relación de dependencia a través de Encuentra Empleo y políticas activas de inclusión laboral, hasta diciembre de 2025.	Subsecretaría de Empleo y Salarios
1.4 Número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Sumatoria de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Número	Trimestral	Incrementar a 12.000 el número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas en relación de dependencia a través de Encuentra Empleo y políticas activas de inclusión laboral, hasta diciembre de 2025.	Subsecretaría de Empleo y Salarios

Fuente: Taller de trabajo con el personal de la Subsecretaría de Empleo y Salarios (Noviembre-2022)

O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
2.1 Número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Sumatoria del número de inspecciones sobre trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Número	Semestral	Incrementar el número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso, de 415 en el 2021 a 504 en el 2025.	Subsecretaría de Empleo y Salarios

2.2 Número de inspecciones de trabajo realizadas.	Sumatoria de inspecciones de trabajo realizadas a nivel nacional.	Número	Trimestral	Incrementar a 78.249 el cumplimiento de la planificación de inspecciones integrales de trabajo realizadas hasta el 2025.	Subsecretaría de Trabajo.
2.3 Número de inspecciones planificadas e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, realizadas.	Sumatoria de inspecciones planificadas, reinspecciones e inspecciones por denuncias en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales realizadas en el periodo	Número	Mensual	Hasta diciembre del año 2025 alcanzar 7.698 inspecciones planificadas, reinspecciones e inspecciones por denuncia en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales.	Subsecretaría de Trabajo.
2.4 Número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos)	Sumatoria del número de talleres de sensibilización ejecutados con número de personas participantes.	Número	Semestral	Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, equidad y paridad laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos) de 313 en el 2021 a 665 en el 2025.	Subsecretaría de Empleo y Salarios

Fuente: Taller de trabajo con el personal de la Subsecretaría de Empleo y Salarios y Subsecretaría de Trabajo (Noviembre-2022)

O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
3.1 Número de instituciones que cumplen con la normativa legal en función de los informes de monitoreo y control técnico realizados a las instituciones del sector público, en lo referente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.	Sumatoria de instituciones del sector público que cumplen con la normativa en referencia al talento humano.	Número	Mensual	Alcanzar a diciembre del año 2025, 40 instituciones con cumplimiento normativo acorde a los informes de monitoreo y control técnico ejecutados.	Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público
3.2 Número de instituciones públicas monitoreadas y notificadas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.	Sumatoria de instituciones monitoreadas y notificadas que tienen servidores con impedimento para ejercer cargo público.	Número	Mensual	Mantener el monitoreo y notificación anual de 155 instituciones públicas de las diferentes funciones del Estado que cuentan con servidores con algún tipo de impedimento legal para ejercer cargo público.	Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público

Fuente: Taller de trabajo con el personal de la Subsecretaría de Evaluación y Control del Servicio Público (Noviembre 2022)

O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
4.1 Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	Sumatoria de los reconocimientos y menciones especiales alcanzados por las entidades públicas.	Número	Semestral	Al 2025 entregar 163 reconocimientos a entidades públicas por alcanzar el Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	Subsecretaría de Calidad del Servicio Público
4.2 Número de entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana.	Sumatoria de las entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en temas de calidad y excelencia + sumatoria de las entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en mejora continua e innovación de procesos y servicios + sumatoria de las entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en atención ciudadana.	Número	Trimestral	Incrementar a 160 el número de entidades asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios y atención ciudadana, hasta diciembre de 2025.	Subsecretaría de Calidad del Servicio Público
4.3 Número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público.	Sumatoria de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público	Número	Trimestral	Mantener anualmente 40 estudios de control planificados en las instituciones del sector público, hasta el mes de diciembre del año 2025.	Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público

4.4 Porcentaje de estudios realizados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva.	Número de estudios realizados por elaboración o reforma de instrumentos de gestión institucional y de talento humano de la Función Ejecutiva / Número de solicitudes realizadas por elaboración o reforma de instrumentos de gestión institucional y de talento humano de la Función Ejecutiva x 100.	Porcentaje	Semestral	Mantener el 100% de estudios realizados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva.	Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público.
--	---	------------	-----------	---	--

Fuente: Taller de trabajo con el personal de la Subsecretaría de Calidad en el Servicio Público (Noviembre 2022)

O.E.I. 5 -Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.					
NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
5.1 Número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Sumatoria de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Número	Trimestral	Incrementar a 300,000 el número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo, hasta diciembre de 2025.	Subsecretaría de Empleo y Salarios

Fuente: Fuente: Taller de trabajo con el personal de la Subsecretaría de Evaluación y Control del Servicio Público (Noviembre 2022)

O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
6.1 Porcentaje de ejecución presupuestaria de gasto corriente	$((\text{Presupuesto devengado}) / (\text{Presupuesto codificado})) * 100$	Porcentaje	Mensual	Incrementar a 100% el porcentaje de ejecución presupuestaria de gasto corriente, hasta diciembre de 2025.	Coordinación General Administrativa Financiera
6.2 Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional	$(\text{Número de actividades de los planes de acción cumplidas} / \text{Número total de actividades en los planes de acción programados}) * 100$	Porcentaje	Trimestral	Incrementar a 100% el porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional, hasta diciembre de 2025.	Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica
6.3 Porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejora del Clima Laboral	$\text{Ponderación de las actividades implementadas (Matriz de cálculo porcentual de evidencias)} / \text{Ponderación total de actividades planificadas del Plan Estratégico de Mejora} * 100$	Porcentaje	Trimestral	Incrementar a 100% el porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejora del Clima Laboral, hasta diciembre de 2025.	Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica
6.4 Avance de cumplimiento del Plan Estratégico de TI	$(\text{Número de actividades cumplidas} / \text{Número total de actividades programadas en el PETI}) * 100$	Porcentaje	Trimestral	Incrementar a 100% el porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de TI, hasta diciembre de 2025.	Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica

Fuente: Taller de trabajo con el personal de la Coordinación General Administrativa Financiera y Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica (Noviembre 2022)

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

4.8 Identificación de Programas y Proyectos de Inversión 2023

Para el año 2023 el Ministerio del Trabajo cuenta con dos proyectos de Inversión priorizados, el proyecto Compromiso por el Empleo con CUP: 113150000.0000.387998, monto de 27,4 millones para ejecución en un periodo 2023 – 2025 y el Proyecto de Gestión del Subsistema del Servicio Público con CUP: 113150000.0000.388033 y un monto de 1.918 millones para un periodo de ejecución 2023 – 2025.

		MONTOS DE INVERSIÓN			
		2023	2024	2025	TOTAL
Compromiso por el Empleo	113150000.0000.387998	\$7.171.599,06	\$11.315.248,23	\$8.996.934,09	\$27.483.781,38
Gestión del Subsistema en el Servicio Público*	113150000.0000.388033	\$210.000.000,00	\$854.139.349,17	\$854.139.349,17	\$1.918.278.698,34

*El monto asignado al proyecto de Gestión del Subsistema en el Servicio Público se distribuye entre todas las entidades co-ejecutoras del proyecto, en este caso para el MDT se asignaron en el 2023, 40 millones.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

4.9 Identificación del presupuesto de Gasto Corriente

El Ministerio del Trabajo para el año 2023 tiene un monto asignado en Gasto Corriente de 26,3 millones de dólares que proyectado en el periodo 2023 – 2025 se puede visualizar en la siguiente tabla:

MONTOS DE GASTO CORRIENTE 2023 - 2025			
2023	2024	2025	TOTAL
\$26.345.429,32	\$27.662.700,79	\$27.394.372,59	\$81.402.502,69

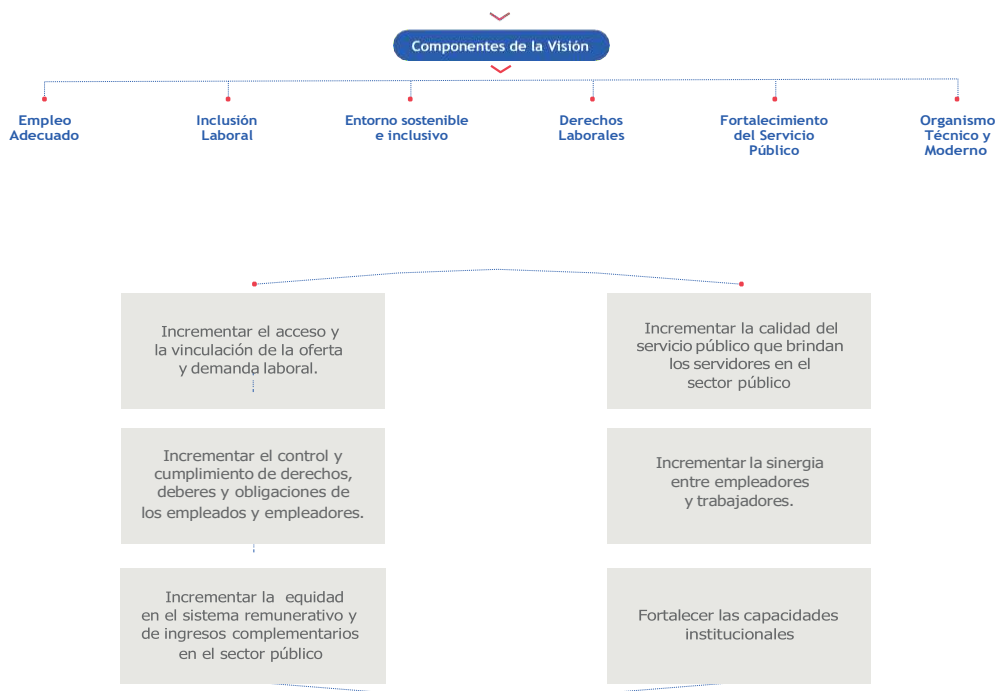
Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

4.10 Mapa Estratégico

El mapa estratégico se constituye en la base para la alineación de los objetivos propuestos con las diferentes dimensiones y como insumo para el control de la ejecución del Plan Estratégico de la Institución. La ubicación de las dimensiones fue adaptada de acuerdo a las necesidades institucionales:

MAPA ESTRATÉGICO

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 un entorno sostenible e inclusivo, enmarcado en el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de la ciudadanía; y que impulsa el fortalecimiento y desarrollo integral del servicio público, garantizando igualdad de oportunidades, así como contribuyendo al crecimiento y estabilidad económica y social del país.



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.



Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

05

Programación Plurianual y Anual de la Planificación

5.1. Programación Plurianual de la Política Pública – PPPP

Alineación de la Programación Plurianual de la Política Pública

MATRIZ DE ALINEACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral

Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades

O.N.D 1. Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

Política del PND 1.1. Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.

Meta 1.1.1. Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50,00%.

Meta 1.1.2. Reducir la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 29 años) de 10,08% a 8,17%.

Meta 1.1.4. Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral de 70.273 a 74.547.

Meta 1.1.5. Incrementar para el 2025 la tasa acumulada de acceso al menos a la clase media alta en 30,39%.

O.N.D 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.

Política del PND 5.1. Promover el ejercicio de derechos y la erradicación de la pobreza con énfasis en las personas y grupos de atención prioritaria.

Meta 5.1.2. Disminuir la tasa de trabajo infantil (de 5 a 14 años) de 6,10% a 4,42%.

	Política del PND 5.2. Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.	
	Meta 5.2.2. Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,50% al 28,45%.	
	Meta 5.2.3. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 15,34% al 11,27%.	
Agenda Intersectorial	N/A	
Política Sectorial	Promover el empleo adecuado en la población y la inclusión laboral de los jóvenes al mercado	
Planificación Institucional	Prioridad del O.E.I. – 1	
	O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	
	1.1 Número de estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria, elaborados.	
	Línea Base Indicador	1
	Meta del Indicador	9
	1.2 Número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	
	Línea Base Indicador	61.724
	Meta del Indicador	120.000
	1.3 Número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo.	
	Línea Base Indicador	98.215
	Meta del Indicador	180.000
	1.4 Número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	
	Línea Base Indicador	4.800
	Meta del Indicador	12.000

O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades	O.N.D 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.	
		Política del PND 5.3. Consolidar un sistema de seguridad social universal, eficiente, transparente y sostenible, en corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado y la ciudadanía	
		Meta 5.3.1. Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 37,56% al 41,73%.	
	Agenda Intersectorial	N/A	
	Política Sectorial	Fomentar y controlar el cumplimiento de los derechos laborales entre trabajadores y empleadores	
	Planificación Institucional	Prioridad del O.E.I. – 2	
		O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	
		2.1 Número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	
		Línea Base Indicador	415
		Meta del Indicador	504
		2.2 Número de inspecciones de trabajo realizadas.	
		Línea Base Indicador	23.139
		Meta del Indicador	78.249
		2.3 Número de inspecciones planificadas e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, realizadas.	
		Línea Base Indicador	1.620
		Meta del Indicador	7.698
		2.4 Número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos)	
		Línea Base Indicador	313
		Meta del Indicador	665

MATRIZ DE ALINEACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA ACORDE A LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES 2021-2025

O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades	O.N.D 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	
		Política del PND 14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	
		Meta 14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.	
	Agenda Intersectorial	N/A	
	Política Sectorial	Fomentar y controlar el cumplimiento de los derechos laborales entre trabajadores y empleadores	
	Planificación Institucional	Prioridad del O.E.I. – 3	
		O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	
		3.1 Número de instituciones que cumplen con la normativa legal en función de los informes de monitoreo y control técnico realizados a las instituciones del sector público, en lo referente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.	
		Línea Base Indicador	5
		Meta del Indicador	40
		3.2 Número de instituciones públicas monitoreadas y notificadas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.	
		Línea Base Indicador	155
		Meta del Indicador	155

MATRIZ DE ALINEACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades	O.N.D 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	
		Política del PND 14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	
		Meta 14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.	
	Agenda Intersectorial	N/A	
	Política Sectorial	Fortalecer la articulación interinstitucional para incrementar la calidad en la prestación de los servicios públicos	
	Planificación Institucional	Prioridad del O.E.I. - 4	
		O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	
		4.1 Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	
		Línea Base Indicador	123
		Meta del Indicador	163
		4.2 Número de entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana.	
		Línea Base Indicador	120
		Meta del Indicador	160
		4.3 Número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público.	
		Línea Base Indicador	40
		Meta del Indicador	40
		4.4 Porcentaje de estudios realizados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva.	
		Línea Base Indicador	100%
		Meta del Indicador	100%

MATRIZ DE ALINEACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

O.E.I. 5 -Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades	O.N.D 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	
		Política del PND 14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado. .	
		Meta 14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.	
	Agenda Intersectorial	N/A	
	Política Sectorial	Fomentar y controlar el cumplimiento de los derechos laborales entre trabajadores y empleadores	
	Planificación Institucional	Prioridad del O.E.I. – 5	
		O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	
		5.1 Número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	
		Línea Base Indicador	161.568
		Meta del Indicador	300.000

O.E.I.6 - Fortalecer las capacidades institucionales	Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades	O.N.D 14. Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	
		Política del PND 14.3. Fortalecer la implementación de las buenas prácticas regulatorias que garanticen la transparencia, eficiencia y competitividad del Estado.	
		Meta 14.3.2. Aumentar el índice de percepción de calidad de los servicios públicos de 6,08 a 8,00.	
	Agenda Intersectorial	N/A	
	Política Sectorial	Fortalecer la articulación interinstitucional para incrementar la calidad en la prestación de los servicios públicos	
	Planificación Institucional	Prioridad del O.E.I. – 6	
		O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	
		Indicador 6.1 Porcentaje de ejecución presupuestaria de gasto corriente	
		Línea Base Indicador	100%
		Meta del Indicador	100%
		Indicador 6.2 Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional	
		Línea Base Indicador	100%
		Meta del Indicador	100%
		Indicador 6.3 Porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejora del Clima Laboral	
		Línea Base Indicador	100%
		Meta del Indicador	100%
		Indicador 6.4 Avance de cumplimiento del Plan Estratégico de TI	
		Línea Base Indicador	100%
		Meta del Indicador	100%

Fuente: Talleres de trabajo con Subsecretarías y Coordinaciones

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Programación Plurianual de la Política Pública – Presupuesto de Inversión cuatrianual

PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA - PROGRAMAS Y PROYECTOS											
NOMBRE DEL INDICADOR	Año	Presupuesto de Inversión (PI)									
		CUP Programa	Programa	CUP Proyecto	Proyecto	Presupuesto	Articulación PND	Zona	Provincia	Cantón	Parroquia
O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral	Año 2022	N/A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. Año 2022										
	Año 2023	N/A	-Promoción de Empleo verificación y control de derechos y obligaciones laborales	11315000.0000.387998	Compromiso por el Empleo	4.004.003,58	-	Zona 9	Pichincha	N/A	N/A
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. Año 2023										
	Año 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. Año 2024										
	Año 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. Año 2025										
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta laboral.					4.004.003,58					

O.E.I. 2 –

Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores

Año 2022 - - - - - - - - - -

Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores - Año 2022

Año 2023	N/A	de Empleo Promoción verificación y control de derechos y obligaciones laborales	113150000.0000.388033	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	40.000.000,00	-	Zona 9	Pichincha	N/A	N/A
----------	-----	--	-----------------------	---	---------------	---	--------	-----------	-----	-----

Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores - Año 2023

Año 2024 - - - - - - - - - -

Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores - Año 2024

Año 2025 - - - - - - - - - -

Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores - Año 2025

Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el nivel de inclusión laboral, con énfasis en mujeres y jóvenes y los grupos de atención prioritaria 40.000.000,00

NOMBRE DEL INDICADOR	Año	Presupuesto de Inversión (PI)									
		CUP Programa	Programa	CUP Proyecto	Proyecto	Presupuesto	Articulación PND	Zona	Provincia	Cantón	Parroquia

Año 1 - - - - - - - - - -

Subtotal PI del O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público - año 1:

Año 2 - - - - - - - - - -

Subtotal PI del O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público - año 2:

Año 3 - - - - - - - - - -

Subtotal PI del O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público - año 3:

O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público

NOMBRE DEL INDICADOR	Año	Presupuesto de Inversión (PI)									
		CUP Programa	Programa	CUP Proyecto	Proyecto	Presupuesto	Articulación PND	Zona	Provincia	Cantón	Parroquia
O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	Año 1:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público - Año 1:										
	Año 2:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público - Año 2:										
	Año 3:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público - Año 3:										
	Año 4:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público - Año 4:										
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores públicos										
O.E.I. 5 – Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores	Año 1:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores - Año 1:										
	Año 2:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores - Año 2:										
	Año 3:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores - Año 3:										
	Año 4:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores - Año 4:										
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores										

NOMBRE DEL INDICADOR	Presupuesto de Inversión (PI)										
	Año	CUP Programa	Programa	CUP Proyecto	Proyecto	Presupuesto	Articulación PND	Zona	Provincia	Cantón	Parroquia
O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	Año 1:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales - Año 1:										
	Año 2:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales - Año 2:										
	Año 3:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales - Año 3:										
	Año 4:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales - Año 4:										
Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales											
TOTAL PRESUPUESTO INVERSIÓN DE LA INSTITUCIÓN						44.004.003,58					

Nota: Proyectos con prioridad para ejecución en 2023.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión

Desglose Anual de las Metas de la Programación Plurianual de la Política Pública

PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA PLANIFICACIÓN 2021-2025									
O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	Desglose anual de metas	1.1 Número de estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria, elaborados.		1.2 Número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo.		1.3 Número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo.		1.4 Número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	
		Línea Base	1	Línea Base	61.724	Línea Base	98.215	Línea Base	4.800
		Meta cuatrienal	9	Meta cuatrienal	120.000	Meta cuatrienal	180.000	Meta cuatrienal	12.000
		Valor absoluto	8	Valor absoluto	58.276	Valor absoluto	81.785	Valor absoluto	7.200
	Meta Año 1:	2		14.569		20.446		1.800	
	Meta Año 2:	2		14.569		20.446		1.800	
	Meta Año 3:	2		14.569		20.446		1.800	
	Meta Año 4:	2		14.569		20.447		1.800	
O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	Desglose anual de metas	2.1 Número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.		2.2 Número de inspecciones de trabajo realizadas.		2.3 Número de inspecciones planificadas e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, realizadas.		2.4 Número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos)	
		Línea Base	415	Línea Base	23.139	Línea Base	1.620	Línea Base	313
		Meta cuatrienal	504	Meta cuatrienal	78.249	Meta cuatrienal	7.698	Meta cuatrienal	665
		Valor absoluto	89	Valor absoluto	55.110	Valor absoluto	6.078	Valor absoluto	352
	Meta Año 1:	20		13.173		930		263	
	Meta Año 2:	22		13.568		1.716		28	
	Meta Año 3:	23		13.975		1.716		30	
	Meta Año 4:	24		14.394		1.716		31	

DESGLOSE ANUAL DE METAS DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA PLANIFICACIÓN

O.E.I. 3 - Incrementar la equidad remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	Desglose anual de metas	3.1 Número de instituciones que cumplen con la normativa legal en función de los informes de monitoreo y control técnico realizados a las instituciones del sector público, en lo referente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.		3.2 Número de instituciones públicas monitoreadas y notificadas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.					
		Línea Base	5	Línea Base	155				
		Meta cuatrienal	40	Meta cuatrienal	155				
		Valor absoluto	35	Valor absoluto	N/A				
	Meta Año 1:	5		155					
	Meta Año 2:	10		155					
	Meta Año 3:	10		155					
	Meta Año 4:	10		155					
O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	Desglose anual de metas	4.1 Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.		4.2 Número de entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana.		4.3 Número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público.		4.4 Porcentaje de estudios realizados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva.	
		Línea Base	123	Línea Base	120	Línea Base	40	Línea Base	100%
		Meta cuatrienal	163	Meta cuatrienal	160	Meta cuatrienal	40	Meta cuatrienal	100%
		Valor absoluto	40	Valor absoluto	40	Valor absoluto	N/A	Valor absoluto	N/A
	Meta Año 1:	10		10		40		100%	
	Meta Año 2:	10		10		40		100%	
	Meta Año 3:	10		10		40		100%	
	Meta Año 4:	10		10		40		100%	

DESGLOSE ANUAL DE METAS DE LA PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA PLANIFICACIÓN

O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	Desglose anual de metas	5.1. Número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.							
		Línea Base	161.568						
		Meta cuatrienal	300.000						
		Valor absoluto	138.432						
	Meta Año 1:	34.608							
	Meta Año 2:	34.608							
	Meta Año 3:	34.608							
	Meta Año 4:	34.608							
O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	Desglose anual de metas	6.1. presupuestaria de gasto corriente		6.2. Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional.		6.3. Porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejora del Clima Laboral		6.4. Avance de cumplimiento del Plan Estratégico de TI	
		Línea Base	100%	Línea Base	100%	Línea Base	100%	Línea Base	100%
			100%		100%		100%		100%
		Meta cuatrienal		Meta cuatrienal		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	
	Valor	N/A	Valor	N/A	Valor	N/A	Valor	N/A	
		absoluto		absoluto		absoluto		absoluto	
	Meta Año 1:	100%	100%	100%	100%				
	Meta Año 2:	100%	100%	100%	100%				
	Meta Año 3:	100%	100%	100%	100%				
	Meta Año 4:	100%	100%	100%	100%				

Fuente: Dirección de Planificación e Inversión

Programación Anual de la Política Pública – PAPP

La planificación operativa institucional corresponde a la misión explicitada en la “planificación estratégica” de cada organismo, en este instrumento se plantea qué hacer, cómo hacer y cómo evaluar los resultados. La planificación operativa es más que una gestión presupuestal; tiene que ver con la motivación de los miembros de una organización, con el ambiente para la innovación; con las condiciones de trabajo para estimular la excelencia y la eficacia de los servidores; y, con la creación de una cultura organizacional⁷. El Plan Estratégico Institucional determina el nexo entre la planificación estratégica y la planificación operativa a la gestión por objetivos o resultados, que permite hacer más transparente el funcionamiento de las instituciones del Estado con la premisa de que la evaluación no es una actividad que debe realizarse al cierre de un ejercicio o de un período de gobierno, sino que es un proceso permanente que tiene que ser parte de la gestión de la institución.

⁷ Fuente: Sánchez Albavera Fernando, “Planificación estratégica y gestión pública por objetivos” Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social ILPES – CEPAL. Santiago de Chile, 2003.

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

Presupuesto de Inversión (PI)										
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Semestre	CUP Programa	Programa Inversión	Proyectos de Inversión	Presupuesto	Articulación PND	Zona	Provincia	Cantón	Parroquia
O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	Semestre 1 - 2023 Enero - Junio	113150000.0000.387998	Promoción de Empleo verificación y control de derechos y obligaciones laborales	Compromiso por el Empleo	3.643.524,32	-	Zona 9	Pichincha	N/A	N/A
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. - Semestre 1				3.643.524,32					
	Semestre 2 - 2023 - Junio - Diciembre	113150000.0000.387998	Promoción de Empleo verificación y control de derechos y obligaciones laborales	Compromiso por el Empleo	360.479,26	-	Zona 9	Pichincha	N/A	N/A
	Subtotal PI del O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral. - Semestre 2				360.479,26					
O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	Semestre 1 - 2023 Enero - Junio	113150000.0000.388033	Promoción de Empleo verificación y control de derechos y obligaciones laborales	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	26.614.545,93	-	Zona 9	Pichincha	N/A	N/A
	Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores. - Semestre 1				26.614.545,93					
	Semestre 2 - 2023 - Junio - Diciembre	113150000.0000.388033	Promoción de Empleo verificación y control de derechos y obligaciones laborales	Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público	13.385.454,07	-	Zona 9	Pichincha	N/A	N/A
	Subtotal PI del O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores. - Semestre 2				13.385.454,07					
O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	Semestre 1 - 2023 Enero - Junio	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público - Semestre 1									
	Semestre 2 - 2023 - Junio - Diciembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público - Semestre 2									

O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	Semestre 1 - 2023 Enero - Junio	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público - Semestre 1									
	Semestre 2 - 2023 - Junio - Diciembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público - Semestre 2									
O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	Semestre 1 - 2023 Enero - Junio	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores. - Semestre 1									
	Semestre 2 - 2023 - Junio - Diciembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 5 - Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores. - Semestre 2									
O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	Semestre 1 - 2023 Enero - Junio	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales - Semestre 1									
	Semestre 2 - 2023 - Junio - Diciembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Subtotal PI del O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales - Semestre 1									
TOTAL PRESUPUESTO INVERSIÓN ANUAL DE LA INSTITUCIÓN					44,004,004.58					
TOTAL PRESUPUESTO PRESUPUESTO ANUAL DE GASTO CORRIENTE					26,345,429.32					
TOTAL PRESUPUESTO PRESUPUESTO ANUAL INSTITUCIÓN					70,349,432.90					

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

Desglose semestral de las Metas de la Programación Anual de la Política Pública

DESGLOSE SEMESTRAL DE METAS DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA PLANIFICACIÓN									
O.E.I. 1 - Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral	Desglose anual de metas	1.1 Número de estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria, elaborados.		1.2 Número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo.		1.3 Número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo.		1.4 Número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	
		Línea Base	1	Línea Base	61.724	Línea Base	98.215	Línea Base	4.800
		Meta cuatrienal	9	Meta cuatrienal	120.000	Meta cuatrienal	180.000	Meta cuatrienal	12.000
		Valor absoluto	8	Valor absoluto	58.276	Valor absoluto	81.785	Valor absoluto	7.200
		Año 1:	2	Meta Año 1:	14.569	Año 1:	20.446	Año 1:	1.800
	Meta Semestre 1:	1		7.284		10.223		900	
	Meta Semestre 2:	1		7.285		10.223		900	
O.E.I. 2 - Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores	Desglose anual de metas	2.1 Número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.		2.2 Número de inspecciones de trabajo realizadas.		2.3 Número de inspecciones planificadas e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, realizadas.		2.4 Número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos)	
		Línea Base	415	Línea Base	23.139	Línea Base	1.620	realizadas.	313
		Meta cuatrienal	504	Meta cuatrienal	78.249	Meta cuatrienal	7.698	Meta cuatrienal	665
		Valor absoluto	89	Valor absoluto	55.110	Valor absoluto	6.078	Valor absoluto	352
		Meta Año 1:	20	Meta Año 1:	13.173	Año 1:	930	Meta Año 1:	263
	Meta Semestre 1:	10		6.586		465		131	
	Meta Semestre 2:	10		6.587		465		132	

O.E.I. 3 - Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público

Desglose anual de metas	3.1. Número de instituciones que cumplen con la normativa legal en función de los informes de monitoreo y control técnico realizados a las instituciones del sector público, en lo referente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios		3.2 Número de instituciones públicas monitoreadas y notificadas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.	
	Línea Base	5	Línea Base	155
	Meta cuatrienal	40	Meta cuatrienal	155
	Valor absoluto	35	Valor absoluto	N/A
	Meta Año 1:	5	Meta Año 1:	155
Meta Semestre 1:	0		77	
Meta Semestre 2:	5		78	

O.E.I. 4 - Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público

Desglose anual de metas	4.1 Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.		4.2 Número de entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana.		4.3 Número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público.		4.4 Porcentaje de estudios realizados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva.	
	Línea Base	123	Línea Base	120	Línea Base	40	Línea Base	100%
	Meta cuatrienal	163	Meta cuatrienal	160	Meta cuatrienal	40	Meta cuatrienal	100%
	Valor absoluto	40	Valor absoluto	40	Valor absoluto	N/A	Valor absoluto	N/A
	Año 1:	10	Año 1:	10	Año 1:	40	Año 1:	100%

DESGLOSE ANUAL DE METAS DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA PLANIFICACIÓN										
	Meta Semestre 1:	5		5		20		100%		
	Meta Semestre 2:	5		5		20		100%		
O.E.I. 5 -Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	Desglose anual de metas	5.1 Número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.								
		Línea Base		161.568						
		Meta cuatrienal		300.000						
		Valor absoluto		138.432						
		Año 1:		34.608						
	Meta Semestre 1:	17.304								
	Meta Semestre 2	17.304								
	DESGLOSE ANUAL DE METAS DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA PLANIFICACIÓN									
O.E.I. 6 - Fortalecer las capacidades institucionales	Desglose anual de metas	6.1. Porcentaje de ejecución presupuestaria de gasto corriente		6.2. Porcentaje de cumplimiento de planes de acción de mejora de la gestión institucional		6.3. Porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejora del Clima Laboral		6.4. Avance de cumplimiento del Plan Estratégico de TI		
		Línea Base	100%	Línea Base	100%	Línea Base	100%	Línea Base	100%	
		Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	Meta cuatrienal	100%	
		Valor absoluto	N/A	Valor absoluto	N/A	Valor absoluto	N/A	Valor absoluto	N/A	
	Año 1:	100%	Año 1:	100%	Año 1:	100%	Año 1:	100%		
	Meta Semestre 1:	100%		100%		100%		100%		
	Meta Semestre 2:	100%		100%		100%		100%		

Fuente: Talleres de trabajo con Subsecretarías y Coordinaciones
Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión.

06

Glosario de Términos

Análisis FODA: Es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características positivas internas y externas (Fortalezas y Oportunidades) y los factores negativos (Debilidades y Amenazas).

Atribución: Es un enunciado que refleja las responsabilidades atribuidas a la institución dentro de su marco legal.

Cualificación: Es el reconocimiento formal, mediante certificado, diploma o título otorgado por un organismo competente a una persona que ha alcanzado los resultados de aprendizaje o competencias, adquiridos mediante formación formal o no formal, para desempeñar una actividad y han sido evaluados y validados conforme a normas, estándares o convenciones predefinidas.

Empleo Adecuado/Pleno: Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

Enfoque de Igualdad: Son los desarrollos conceptuales e instrumentales que posibilitan análisis de la realidad y la formulación de políticas públicas que reconocen la diversidad de titulares de derechos, así como las desigualdades en el ejercicio de los derechos. Los enfoques de igualdad tienen como principio fundamental la igualdad y no discriminación por razón del género, la edad, la etnia, la discapacidad y la condición migratoria o de movilidad humana.

Estrategia: Son lineamientos generales de acción, que establecen una dirección e indican “como” lograr el objetivo.

Desempleo / Desempleados: Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; ii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.

Indicadores: Es un instrumento para monitorear, predecir, y administrar el comportamiento y desempeño necesario para alcanzar una meta determinada. Los indicadores pueden ser:

- **Indicadores Estratégicos** - Miden el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas, planes estratégicos, programas y proyectos; es decir, contribuyen a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos que impactan de manera directa en la población o área de enfoque.
- **Indicadores de Gestión** – Miden el avance y logro de los procesos y actividades de una institución u organización. Se entiende por gestión al proceso mediante el cual la institución asegura la obtención de recursos, y su empleo eficaz, y eficiente para el cumplimiento de sus objetivos operativos.
- **Indicadores de Resultados** – Miden el acceso, uso y satisfacción de los servicios públicos, y en general de la satisfacción de los servicios recibidos, acceso al financiamiento, entre otros. No son dimensiones del bienestar per se, pero son elementos que contribuyen al bienestar.
- **Indicadores de Impacto** - Asociados a los proyectos y procesos. Estos indicadores cuantifican el desempeño durante la ejecución de un proceso o el cumplimiento del tiempo, presupuesto o resultados parciales de un proyecto.
- **Indicadores de Actividad** - Asociados a los proyectos y procesos. Estos indicadores cuantifican el desempeño durante la ejecución de un proceso o el cumplimiento del tiempo, presupuesto o resultados parciales de un proyecto.

Inversión pública: Es el conjunto de egresos y/o transacciones que realizan las entidades del sector público en la ejecución de programas y proyectos para mantener o incrementar la riqueza y capacidades sociales y del Estado, con la

finalidad de cumplir con los objetivos de la planificación nacional.

Línea de base: Es la situación actual, una foto de la realidad. La línea base puede ser medida en porcentaje, número, tasa, etc., convirtiéndose en una primera medición o punto de partida. Tiene un carácter cuantitativo, y nos servirá como punto de comparación con los logros alcanzados en función de las metas propuestas por la institución.

Meta: Es un valor numérico que se desea alcanzar en un tiempo determinado, aplicado a un indicador. Es la expresión concreta y cuantificable de las variables críticas de los objetivos institucionales.

Misión: Es la razón de ser de la institución, y parte del rol y las competencias de la misma. El consenso y la participación son elementos fundamentales a la hora de definir la misión, ya que permiten el compromiso y la motivación necesaria para movilizar a los integrantes de la organización.

Objetivo: Es un estado deseado a alcanzar. Es un enunciado breve que define los resultados de la institución y establece las bases para la medición de los logros obtenidos. Los objetivos deben ser:

- Específicos
- Medibles
- Agresivos pero alcanzables
- Orientados a resultados
- Sujetos a un marco de tiempo

Otro Empleo no Pleno: Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

Plan Estratégico Institucional (PEI): Recoge y analiza información interna y externa de la institución, contiene direccionamientos y diseños de planes para alcanzar objetivos estratégicos.

Plan Específico: Recoge y analiza información interna y externa de cada unidad de la institución, contiene direccionamientos y diseños de planes para alcanzar objetivos de cada Unidad de la Empresa.

Población Económicamente Activa (PEA): Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados).

Población con Empleo: Personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

Política Pública: Es un curso de acción de la gestión pública que institucionaliza la intervención pública en respuesta a un problema social identificado como prioritario, y que se convierte de esta manera en materia de política de Estado.

Presupuesto: Asignación de recursos monetarios para la ejecución de las actividades planificadas, que se clasifican por partidas presupuestarias.

Proceso: Un proceso se define como un conjunto de actividades lógicamente relacionadas con el objetivo de transformar elementos de entrada en productos con un valor agregado.

Programación Anual de la Planificación – PAP: Es la desagregación anual de la Programación Plurianual de la Planificación (ajustada por la coyuntura, ya que esta última es indicativa), con un desglose a nivel semestral tanto en la programación de las metas como en su presupuestación.

Programación Plurianual de la Planificación – PPP: Es un instrumento orientador de la gestión institucional que incluye tanto la planificación como la programación de mediano plazo, en el que se plasman las metas esperadas para cada uno de los objetivos definidos, las líneas de acción para un período de gobierno (4 años), y la inversión prevista para el mismo lapso de tiempo que corresponden a la vigencia del Plan Nacional de Desarrollo que haya aprobado el gobierno.

Proyecto: Es un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas, para alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que impone un presupuesto, un alcance y un lapso de tiempo previamente definido.

Subempleo / Subempleados: Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas

adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos.

Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC: Son aquellas tecnologías que se emplean para transformar y gestionar la información; en particular, el uso de sistemas informáticos que permiten producir, preservar, renovar y recuperar esta información.

Valores: Son un conjunto de normas y creencias consideradas deseables, que guían la gestión de la entidad; representan su orientación y cultura institucional. Toda organización tiene un conjunto de valores, que pueden estar implícitos o explícitos, y deben ser analizados y, si fuera el caso, ajustados y redefinidos. Los valores de una institución deben ser conocidos por los miembros de la misma, pues son los pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional y promueven un cambio de pensamiento en las personas. Estos, una vez definidos y explicitados, se convierten en la inspiración y su pauta de comportamiento.

Visión: Es una imagen proyectada del futuro deseado por la organización, es una declaración general que describe la situación a la que la institución desea llegar dentro de los próximos años. La construcción y formulación de la visión se nutre de los distintos puntos de vista de los servidores, y determina cómo debe ser la institución para cumplir con el marco constitucional y el Plan Nacional de Desarrollo y Creación de Oportunidades.

07

Anexos

Fichas de Indicadores y metas del Plan Institucional.



@MinTrabajoEcuador



@mintrabajoecuador



@MinTrabajoEc

Ministerio del Trabajo



República
del Ecuador