

MINISTERIO DEL TRABAJO

INFORME NARRATIVO RENDICIÓN DE CUENTAS

PLANTA CENTRAL 2025

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.

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.

Principios y Valores Institucionales

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.

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.

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.

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.

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.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.
2. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.
3. Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.
4. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.
5. Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.

1. Principales Resultados Institucionales

Durante el año 2025 el Ministerio del Trabajo ejecutó diversas acciones orientadas a fortalecer el empleo, mejorar las condiciones laborales, promover la igualdad de oportunidades y fortalecer la gestión del talento humano en el sector público.

1.1 Encuentra Empleo

El Ministerio del Trabajo, como uno de los principales servicios que brinda a la ciudadanía, se encuentra el Servicio Público de Empleo, que tiene como objetivo principal, proporcionar el encuentro de la oferta y la demanda (pública y privada) de buscadores de empleo y empleadores; facilitando que la ciudadanía pueda acceder a opciones de empleo y las empresas e instituciones obtengan personal calificado acorde a sus requerimientos, con lo cual se logra impulsar la generación de empleo en condiciones dignas, articulando la oferta y demanda del mercado laboral ecuatoriano a través de los siguientes servicios:

Registro de la hoja de vida: Se brinda asistencia a la ciudadanía para registrar la hoja de vida y experiencia laboral en la plataforma de “Encuentra Empleo”, con el propósito de facilitar la búsqueda de oportunidades laborales a través de las 25 agencias y puntos de atención a nivel nacional, distribuidas en 19 provincias; o, con un stand en procesos de campañas de registro.

Capacitación gratuita: Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los usuarios registrados en la plataforma tecnológica del Servicio Público de Empleo, y crear mayor oportunidad de contratación, se ejecutan actividades que fortalecen el perfil profesional de la ciudadanía, por lo cual mensualmente se gestionan cursos de capacitación gratuitos con empresas privadas e instituciones públicas.

En el periodo de enero a diciembre de 2025, un total de 49.413 personas fortalecieron su perfil laboral a través de capacitaciones gratuitas, potenciando sus opciones para acceder a un empleo.

Vinculación laboral: Se brinda asistencia a la ciudadanía para vincular su hoja de vida en ofertas laborales publicadas por el sector público y privado a través de la plataforma “Encuentra Empleo”, con el propósito de que participen en los procesos de selección y contratación.

Como resultado de la asistencia brindada a la ciudadanía para la búsqueda de oportunidades laborales, de enero a diciembre de 2025, un total de 68.032 personas accedieron a un empleo.

Tabla No. 1 Colocados por actividad económica

Actividad Económica	Resultados 2025
Actividades Tipo Servicios	14.945
Actividades Laborales Bajo Relación de Dependencia en Sector Público	13.074
Construcción	11.891
Minas, Canteras Y Yacimientos	4.905
Agricultura Y Plantaciones	4.741
Comercialización Y Venta De Productos	4.449
Transporte, Almacenamiento Y Logística	4.308
Turismo Y Alimentación	2.835
Enseñanza	1.477
Actividades Comunitarias	762
Electricidad, Gas Y Agua	730
Pesca, Acuicultura Y Maricultura	645
Transformación De Alimentos (Incluye Agroindustria)	620
Actividades De Salud	591
Metalmecánica	434
Productos Industriales, Farmacéuticos Y Químicos	346
Servicios Financieros	325
Tecnología: Hardware Y Software (Incluye Tics)	284
Vehículos, Automotores, Carrocerías Y Sus Partes	278
Productos Textiles, Cuero Y Calzado	173
Producción Pecuaria	116
Servicio Doméstico	49
Producción Industrial De Bebidas Y Tabacos	40
Artesanías	14
Total	68.032

Fuente: Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público

Periodo: enero – diciembre 2025

Procesos de migración circular: En conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, se ejecuta la estrategia de Migración Circular que tiene por objetivo facilitar una oportunidad de empleo formal y temporal en el exterior, para ciudadanos en búsqueda de empleo, a través de procesos ordenados y regulares, entre el Ecuador y países que demanden mano de obra.

Es así que, en la plataforma del Servicio Público de Empleo se publican ofertas laborales en el exterior (España, Italia y Estados Unidos) como una alternativa para las personas en búsqueda de oportunidades laborales, permitiendo que 594 personas en 2025 accedan a un empleo a través de los procesos de migración circular.



1.2 Fijación del Salario Básico Unificado

La fijación salarial se fundamenta en la normativa vigente, principalmente en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los acuerdos ministeriales que regulan el procedimiento para la determinación anual del salario básico.

Como parte del análisis técnico previo, se evaluaron los principales indicadores macroeconómicos y laborales del país dentro del seno del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. En el ámbito económico, se observó un crecimiento del Producto Interno Bruto de 4,3% en el segundo trimestre de 2025, impulsado principalmente por el consumo de los hogares y las exportaciones. Las proyecciones de crecimiento para 2026 se ubican entre 1,8% y 2,5%, según organismos nacionales e internacionales. En materia de precios, la inflación se mantuvo en niveles moderados, con una inflación anual cercana al 1,24% en octubre de 2025 y una proyección de 3,2% para 2026. Por su parte, la canasta básica familiar alcanzó un costo de USD 823,22, con una cobertura del ingreso familiar del 106,57%.

En el ámbito laboral, la Población Económicamente Activa alcanzó los 8,8 millones de personas, con una tasa de desempleo de 3,2% y un empleo adecuado del 37%. Asimismo, se registró una reducción del empleo informal, que pasó del 54,9% en 2024 al 51,5% en 2025, evidenciando una leve mejora en las condiciones del mercado laboral.

Durante las sesiones del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios se presentaron los análisis técnicos de instituciones como el Banco Central del Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Ministerio de Economía y Finanzas, así como las posiciones de los sectores trabajador y empleador. El sector trabajador planteó inicialmente un incremento salarial de entre USD 19 y USD 20, mientras que el sector empleador propuso un aumento de USD 8, argumentando cautela frente al contexto económico y el impacto potencial en la inversión y el empleo.

Posteriormente, el sector oficial presentó una propuesta intermedia de incremento de USD 12, la cual fue analizada por ambos sectores. Tras las deliberaciones correspondientes, los sectores trabajador y empleador decidieron adherirse a esta propuesta, alcanzando un consenso tripartito en el seno del Consejo.

Como resultado del acuerdo alcanzado, se dispuso un incremento de USD 12 al Salario Básico Unificado (SBU), estableciéndolo en USD 482 mensuales, lo que representa un aumento del 2,554 % respecto del SBU anterior, con vigencia a partir del 1 de enero de 2026.

Este consenso evidencia el fortalecimiento del diálogo social y tiene como propósito promover una mejora progresiva en los ingresos de las y los trabajadores, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad del empleo formal y la estabilidad económica del país.

1.3 Normativa implementada para fortalecer el servicio público

En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-0050, de 30 de abril de 2025, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 42 de 20 de mayo 2025, que expidió la reforma al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo, en su numeral 1.2.1.1.3.1 del artículo 10, consta el proceso de “Gestión de Normativa del Servicio Público”, mismo que es desempeñado por la “Dirección de Normativa del Servicio Público”.



La Dirección de Normativa del Servicio Público en el período comprendido entre el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, con la finalidad de cumplir con su misión institucional, ha emitido 30 normativas secundarias, de las cuales: 9 corresponden a regulaciones de ingresos complementarios; 5 a escalas remunerativas; 9 en materia de desarrollo institucional; y, 7 en relación a los subsistemas de talento humano, las cuales permiten establecer directrices y lineamientos a las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales, en razón de que se constituyen en los brazos ejecutores del Ministerio del Trabajo en su ámbito de competencias.

Sin embargo, se detallan 6 normativas que, por su alcance y objeto de regulación, la Dirección de Normativa del Servicio Público las reporta como relevantes a fin de ser consideradas en el reporte de Rendición de cuentas 2025 del Ministerio del Trabajo, según lo siguiente:

Tabla No. 2 Normativo para fortalecer el servicio público

Acuerdo Ministerial	Nombre de la Norma	Objetivo
Acuerdo Interinstitucional Nro. SNP-MEF-MDT-001-2025, publicado en el Registro Oficial Nro. 130 de 23 de septiembre de 2025	NORMA TÉCNICA DE DESCONCENTRACIÓN	Establecer el modelo, etapas e instrumentos técnicos que permitan implementar un nuevo modelo de desconcentración territorial a fin de facilitar el acceso directo a la ciudadanía a servicios públicos eficientes y de calidad en las entidades pertenecientes a la Administración Pública Central.
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-108, publicado en el Registro Oficial Nro. 120 de 09 de septiembre del 2025, reformado con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-178 publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 169 de 21 de noviembre de 2025	NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO PÚBLICO	Después de veinte años esta cartera de Estado emitió una nueva Norma Técnica de Clasificación de Puestos del Servicio Público, misma que está elaborada bajo los lineamientos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General; considera una metodología que cuenta con todos los parámetros necesarios para describir, valorar y clasificar los puestos de una manera más ágil y con políticas claras que permiten a las instituciones el establecimiento de series de puestos afines a las necesidades institucionales y a los requerimientos generales establecidos en la norma técnica.
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-0179, publicado en el Sexto Suplemento del Registro Oficial Nro. 163 de 13 de noviembre de 2025	PISOS Y TECHOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LOS PUESTOS DE PRESIDENTE, VOCAL, SECRETARIO – TESORERO, SECRETARIO; Y, TESORERO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS PARROQUIALES RURALES DEL ECUADOR	La referida escala no había sido ajustada desde el año 2015 para que los servidores públicos de los GADS Parroquiales Rurales puedan tener una remuneración acorde a la realidad económica actual del país; a sus responsabilidades y competencias; y, a su perfil del puesto.

Acuerdo Ministerial	Nombre de la Norma	Objetivo
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-0051, publicado en el Quinto Suplemento del Registro Oficial Nro. 41 de 19 de mayo de 2025	REFORMAR EL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0185, QUE EXPIDIÓ LAS DIRECTRICES PARA LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PERMANENTE CON EL FIN DE ACOGERSE AL RETIRO POR JUBILACIÓN	La reforma reguló por esa única vez, permitir el pago de la compensación por jubilación a los herederos de los ex servidores jubilados que fallecieron en el proceso, sin recibir dicha compensación; siempre y cuando, los ex servidores que se encontraban en la lista de priorización como pendientes de pago, no aceptaban recibir el mismo, en bonos del Estado sino en efectivo.
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial Nro. 729 de 24 de enero de 2025	REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Esta norma permitió operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, publicado en el Sexto Suplemento del Registro Oficial Nro. 103 de 15 de agosto de 2025	NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO	Establecer los lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, en ámbito del sector público, la protección de las víctimas; y, la sanción de las faltas disciplinarias graves relativas a estos hechos.

Fuente: Dirección de Normativa del Servicio Público

Periodo: enero – diciembre 2025

1.4 Normativa para fomentar el Empleo y condiciones de igualdad

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-050 se expidió la Reforma Integral al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo, publicado mediante Registro Oficial Nro. 42, de 20 de mayo 2025, el mismo que establece como misión de la Dirección de Normativa de Trabajo y Empleo la siguiente:

“Formular proyectos normativos en materia de trabajo y empleo basados en el análisis de datos e información, en cumplimiento con el ordenamiento jurídico vigente y estudios técnicos; así como brindar asesoría técnico legal interna en normativa secundaria emitida; y, absolver consultas externas para asegurar que las relaciones laborales se ajusten a los preceptos legales del trabajo y empleo”.

En virtud de lo expuesto, me permito poner en su conocimiento los siguientes Acuerdos Ministeriales, los cuales, en atención al impacto que generan en la ciudadanía y en la regulación de las relaciones laborales, han sido identificados como cuerpos normativos de especial relevancia dentro del marco jurídico vigente; por lo que se detallan a continuación para su conocimiento y consideración.

REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (MDT-2025-006) (24/1/2025)

En este sentido, la normativa correspondiente genera obligaciones específicas para los empleadores, orientadas a prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de discriminación salarial por razones de género dentro de las relaciones laborales. Asimismo, fortalece la implementación de la política pública en materia de igualdad y equidad de género en el ámbito del trabajo, promoviendo condiciones laborales justas y equitativas entre mujeres y hombres.

De igual manera, dicho instrumento normativo permite al Estado, a través del Ministerio del Trabajo de Ecuador, establecer mecanismos de control, seguimiento y verificación respecto del cumplimiento de las disposiciones previstas en la normativa laboral vigente, garantizando la transparencia en las estructuras salariales y la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

REFORMA AL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-140, MEDIANTE EL CUAL SE EXPIDIÓ LAS NORMAS GENERALES APLICABLES AL CONTROL DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LOS PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN (MDT-2025-053) (5/5/2025)

En este sentido, la normativa fortalece los mecanismos de supervisión y control por parte del Ministerio del Trabajo de Ecuador, mediante la implementación de sistemas tecnológicos que permiten optimizar la gestión, almacenamiento y verificación de la información relacionada con las relaciones laborales.

Asimismo, estas disposiciones contribuyen a la modernización y digitalización del sistema de control laboral, promoviendo una mayor transparencia en el cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo de Ecuador. De igual forma, incrementan la responsabilidad administrativa de los empleadores respecto al registro y reporte oportuno de la información laboral, al tiempo que mejoran la trazabilidad, seguimiento y control de los datos laborales por parte de la autoridad competente.

En consecuencia, la incorporación de herramientas tecnológicas y procedimientos estandarizados fortalece la capacidad institucional para prevenir incumplimientos, facilitar los procesos de inspección laboral y garantizar una adecuada fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral vigente.

NORMAS PARA LA ORGANIZACIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y SALARIOS (CNTS) (MDT-2025-084) (2/8/2025)

Tiene por objeto regular la organización, conformación y funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, estableciendo a este órgano como un espacio institucional destinado al diálogo social en materia de políticas laborales y salariales.

En este sentido, el acuerdo ministerial institucionaliza y regula el funcionamiento del citado Consejo como una instancia de diálogo social de carácter tripartito, en la que participan

representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, con el propósito de analizar, debatir y formular propuestas relacionadas con la política salarial y laboral del país.

De igual manera, esta regulación fortalece los mecanismos de concertación y participación entre los distintos actores del mundo del trabajo, consolidando al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios como un espacio fundamental para la construcción de consensos en torno a la fijación de políticas públicas laborales y salariales, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo de Ecuador.

En consecuencia, este instrumento normativo contribuye al fortalecimiento del diálogo social institucionalizado, promoviendo procesos participativos que permitan orientar la toma de decisiones en materia laboral y salarial dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente.

NORMA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TODO CASO DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO (MDT-2025-0102) (4/9/2025)

El presente instrumento normativo tiene como objetivo expedir la normativa para la prevención, atención y gestión de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado, estableciendo lineamientos, procedimientos y obligaciones de carácter obligatorio para los empleadores, con la finalidad de garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral.

En este sentido, el acuerdo fortalece el marco de protección de los derechos de las personas trabajadoras mediante la implementación de mecanismos de prevención, canales de atención y procedimientos internos para el tratamiento de denuncias, así como la adopción de medidas orientadas a erradicar conductas que atenten contra la dignidad, integridad y bienestar de los trabajadores. De igual manera, establece responsabilidades específicas para los empleadores, quienes deberán adoptar políticas, protocolos y acciones institucionales que permitan prevenir, identificar, atender y, de ser el caso, sancionar actos de discriminación, violencia o acoso laboral dentro del entorno de trabajo, contribuyendo así a la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

NORMA PARA LA CERTIFICACIÓN DE SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (MDT-2025-0105) (26/8/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo expedir la norma técnica que regula el procedimiento para la certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, estableciendo de manera clara los requisitos, la documentación habilitante, las etapas procedimentales y los criterios administrativos necesarios para la obtención de dicho reconocimiento por parte de la autoridad competente.

En este sentido, el acuerdo establece el marco regulatorio aplicable al proceso de calificación y certificación de las personas que actúan como sustitutos directos, garantizando que dicho procedimiento se realice bajo principios de transparencia, legalidad y seguridad jurídica. Asimismo, se determinan los lineamientos que deben observar los solicitantes y la administración pública para la correcta verificación de las condiciones que justifican el reconocimiento de esta calidad.

De esta manera, el acuerdo contribuye a regular y formalizar el proceso de certificación de sustitutos de personas con discapacidad, asegurando la correcta aplicación de las disposiciones

relacionadas con la cuota de inclusión laboral, así como el reconocimiento de los derechos y beneficios previstos en la normativa vigente para este grupo de atención prioritaria.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA DE RECONOCIMIENTO DE LOS ORGANISMOS EVALUADORES DE LA CONFORMIDAD(MDT-2025-0109) (10/9/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo establecer el procedimiento para la aplicación de la Norma Técnica para el reconocimiento de los Organismos Evaluadores de la Conformidad, dentro del marco del Sistema de Cualificaciones Profesionales, determinando los lineamientos, requisitos, etapas y criterios que deben observar las entidades interesadas en obtener dicho reconocimiento por parte de la autoridad competente.

En este sentido, el acuerdo regula y organiza el proceso mediante el cual se califica, evalúa y reconoce a los organismos responsables de verificar y certificar las competencias laborales de las personas, asegurando que estas entidades cumplan con los estándares técnicos, administrativos y de calidad exigidos por la normativa vigente.

De esta manera, el instrumento normativo contribuye a fortalecer el Sistema de Cualificaciones Profesionales, al establecer mecanismos claros y transparentes para el reconocimiento de los organismos evaluadores, lo cual permite garantizar la validez, confiabilidad y calidad de los procesos de evaluación de competencias laborales, en concordancia con las políticas públicas de capacitación, certificación y desarrollo del talento humano implementadas por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

REGLAMENTO DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS Y PRIVADAS (MDT-2025-0122) (18/9/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo expedir el Reglamento de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales aplicable al sector de la construcción y a la ejecución de obras públicas y privadas, estableciendo disposiciones, lineamientos y normas técnicas orientadas a garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y adecuadas para las personas trabajadoras que desarrollan actividades en este sector.

En este sentido, el reglamento determina obligaciones y responsabilidades para empleadores, contratistas y demás actores involucrados en la ejecución de obras, así como la adopción de medidas preventivas, mecanismos de control y procedimientos técnicos destinados a identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales propios de las actividades de construcción.

De esta manera, el acuerdo fortalece el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la implementación de políticas y prácticas preventivas que contribuyan a reducir la ocurrencia de accidentes laborales, enfermedades profesionales y situaciones de riesgo, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y proteger la integridad física y la salud de los trabajadores que participan en la ejecución de obras públicas y privadas

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS BARES ESCOLARES DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN (MDT-2025-0177) (11/11/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo regular las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en los bares escolares que operan dentro del Sistema Nacional de Educación, estableciendo disposiciones específicas que permitan adecuar la relación laboral a las particularidades propias de esta actividad.

En este sentido, el acuerdo determina los lineamientos que regirán la contratación, ejecución y terminación de la relación laboral del personal que desarrolla sus actividades en los bares escolares, con la finalidad de garantizar seguridad jurídica, condiciones laborales adecuadas y estabilidad en el empleo, en observancia de la normativa laboral vigente.

Para tal efecto, se establece el “Contrato de Trabajo Especial para el personal que labora en los bares escolares del Sistema Nacional de Educación”, como una modalidad contractual específica que reconoce las características propias de esta actividad económica, permitiendo regular de manera clara los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores, en concordancia con las disposiciones aplicables y con las necesidades operativas de los establecimientos educativos.

SALARIO BÁSICO UNIFICADO DEL TRABAJADOR EN GENERAL PARA EL AÑO 2026 (MDT-2025-0195) (18/12/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo fijar el Salario Básico Unificado (SBU) del trabajador en general para el año 2026, estableciendo el valor mínimo de remuneración que deberán percibir las personas trabajadoras en el país por la prestación de sus servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

En este sentido, el acuerdo determina el monto oficial del salario básico unificado aplicable durante el año 2026, el cual constituye la remuneración mínima legal obligatoria que los empleadores deben pagar a los trabajadores, sin perjuicio de otros beneficios económicos o componentes salariales previstos en la legislación laboral.

De esta manera, el instrumento normativo establece el parámetro remunerativo mínimo para las relaciones laborales en el país, contribuyendo a garantizar condiciones de trabajo dignas y una compensación económica básica para las personas trabajadoras, en concordancia con las políticas públicas en materia de empleo, remuneración y protección de los derechos laborales.

Tabla No. 3 Normativa para fomentar el Empleo y condiciones de igualdad

Instrumento normativo	Finalidad
Reglamento para operativizar el cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (MDT-2025-006)	Establecer directrices para garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
Reforma a las normas de control de obligaciones del empleador y procedimientos de inspección (MDT-2025-053)	Modernizar los procesos de inspección laboral y control de obligaciones del empleador.
Normas para la organización y funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (MDT-2025-084)	Regular la organización y funcionamiento del CNTS.
Norma para la prevención y atención de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado (MDT-2025-0102)	Establecer lineamientos para prevenir y atender casos de violencia, discriminación y acoso laboral.

Instrumento normativo	Finalidad
Norma para la certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad (MDT-2025-0105)	Regular el procedimiento de certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad.
Procedimiento para el reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad (MDT-2025-0109)	Regular el proceso de reconocimiento de organismos evaluadores dentro del sistema de cualificaciones profesionales.

Fuente: Dirección de Normativa de Trabajo y Empleo

Periodo: enero - diciembre de 2025

1.5 Seguridad y Salud en el trabajo

Como resultado de las acciones implementadas durante el año 2025, se alcanzaron los siguientes indicadores a nivel nacional:

- **1.445** inspecciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo, orientadas a verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente y promover la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.
- Entre enero y diciembre de 2025 se desarrollaron 9 procesos de capacitación, que registraron 33.394 participaciones, correspondientes a **27.533** personas capacitadas, entre empleadores, responsables de seguridad y salud en el trabajo y trabajadores.
- **18.052** planes de Prevención de Riesgos Laborales aprobados, instrumento fundamental para la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en los centros de trabajo.
- **6.694** reglamentos de Higiene y Seguridad aprobados, fortaleciendo la gestión preventiva dentro de las empresas y estableciendo normas internas para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Acciones implementadas para el cumplimiento de los resultados

Para alcanzar los resultados señalados, el Ministerio del Trabajo implementó diversas acciones orientadas a fortalecer el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y mejorar la gestión de prevención de riesgos laborales en las empresas e instituciones a nivel nacional.

Fortalecimiento de los procesos de control

Se ejecutaron inspecciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, identificar riesgos laborales en los centros de trabajo y promover la adopción de medidas preventivas por parte de los empleadores.

Asimismo, se priorizaron las intervenciones en empresas y sectores económicos con mayor nivel de riesgo laboral, optimizando la planificación de las inspecciones y la cobertura territorial de las acciones de control.

Capacitación y difusión de la normativa

Se desarrollaron procesos de capacitación dirigidos a empleadores, responsables de seguridad y salud en el trabajo y trabajadores, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos sobre la normativa vigente y promover la implementación de herramientas de gestión preventiva en los centros de trabajo. De manera complementaria, se desarrollaron campañas comunicacionales dirigidas a los usuarios del Sistema Único de Trabajo (SUT), orientadas a informar sobre el registro y cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fortalecimiento del Sistema Único de Trabajo (SUT)

Durante el año 2025 se realizaron ajustes y mejoras en el módulo de Salud y Seguridad del Sistema Único de Trabajo (SUT), con el objetivo de facilitar el registro de información, optimizar los procesos de revisión de trámites y mejorar la experiencia de los usuarios en el cumplimiento de sus obligaciones.

Además, se promovió la actualización de la información de los centros de trabajo registrada por las empresas e instituciones en la plataforma, lo que permite contar con datos más precisos para la planificación de inspecciones especializadas.

Interoperabilidad institucional

Se implementaron procesos de interoperabilidad con el Servicio de Rentas Internas (SRI), este intercambio de información resulta especialmente relevante, ya que permite contar con datos actualizados sobre aquellos establecimientos que se encuentran en operación y que, por lo tanto, mantienen actividad económica y relaciones laborales vigentes. De esta manera, la autoridad laboral puede disponer de información más precisa para la planificación de inspecciones.

Esto permite mejorar la eficiencia en el uso de los recursos institucionales, fortalecer los procesos de fiscalización y ampliar la cobertura de las intervenciones de control orientadas a verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Actualización normativa

El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0196, que establece las Normas Generales para el Cumplimiento y Control de las Obligaciones Laborales de los Empleadores Públicos y Privados en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este instrumento normativo tiene como objetivo regular los mecanismos para el cumplimiento, control y seguimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Entre sus principales disposiciones se establece la regulación de la gestión de los monitores y técnicos de seguridad e higiene del trabajo, el registro y habilitación de los servicios externos de seguridad e higiene en el trabajo, así como el registro de obligaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se determinan los procedimientos para la ejecución de inspecciones y la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento de la normativa vigente.

La implementación de este cuerpo normativo permite fortalecer los procesos de control institucional, promover el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores y facilitar el acceso de la ciudadanía a información clara sobre las disposiciones aplicables en esta materia.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-122, mediante el cual se establecen disposiciones técnicas específicas en materia de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales que deben implementar los empleadores del sector de la construcción. Este instrumento tiene como finalidad fortalecer las medidas de prevención en una de las actividades económicas con mayor nivel de riesgo laboral, con el propósito de precautelar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en los lugares y/o centros de trabajo.

Las acciones implementadas durante el año 2025 contribuyeron a fortalecer el control del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional.

La ejecución de inspecciones especializadas permitió promover la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales en los centros de trabajo, así como promover la adopción de medidas preventivas por parte de los empleadores, contribuyendo a mejorar las condiciones de trabajo y reducir la exposición de las personas trabajadoras a riesgos laborales.

Por su parte, los procesos de capacitación desarrollados fortalecieron las capacidades de empleadores, responsables de seguridad y salud en el trabajo y trabajadores, promoviendo una mayor cultura de prevención dentro de las organizaciones.

Asimismo, las mejoras implementadas en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y la interoperabilidad con otras instituciones del Estado han permitido contar con información más actualizada sobre los centros de trabajo activos en el país, lo que facilita la planificación estratégica de las inspecciones.

Finalmente, la aprobación de Planes de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de Higiene y Seguridad ha fortalecido la gestión preventiva dentro de las empresas, promoviendo la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.6 Enfoque de Género

Durante el año 2025, las empresas privadas registraron 2.817 planes de igualdad a través del módulo tecnológico correspondiente, en cumplimiento de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Cabe señalar que se expidieron los Acuerdos Ministeriales Nros. MDT-2025-083 y MDT-2025-184, mediante los cuales se amplió el plazo para el registro de dichos planes.

El objetivo de estos instrumentos es alcanzar progresivamente, dentro de las empresas o centros de trabajo, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de género.

Asimismo, se ejecutaron 120 cursos gratuitos a nivel nacional, beneficiando a 23.247 personas, sobre el cumplimiento de la normativa nacional y los instrumentos internacionales relacionados con la prevención y erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral con enfoque de género.



1.7 Contratos Colectivos

El Ministerio del Trabajo, a través de sus oficinas técnicas a nivel nacional, durante el año 2025 veló por el correcto desarrollo de los procesos de negociación y suscripción de contratos colectivos, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

En este sentido, se efectuó el seguimiento y acompañamiento técnico correspondiente, conforme se detalla a continuación:

Tabla No. 4 Contratos Colectivos a Nivel Nacional

Direcciones Regionales	Contratos Colectivos Suscritos
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra	5
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito	21
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato	9
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo	9
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil	15
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca.	1
Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja	6
Total General	66

Fuente: Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público

Periodo: enero – diciembre 2025

1.8 Impulso al Trabajo Artesanal y su Formalización

Los procesos de formación y titulación artesanal para los maestros de taller se desarrollan en coordinación con la Junta Nacional de Defensa del Artesano, en este contexto, durante el año 2025 se titularon a nivel nacional un total de **13.957 maestros de taller** en las diferentes ramas artesanales.

De igual manera, en coordinación con la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros FEDESOMECE, se titularon un total de **698 operarios y mecánicos de equipos camineros** durante el año 2025.

La Dirección de Gestión Artesanal ha conformado tribunales examinadores para los procesos de titulación de maestros de taller, así como de operadores y mecánicos de equipos camineros. Esta acción tiene como finalidad verificar el cumplimiento y la correcta aplicación de la normativa vigente en los procesos de titulación de maestros de taller, en articulación con la Junta Nacional de Defensa del Artesano y con la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros (FEDESOMECE).

Como resultado de estas acciones, durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2025 se registró, a nivel nacional, un total de **14.655** personas tituladas, entre maestros de taller en diversas ramas artesanales, así como operadores y mecánicos de equipos camineros.

En uso de las facultades reglamentarias, durante el año 2025 se han otorgado **16** Acuerdos Ministeriales que corresponden a la aprobación de nuevas organizaciones artesanales, y Acuerdos Ministeriales de reformas de sus estatutos, garantizando la libertad de asociación del sector artesanal.

Es necesario continuar fortaleciendo el crecimiento del sector artesanal, debido a su importante aporte al desarrollo económico del país.

1.9 Capacitación y Certificación

El Ministerio de Trabajo a través de la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal, en función a las atribuciones establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. 2025-050 que señala la Reforma Integral al Estatuto Orgánico Del Ministerio Del Trabajo, ejecuto procesos de Calificación como Operadores de Capacitación y Capacitadores Independiente, así como el Reconocimiento a Organismos Evaluadores de la Conformidad, entidades orientadas al fortalecimiento de capacidades técnicas y profesionales mediante cursos de capacitación y/o certificación de competencias.

Como resultado de estas acciones, en el año 2025, se logró:

- Calificar a 169 entidades como Operador de Capacitación;
- Calificar a 82 personas naturales como Capacitador Independiente;
- Reconocer a 67 entidades como Organismos Evaluadores de la Conformidad.

En lo referente a los procesos de capacitación ejecutados por los Operadores de Capacitación y Capacitador Independiente se evidencia que dichas entidades durante la gestión 2025, llevaron a cabo un total de 283.181 capacitaciones a nivel.

En cuanto a la certificación por competencias laborales, se evidencia que los Organismos Evaluadores de la Conformidad han ejecutado 122.555 certificaciones en los diversos esquemas acorde a su reconocimiento.

Tabla No. 5 Resultados obtenidos 2025

Descripción	Resultado
Operadores de Capacitación Calificados	169
Capacitador Independiente Calificados	82
Organismos Evaluadores de la Conformidad Reconocidos	67
Número de Personas Capacitadas OC	283.181
Número de Personas Capacitadas CI	66.295
Número de Personas Certificadas	122.555

Fuente: Dirección de Calificación y Reconocimiento

Periodo: enero – diciembre 2025



1.10 Reestructura profunda del Estado

Conforme a los lineamientos recibidos por la Presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo aprobó el rediseño de las estructuras organizacionales de las siete instituciones absorbentes.

De las 12 instituciones se redujo a siete instituciones, para lograr esta meta se trabajó en conjunto con el Ministerio de Economía y Finanzas con la emisión oportuna de los dictámenes presupuestarios para las entidades absorbentes, por lo que la reducción institucional del 41% en el número total de las Instituciones del Estado.

1.11 Pago Incentivo Compensación Jubilar

Mediante Oficio Nro. MEF-SP-2025-0151-O de fecha 13 de febrero de 2025, el Ministerio de Economía y Finanzas, luego del análisis técnico – presupuestario efectuado y con la respectiva aprobación del caso, pone en conocimiento del Ministerio del Trabajo para los fines pertinentes lo siguiente: “(...) me permito manifestar que es procedente la aplicación del cronograma presentado, a partir del mes de marzo de 2025, por tanto, solicito se sirva dar inicio a las acciones de coordinación pertinente, con las entidades involucradas en el proceso de ejecución del “Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público”, especialmente en temas de montos asignados para cada institución y modalidades de pago, sea bonos del Estado y/o en efectivo”, de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla No. 6 Cronograma de pagos

INSTITUCIONES	EFFECTIVO	BONOS	TOTAL	% PART
Ministerio de Educación	40.935.986,75	104.000.000,00	144.935.986,75	63,02%
Ministerio de Salud Pública	35.064.013,25	5.000.000,00	40.064.013,25	17,42%
Otras Entidades del PGE	16.000.000,00	29.000.000,00	45.000.000,00	19,57%
TOTAL	92.000.000,00	138.000.000,00	230.000.000,00	100,00%

Fuente: Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público, corte al 31 de diciembre de 2025

Tabla No. 7 Cronograma de pagos en efectivo

PAGO EN EFECTIVO						
INSTITUCIONES	MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	%PART
Ministerio de Educación	14.000.000,00	14.000.000,00	12.935.986,75	-	40.935.986,75	44,50%
Ministerio de Salud Pública	5.000.000,00	5.000.000,00	6.064.013,25	19.000.000,00	35.064.013,25	38,11%
Otras Entidades del PGE	4.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00	16.000.000,00	17,39%
TOTAL	23.000.000,00	23.000.000,00	23.000.000,00	23.000.000,00	92.000.000,00	100,00%

Fuente: Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público, corte al 31 de diciembre de 2025

Tabla No. 8 Cronograma de Pagos en Bonos

PAGO EN BONOS						
INSTITUCIONES	ABRIL	JULIO	OCTUBRE	NOVIEMBRE	TOTAL	%PART



Ministerio de Educación	44.000.000,00	-	40.000.000,00	20.000.000,00	104.000.000,00	75,36%
Ministerio de Salud Pública	5.000.000,00	-	-	-	5.000.000,00	3,62%
Otras Entidades del PGE	-	29.000.000,00	-	-	29.000.000,00	21,01%
TOTAL	49.000.000,00	29.000.000,00	40.000.000,00	20.000.000,00	138.000.000,00	100,00%

Fuente: Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público, corte al 31 de diciembre de 2025

De acuerdo con el cronograma de pagos aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas para el ejercicio fiscal 2025, se gestionaron ocho pagos, en modalidades de efectivo y bonos del Estado. En este proceso, se ejecutó un presupuesto total de \$229.825.161, alcanzando un nivel de cumplimiento del 99,92%, según se detalla a continuación:

Tabla No. 9 Pagos realizados modalidad efectivo y bonos 2025

GESTIÓN 2025			
INSTITUCION	FORMA DE PAGO	MONTO PAGADO	NRO. EXPEDIENTES
Ministerio de Educación	Efectivo	\$ 40.880.103	967
	Bonos	\$ 103.956.673	2.072
Total MINEDEC		\$ 144.836.776	3.039
Ministerio de Salud Pública	Efectivo	\$ 35.061.312	578
	Bonos	\$ 4.989.748	97
TOTAL MSP		\$ 40.051.060	675
Otras Instituciones	Efectivo	\$ 15.860.416	328
	Bonos	\$ 28.993.485	609
TOTAL OI		\$ 44.853.901	937
Gastos Administrativos Proyecto		\$83.424	
Total General		\$229.825.161	4.651
Asignación MEF			\$230.000.000
Valor pagado			\$229.825.161
% de cumplimiento			99,92%

Fuente: Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público, corte al 31 de diciembre de 2025

1.12 Contacto Ciudadano

La Gestión de Contacto Ciudadano se encarga de promover en las entidades del sector público una adecuada atención al ciudadano, mediante la aplicación de normas, metodologías, herramientas y transferencia de conocimiento, en la gestión de los requerimientos ciudadanos.

Para el efecto y como consecuencia de las principales actividades ejecutadas se muestran los siguientes resultados:

Implementación de la herramienta Contacto Ciudadano Digital

Se realizó la implementación del sistema Contacto Ciudadano Digital a 107 entidades públicas, en el marco de aplicación de la Norma Técnica para la gestión de requerimientos,



quejas y denuncias administrativas, emitida mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-076, publicado en el Registro Oficial Nro. 341, de 28 de junio de 2023.

La implementación se realiza a través de presentaciones de inducción personalizada para cada entidad, posterior a ello la entidad remite los datos institucionales y finalmente se agenda una capacitación para los usuarios que gestionarán los requerimientos en la herramienta.

Tabla No. 10 Listado de las entidades que se encuentran registradas en Contacto Ciudadano Digital

Nro	Instituciones	Siglas
1	AGENCIA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y MEDICINA PREPAGADA - ACCESS	ACCESS
2	AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE ELECTRICIDAD,	ARCONEL
3	AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE HIDROCARBUROS,	ARCH
4	AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE LA BIOSEGURIDAD Y CUARENTENA PARA GALAPAGOS-ABG	ABG
5	AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL DE LAS TELECOMUNICACIONES	ARCOTEL
6	AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL AGUA	ARCA
7	AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL FITO Y ZOOSANITARIO	ARCFYZ
8	AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL MINERO-ARCOM	ARCOM
9	AGENCIA NACIONAL DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL	ANT
10	AGENCIA NACIONAL DE REGULACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA - ARCSA, DOCTOR LEOPOLDO IZQUIETA PÉREZ	ARCSA
11	AUTORIDAD PORTUARIA DE ESMERALDAS-APE	APE
12	AUTORIDAD PORTUARIA DE GUAYAQUIL	APG
13	AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA	APM
14	AUTORIDAD PORTUARIA DE PUERTO BOLÍVAR	APPB
15	BANCO CENTRAL DEL ECUADOR	BCE
16	BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR B.P.	BDE
17	BANCO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	BIESS
18	BANECUADOR B.P.	BE
19	CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION	CCE
20	CENTRO INTERAMERICANO DE ARTESANÍAS Y ARTES POPULARES	CIDAP
21	COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR	CTE
22	CONFERENCIA PLURINACIONAL E INTERCULTURAL DE SOBERANÍA ALIMENTARIA	COPISA
23	CONSEJO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	CACES
24	CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR	CES
25	CONSEJO DE GOBIERNO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE GALÁPAGOS	CGREG
26	CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL	CPCCS
27	CONSEJO NACIONAL DE COMPETENCIAS	CNC
28	CONSEJO NACIONAL DE SALUD	CONASA
29	CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES	CONADIS
30	CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	CNIG
31	CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE MOVILIDAD HUMANA	CNIMH
32	CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE PUEBLOS Y NACIONALIDADES DEL ECUADOR	CNIPN
33	CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD INTERGENERACIONAL	CNII
34	CORPORACIÓN DEL SEGURO DE DEPÓSITOS, FONDO DE LIQUIDEZ Y FONDO DE SEGUROS PRIVADOS	COSEDE
35	CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR	CELEC EP
36	CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL B.P.	CFN
37	CORPORACIÓN NACIONAL DE FINANZAS POPULARES Y SOLIDARIAS	CONAFIPS
38	DEFENSORÍA DEL PUEBLO	DPE
39	DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL	DGAC
40	DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN	DIGERCIC
41	DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS	DINARP
42	EMPRESA DE MUNICIONES SANTA BÁRBARA EP	EMSAB EP
43	EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP	CNEL
44	EMPRESA NACIONAL MINERA ENAMI EP	ENAMI EP
45	EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR	PETROECUADOR
46	EMPRESA PÚBLICA DE VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO EP	VDUEP
47	EMPRESA PÚBLICA DEL AGUA, EP	EPA EP



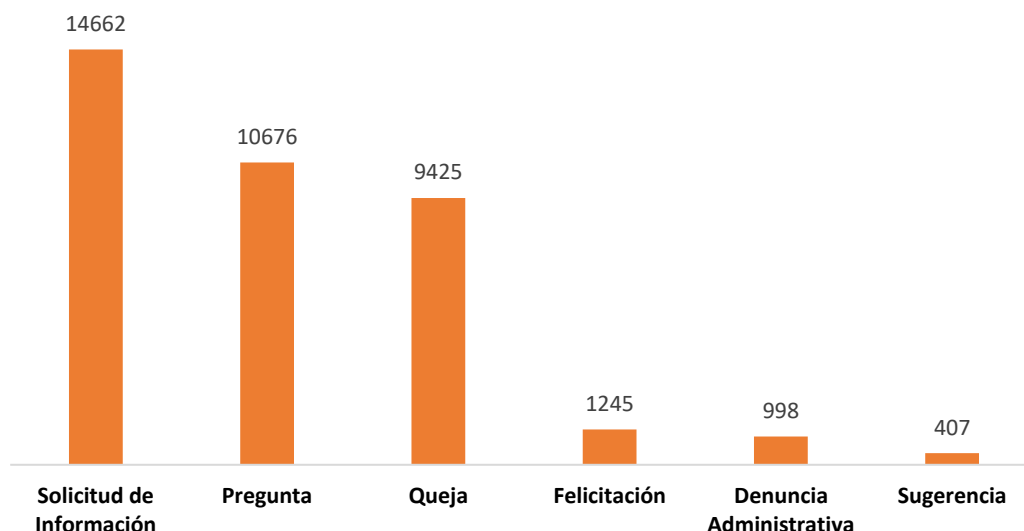
Nro	Instituciones	Siglas
48	EMPRESA PÚBLICA FLOTA PETROLERA ECUATORIANA-FLOPEC	FLOPEC
49	EMPRESA PUBLICA SERVICIOS POSTALES DEL ECUADOR SPE EP	SPE
50	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PASTAZA	GADMCP
51	INSTITUTO DE FOMENTO DE LAS ARTES, INNOVACIÓN Y CREATIVIDADES -IFAIC	IFAIC
52	INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN GEOLÓGICO Y ENERGÉTICO	IIGE
53	INSTITUTO DE PROMOCIÓN DEL ECUADOR-PRO ECUADOR	PRO ECUADOR
54	INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS	ISSFA
55	INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	IESS
56	INSTITUTO GEOGRÁFICO MILITAR	IGM
57	INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD	INABIO
58	INSTITUTO NACIONAL DE DONACIÓN Y TRASPLANTE DE ÓRGANOS, TEJIDOS Y CÉLULAS	INDOT
59	INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	IEPS
60	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS	INEC
61	INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA	INEVAL
62	INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN SALUD PÚBLICA -INSPI- DR. LEOPOLDO IZQUIETA PÉREZ	INSPI
63	INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS	INIAP
64	INSTITUTO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA	INAMHI
65	INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL	INPC
66	INSTITUTO OCEANOGRÁFICO Y ANTÁRTICO DE LA ARMADA	INOCAR
67	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	MAG
68	MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA-MAE	MAE
69	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	MDN
70	MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO-MDH	MDH
71	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	MEF
72	MINISTERIO DE EDUCACION DEPORTE Y CULTURA	MINEDEC
73	MINISTERIO DE GOBIERNO	MDG
74	MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE MIT	MIT
75	MINISTERIO DE PRODUCCION, COMERCIO EXTERIOR E INVERSIONES-MPCEI	MPCEIP
76	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA	MREMH
77	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	MSP
78	MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN	MINTEL
79	MINISTERIO DEL INTERIOR	MDI
80	MINISTERIO DEL TRABAJO	MDT
81	OPERADOR NACIONAL DE ELECTRICIDAD	CENACE
82	ORQUESTA SINFÓNICA DE GUAYAQUIL-OSG	OSG
83	PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	PR
84	PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO	PGE
85	REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA	RPCC
86	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y LA ETNOEDUCACIÓN	SEIBE
87	SECRETARÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS	SGR
88	SECRETARIA DE GESTION Y DESARROLLO DE PUEBLOS Y NACIONALIDADES	SGDPN
89	SECRETARÍA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PÚBLICO	SETEGISP
90	SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL ESPECIAL AMAZÓNICA	STCTEA
91	SECRETARÍA TÉCNICA ECUADOR CRECE SIN DESNUTRICIÓN INFANTIL	STECSDI
92	SERVICIO DE ACREDITACIÓN ECUATORIANO	SAE
93	SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	SRI
94	SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL	SECAP
95	SERVICIO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN	INEN
96	SERVICIO INTEGRADO DE SEGURIDAD ECU 911	ECU911
97	SERVICIO NACIONAL DE ADUANA DEL ECUADOR	SENAE
98	SERVICIO NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS ADULTAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD Y A ADOLESCENTES INFRACTORES	SNAI
99	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	SERCOP
100	SERVICIO NACIONAL DE DERECHOS INTELECTUALES	SENADI
101	SERVICIO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	SNMLCF
102	SERVICIO PÚBLICO PARA PAGO DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO	SPPAT
103	SUPERINTENDENCIA DE COMPETENCIA ECONÓMICA-SCE	SCE
104	SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA	SEPS
105	UNIDAD DE GESTIÓN Y REGULARIZACIÓN-UGR	UGR
106	UNIDAD DEL REGISTRO SOCIAL	URS
107	VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	VP

Fuente: Dirección de Contacto Ciudadano



En el año 2025, se han registrado en Contacto Ciudadano Digital **37.413** requerimientos, quejas y denuncias administrativas, para atención de las entidades integradas, a continuación, se muestran los resultados por tipo de requerimiento:

Ilustración 1 Requerimientos quejas y denuncias administrativas



Así mismo, es importante indicar que al ser el sistema un canal adicional para las entidades, solo se refleja una muestra fidedigna de los requerimientos ingresados a las entidades.

Asesorías y/o capacitaciones para la aplicación de la Norma Técnica para la gestión de requerimientos, quejas y denuncias administrativas y funcionamiento de Contacto Ciudadano Digital

La Dirección de Contacto Ciudadano realizó asesorías y/o capacitaciones a **430 servidores públicos de las entidades** sobre el cumplimiento de la Norma Técnica y sobre la implementación de “Contacto Ciudadano Digital” como un canal de atención adicional a los medios virtuales que pueden disponer, con la finalidad de que la gestión de las preguntas, sugerencias, solicitud de información, felicitaciones, quejas y denuncias administrativas que realizan los ciudadanos sea de calidad y dentro de los tiempos definidos en la Norma Técnica para la gestión de requerimientos, quejas y denuncias administrativas.

Tabla No. 11 Asesorías y capacitaciones 2025

Período	Resultado por período	Resultado acumulado
Enero - Marzo	71	71
Abril - Junio	124	195
Julio - Septiembre	140	335
Octubre - Diciembre	95	430

Elaborado por: Dirección de Contacto Ciudadano

Fuente: enero-diciembre 2025

Atención de consultas ciudadanas de primer nivel



Dentro de las atribuciones de la gestión interna de atención al usuario, le corresponde brindar atención a los requerimientos ciudadanos en un primer nivel de servicio y de ser necesario canaliza los requerimientos a un segundo nivel.

A continuación, se muestran los resultados de las atenciones realizadas en el año 2025:

Canal Telefónico: 37.914 llamadas atendidas mediante el Call Center (1800 266 822).

Canal Virtual información@trabajo.gob.ec: 5.884 consultas atendidas a través de correo electrónico.

Matilde: 56.455 interacciones registradas en el chatbot habilitado a través de www.trabajo.gob.ec

Contacto Ciudadano Digital: 1.801 requerimientos atendidos

LimeSurvey, a través de este medio se receptaron 1.795 denuncias laborales del sector público

Canal Presencial:

6.620 atenciones presenciales, realizadas como apoyo en los módulos de información en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, Edificio Géminis y en planta central del Ministerio del Trabajo, Edificio Torrezul.

Por otra parte, en el contexto de la medición de la percepción de la calidad de los servicios y de la atención brindada por parte de los servidores, se muestra el porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios externos que accedieron a los servicios del Ministerio:

Tabla No. 12 Percepción de la calidad de los servicios

Periodo	Nro. Usuarios encuestados	Nro. Encuestas respondidas	Promedio de Satisfacción
2025	151.652	12.198	80%

Elaborado por: Dirección de Contacto Ciudadano

Fuente: enero-diciembre 2025

Para establecer el Índice de satisfacción de la calidad de los servicios, se ha considerado los resultados de las preguntas de todas las dimensiones de calidad tiempo de respuesta 76,70%; accesibilidad al servicio 78,30%; eficiencia de gestión 81,05%; transparencia en el servicio 82,95%; cumplimiento de plazos 81,38%.

De manera general el Índice de satisfacción del usuario Externo corresponde al 80%; y, el Índice de Satisfacción de la Atención Brindada por el Servidor Público es del 83%.

1.13Control del Servicio Público

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Control del Servicio Público, desarrolló 42 controles del cumplimiento de la LOSEP y normativa relacionada, en las instituciones del sector público, evaluando las variables relacionadas con el talento humano, las remuneraciones e ingresos complementarios; y, el desarrollo institucional.

Las evaluaciones ejecutadas se realizaron en cada institución pública, precautelando el debido proceso en todas sus fases.

Los incumplimientos determinados como resultado de los controles efectuados, fueron comunicados a la máxima autoridad y a la Contraloría General del Estado, conforme lo determinado en la normativa legal vigente.

Una vez comunicados los resultados respectivos, se realizó un acompañamiento técnico a las instituciones públicas evaluadas, para que desarrollen las acciones de mejoramiento que requieren ser implementadas.

Denuncias Ciudadanas Atendidas

El Ministerio del Trabajo, a través de las Unidades de Seguimiento y Control del Servicio Público de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, distribuidas a nivel nacional, atendió 4.263 denuncias ciudadanas ingresadas a esta cartera de Estado, en relación a los ámbitos de talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.

Los procesos de denuncias se realizan de manera personalizado con cada denunciante y los resultados obtenidos fueron comunicados a los ciudadanos. En aquellos casos, en los que se determinó afectación de derechos o incumplimientos normativos, se solicitó a la entidad la ejecución de los correctivos respectivos y se comunicó a la Contraloría General del Estado, en lo pertinente.

2. Organización Interna

2.1 Cobertura

De conformidad con el Estatuto Orgánico del MDT, la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, se encuentra conformada por las siguientes unidades de gestión:

- Reporte de cumplimiento de las políticas, normativa, planes, programas y proyectos en el ámbito de su gestión dentro de su jurisdicción territorial.
- Reporte de asistencia técnica en temas de trabajo y empleo.
- Documento de absolución de consultas de la aplicación de las normas relacionadas con el trabajo y empleo en el ámbito de su jurisdicción y de las competencias del Ministerio del Trabajo.
- Unidad del Servicio Público
- Unidad de Trabajo y Empleo
- Unidad de Apoyo y Asesoría

Además, es importante indicar que mantenemos oficinas abiertas de atención a la ciudadanía, que forman parte de esta Regional, en las ciudades de Tena, Joya de los Sachas, Francisco de Orellana y Cayambe.

- Unidad Provincial de Trabajo y Servicio Público

De la información recopilada por las unidades de esta regional y sus delegaciones se han atendido los siguientes productos y servicios conforme los requerimientos de trámites y consultas ciudadanas que a continuación se detalla:

Tabla No. 13 Cobertura Geográfica

NIVEL	N° DE UNIDADES	N. USUARIOS	COBERTURA	GÉNERO		
				MASCULINO	FEMENINO	GLBTI
Zonal	1	206.320	Provincial	93.850	76.727	14

Elaborado por: Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito

Periodo: enero-diciembre 2025

En este marco, esta dirección y sus delegaciones ha dado atención a un total de 206.320 requerimientos ciudadanos en el periodo 2025, los cuales fueron despachados de manera oportuna en el marco del indicador del Gobierno por resultados.

Así mismo se ha segregado la atención por género en donde se evidencia que se han atendido a 76.727 mujeres, 93.850 hombres y 14 usuarios que forman parte del Grupo LGBTQ+, conforme a los requerimientos ingresados en las diferentes gestiones de esta regional y sus delegaciones.

Con estos antecedentes la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito realiza el control del cumplimiento de las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes y transparentes con el objetivo de garantizar el efectivo goce de los derechos de los trabajadores establecidos tanto en instrumentos internacionales de Derechos Humanos, como en la Constitución de la República del Ecuador.

2.2 Implementación Política Pública

Las políticas públicas constituyen el conjunto de decisiones, acciones y estrategias implementadas por el Estado con el objetivo de atender las necesidades de la ciudadanía y promover el desarrollo social, económico y laboral del país. En este contexto, el Ministerio del Trabajo, en su calidad de ente rector de la política laboral, tiene la responsabilidad de formular, coordinar, ejecutar y evaluar políticas orientadas a garantizar el respeto de los derechos laborales, promover el empleo digno y fortalecer las relaciones laborales en el Ecuador.

Durante el año 2025, el Ministerio del Trabajo impulsó diversas políticas públicas enfocadas en la generación de oportunidades laborales, la inclusión de grupos de atención prioritaria, la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables, así como el fortalecimiento de las capacidades del talento humano mediante procesos de capacitación y certificación de competencias laborales.

Tabla No. 14 Implementación de Políticas Publicas 2025

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA POLÍTICA IMPLEMENTADA	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	EXPLIQUE CÓMO APORTA EL RESULTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS AGENDAS DE IGUALDAD
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS INTERCULTURALES	Si	Vinculación laboral de pueblos y nacionalidades bajo relación de dependencia en una oportunidad laboral a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo"	Durante el año 2025, se han vinculado 17.386 personas autoidentificados como pueblos y nacionalidades en una oferta laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo".	El resultado aporta con la Política Pública "Incrementar la participación de los pueblos y nacionalidades en el empleo adecuado así como las condiciones favorables para desarrollar sus sistemas económicos territoriales" de la Agenda Nacional para la Igualdad de Derechos de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Pueblo Afroecuatoriano, Pueblo Montubio 2021 - 2025, en razón de que a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo" se vincularon a una oportunidad

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA POLÍTICA IMPLEMENTADA	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	EXPLIQUE CÓMO APORTA EL RESULTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS AGENDAS DE IGUALDAD
				laboral bajo relación de dependencia.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS INTERCULTURALES	Si	Garantizar los derechos de las personas pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades	Durante el año 2025, se desarrollaron 721 talleres de sensibilización con contenidos sobre derechos humanos y laborales orientados a erradicar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral con la participación de 37.535 participantes de entidades públicas, empresas privadas y sociedad civil.	La ejecución de los talleres de sensibilización, en los que se abordan contenidos sobre derechos humanos y laborales, contribuyen a erradicar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral desde los procesos de selección del personal y proporcionar oportunidades bajo los principios de igualdad, no discriminación, aportando a la política pública "Incrementar la participación de los pueblos y nacionalidades en el empleo adecuado así como las condiciones favorables para desarrollar sus sistemas económicos territoriales", de la Agenda Nacional para la Igualdad de Derechos de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Pueblo Afroecuatoriano, Pueblo Montubio 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS INTERCULTURALES	Si	Capacitación en áreas técnicas y administrativas a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo"	Durante el año 2025, se gestionó a través del Servicio Público de Empleo capacitaciones gratuitas, beneficiando a 5.078 personas autoidentificadas como pueblos y nacionalidades.	El resultado aporta con la Política Pública "Incrementar la participación de los pueblos y nacionalidades en el empleo adecuado así como las condiciones favorables para desarrollar sus sistemas económicos territoriales", en razón de que a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo" se gestionaron cursos de capacitación gratuitos con el propósito de mejorar su perfil laboral y fomentar su vinculación al mercado laboral.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERACIONALES	Si	Acceso a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia	Durante el año 2025, un total de 28.446 jóvenes accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia, así mismo se han vinculado laboralmente a 314 adultos mayores.	El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos emprendimientos." del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERACIONALES	Si	Acceso a cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo."	Durante el año 2025, un total de 17.440 jóvenes y 368 adultos mayores accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo."	El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos emprendimientos" del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025, en razón de que a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo" se gestionaron

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA POLÍTICA IMPLEMENTADA	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	EXPLIQUE CÓMO APORTA EL RESULTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS AGENDAS DE IGUALDAD
				cursos de capacitación gratuitos con el propósito de mejorar su perfil laboral y fomentar su vinculación al mercado laboral.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERACIONALES	Si	Inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Durante el año 2025 se realizaron 606 inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Los resultados aportan a la Política Pública de "Prevenir y erradicar el trabajo infantil." de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERACIONALES	Si	Asesorías técnicas	Durante el año 2025 se realizaron 8.352 asesorías técnicas a través de diferentes canales de comunicación, sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral y/o canalización de denuncias por discriminación en espacios de trabajo de grupos de atención prioritaria y/o en situación de vulnerabilidad	Los resultados aportan a la Política Pública de "Prevenir y erradicar el trabajo infantil." de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERACIONALES	Si	Proyecto "Compromiso por el Empleo", El proyecto busca capacitar para el trabajo, y certificar por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 46 a 64 años, con el objetivo de mejorar su posibilidad de inclusión laboral.	Durante el año 2025 se han capacitado a 149 personas en temáticas como fuerza de Ventas, Marketing Digital, Emprendimiento y Programación Web, de los cuales son 111 jóvenes, y 09 adultos.	El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos emprendimientos." del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE DISCAPACIDADES	Si	Acceso a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Publico de Empleo.	Durante el año 2025, accedieron 558 personas con discapacidad a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Publico de Empleo.	El resultado aporta a las políticas "Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado." y " Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales." del Eje de Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE DISCAPACIDADES	Si	Inspecciones para el control del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o sustitutos	Durante el año 2025 y en cumplimiento a la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad, se realizaron 719 inspecciones a nivel nacional para verificar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o sustitutos	El resultado aporta a la política "Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado." del Eje de Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE DISCAPACIDADES	Si	Personas certificadas como sustitutas directas de personas con discapacidad.	Durante el año 2025 y en cumplimiento a los Acuerdos Ministeriales Nros. MDT-2018-180 y MDT-2025-105, se registró 10.596 personas certificadas como sustitutas directas de personas con discapacidad.	El resultado aporta a la política "Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado." del Eje de Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025.

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA POLÍTICA IMPLEMENTADA	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	EXPLIQUE CÓMO APORTA EL RESULTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS AGENDAS DE IGUALDAD
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	Si	Vinculación laboral a mujeres bajo relación de dependencia en una oportunidad laboral a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo"	Durante el año 2025, accedieron 24.312 mujeres a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo".	El resultado aporta a la política "Garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, incorporando el enfoque de género e interseccional" del Eje de Economía y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	Si	Capacitación gratuita en áreas técnicas y administrativas a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo"	Durante el año 2025, un total de 31.979 mujeres accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo " Encuentra Empleo."	El resultado aporta a la política "Garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, incorporando el enfoque de género e interseccional" del Eje de Economía y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	Si	Planes de igualdad de género en el ámbito laboral (sector privado)	Durante el año 2025, 2.817 planes de igualdad registrados, en observancia a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su reglamento general.	El resultado aporta al cumplimiento de políticas sobre trabajo y empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	Si	Cursos a través de la plataforma e-learning para erradicar la violencia de género	Durante el año 2025 y en cumplimiento al Convenio OIT 190 y marco jurídico nacional en materia de erradicación de la violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral se ejecutaron 120 cursos gratuitos a nivel nacional, con 23.247 beneficiarios.	El resultado aporta al cumplimiento de políticas prevención y erradicación de la violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral establecidos en la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	Si	Proyecto "Compromiso por el Empleo", El proyecto busca capacitar para el trabajo, y certificar por competencias laborales a jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 46 a 64 años, con el objetivo de mejorar su posibilidad de inclusión laboral.	Durante el año 2025, se han capacitado a 82 Mujeres en temáticas como fuerza de Ventas, Marketing Digital, Emprendimiento y Programación Web.	El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos emprendimientos." del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de género 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE MOVILIDAD HUMANA	Si	Vinculación laboral a personas en movilidad humana bajo relación de dependencia en una oportunidad laboral a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo"	Durante el año 2025, un total de 362 personas en movilidad humana accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia.	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE MOVILIDAD HUMANA	Si	Capacitación gratuita en áreas técnicas y administrativas a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo"	Durante el año 2025, un total de 338 personas en movilidad humana accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo " Encuentra Empleo."	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA POLÍTICA IMPLEMENTADA	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	EXPLIQUE CÓMO APORTA EL RESULTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS AGENDAS DE IGUALDAD
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE MOVILIDAD HUMANA	Si	Ejecución de estrategias "Fortalece Empleo" y "Emprende EC"	Durante el año 2025, las estrategias "Fortalece Empleo" y "Emprende EC", pone a disposición de las personas en búsqueda de empleo, herramientas que les permitan reinsertarse en el ámbito laboral; realizar un proceso de reconversión laboral; o, generar y fortalecer un emprendimiento; a través de talleres ejecutados de manera presencial o mediante la plataforma e-learning del Ministerio del Trabajo. Las estrategias gratuitas "Fortalece Empleo" y "Emprende EC", han permitido beneficiar a un total de 7.510 ciudadanos en movilidad humana.	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.

Elaborado por: Subsecretaría de Empleo y Salarios

Periodo: enero-diciembre 2025

2.3 Ejecución Programática

La ejecución programática constituye el conjunto de acciones, programas y proyectos implementados por la institución para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y metas institucionales, en concordancia con la planificación nacional y las políticas públicas establecidas por el Estado.

En este contexto, el Ministerio del Trabajo, durante el año 2025, desarrolló diversas acciones orientadas a la implementación de sus programas institucionales, con el propósito de fortalecer la gestión pública en materia laboral, promover el empleo digno, garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y contribuir al desarrollo productivo del país.

La ejecución programática se materializa a través de la implementación de políticas, planes, programas y servicios institucionales que permiten atender las necesidades de la ciudadanía y de los diferentes actores del ámbito laboral, incluyendo trabajadores, empleadores, organizaciones sociales y sectores productivos a través de la herramienta Gobierno por Resultados-GpR.

Tabla No. 15 Ejecución Programática

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
Objetivo: 36. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.10	El indicador mide al número de estudios realizados sobre el acceso al sistema laboral de mujeres y grupos de atención prioritaria bajo responsabilidad de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, con el apoyo de la Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, este indicador hace referencia a documentos de diagnóstico, análisis, evaluaciones, entre otros.	Número de estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria, elaborados.	9	9	100,00%	Realizar estudios de acceso al sistema laboral de mujeres y grupos de atención prioritaria.	En el segundo semestre de 2025, comprendido entre julio y diciembre de 2025, se elaboró el estudio “Buenas prácticas a nivel regional para la inclusión laboral de grupos LGBTIQA+”, por parte de la Dirección de Investigación y Estudios Laborales del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de Identificar las buenas prácticas implementadas a nivel regional para la inclusión laboral del Grupo LGBTIQA+ y adaptarlas al contexto ecuatoriano, así como generar insumos técnicos que puedan ser adaptados al contexto ecuatoriano. Durante el 2025, se realizaron 2 estudios de acceso al sistema laboral de mujeres y grupos de atención prioritaria. Al incorporar estos resultados con la línea base de 7 estudios, se alcanza un acumulado total de 9 estudios sobre mujeres y grupos de atención prioritaria en el ámbito laboral.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
Objetivo: 36. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.11	El indicador mide el número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo. Se describe como mujeres colocadas a las mujeres que se han ubicado laboralmente a través de la plataforma de Servicio Público de Empleo.	Número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	120.000	120.667	100,56%	Colocar a mujeres a través del Servicio Público de Empleo.	Durante el cuarto trimestre de 2025, el Servicio Público de Empleo (SPE) registró la colocación laboral de 4.095 mujeres a nivel nacional. Este resultado superó la meta trimestral de 3.642, alcanzando un cumplimiento del 112,44% y representando un sobrecumplimiento del 12,44% respecto a los objetivos programados en el GPR para este periodo. Este desempeño trimestral fue determinante para el cierre del ejercicio anual. Entre enero y diciembre de 2025, se logró la inserción de 15.236 mujeres, cifra que, al compararse con la meta anual establecida de 14.558, consolida un cumplimiento del 104,58%. Finalmente, al integrar estos resultados con la línea base de 105.431 mujeres, se alcanza un acumulado total de 120.667 mujeres beneficiadas.
Objetivo: 36. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.12	El indicador mide el número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo. Enfocado en jóvenes hombres y mujeres entre 18 y 29 años que se han ubicado laboralmente a través de la plataforma a nivel nacional.	Número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo.	180.000	180.487	100,27%	Colocar a jóvenes a través de la plataforma Servicio Público de Empleo.	Durante el cuarto trimestre de 2025, el Servicio Público de Empleo (SPE) registró la colocación laboral de 5.362 jóvenes entre 18 a 29 años a nivel nacional. Este resultado superó la meta trimestral de 5.112, alcanzando un cumplimiento del 104,91% y

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								representando un sobrecumplimiento del 4,91% respecto a los objetivos programados en el GPR para este periodo. Este desempeño trimestral fue determinante para el cierre del ejercicio anual. Entre enero y diciembre de 2025, se logró la inserción de 20.934 jóvenes, cifra que, al compararse con la meta anual establecida de 20.448, consolida un cumplimiento del 102,38%. Finalmente, al integrar estos resultados con la línea base de 159.553 jóvenes, se alcanza un acumulado total de 180.487 jóvenes beneficiados.
Objetivo: 36. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.13	El indicador mide al número de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria (Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad) colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	12.000	12.000	100,00%	Colocar a personas de grupos de atención prioritaria, a través del Servicio Público de Empleo.	Durante el cuarto trimestre del 2025 se logró colocar a 450 personas en relación de dependencia a través del Servicio Público de Empleo, de las cuales 156 son personas con discapacidad, 139 migrantes retornados, 62 personas identificadas como adultos mayores, 61 personas identificadas como sustitutos y 32 personas identificadas como extranjeros, siendo la meta para el cuarto trimestre de 450 personas colocadas, se cumplió en un 100% y con ello se obtienen 12.000

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								personas colocadas en total. Tomando en consideración lo realizado con la línea base de 11.550 personas colocadas, obteniendo 450 colocaciones durante el cuarto trimestre de 2025, se obtiene un total de 12.000 personas que representan el 100% de la meta GRP.
Objetivo: 37. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	37.10	El indicador mide el Total anual de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil; y para identificar el trabajo adolescente peligroso con la finalidad de verificar el cumplimiento de derechos de adolescentes en edad permitida de trabajar en el mercado laboral, realizados por la Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas del Ministerio del Trabajo.	Número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	504	3.344	663,49%	Realizar inspecciones para niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Durante el periodo julio a diciembre del 2025, en referencia a los informes remitidos por cada uno/a de los técnicos/as de la Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas de: Imbabura, Manabí (Manta y Portoviejo), Pichincha, Tungurahua, Chimborazo, Azuay, Loja y Guayas, se realiza un consolidado constatando los resultados de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso, obteniendo un total de 355 inspecciones realizadas. A través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público y sus delegaciones a nivel nacional planificaron las inspecciones

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								laborales para la prevención y erradicación del trabajo infantil. En el segundo semestre de 2025, se han realizado un total de 355 inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso, de la cuales 166 inspecciones se llevaron a cabo en la provincia de Azuay, 41 inspecciones en la provincia de Esmeraldas y, 26 inspecciones se realizaron en la provincia de Guayas, siendo estas provincias en donde se ha identificado la mayoría de casos de trabajo infantil y trabajo adolescente. Durante el 2025, se realizaron 606 inspecciones para niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso. Al incorporar estos resultados con la línea base de 2.738 inspecciones, se alcanza un acumulado total de 3.344 inspecciones.
Objetivo: 37. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	37.11	El indicador permite medir el número de Inspecciones de Trabajo Aleatorias y Verificaciones electrónicas.	Número de inspecciones de trabajo realizadas.	78.249	78.886	100,81%	Realizar inspecciones focalizadas, Inspecciones Aleatorias y verificaciones electrónicas.	Las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio de Trabajo ejecutan inspecciones laborales

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								integrales, focalizadas y de verificación electrónica para verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales y garantizar los derechos de los trabajadores. Los resultados se registran en la "Matriz Reportes Regionales" y se remiten a la Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas (DCIC) para su revisión, validación y control, asegurando que la gestión de inspectoría se desarrolle conforme al ordenamiento jurídico vigente. Las inspecciones integrales y focalizadas, establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140, inician con la notificación del inspector de trabajo al empleador por los medios legalmente establecidos, requiriendo la presentación de justificación documental sobre las obligaciones laborales. El proceso concluye mediante auto de archivo cuando se verifica el cumplimiento, o con resolución de sanción cuando se constata incumplimiento. Durante el 2025, se realizaron 17.308

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								inspecciones de trabajo. Al incorporar estos resultados con la línea base de 61.578 inspecciones, se alcanza un acumulado total de 78.886 inspecciones.
Objetivo: 37. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	37.12	Se realizarán inspecciones especializadas, reinspecciones e inspecciones por denuncias para verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales en conformidad con la normativa legal vigente.	Número de inspecciones planificadas, e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, realizadas.	7.698	7.810	101,45%	Realizar inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales.	Las inspecciones planificadas, re inspecciones e inspecciones por denuncias se realizan de acuerdo a los criterios técnicos de priorización de la Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, en conformidad con la normativa legal vigente para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el filtro de control, se detalla el listado de inspecciones especializadas de seguridad y salud en el trabajo realizados a nivel nacional (111 inspecciones) por la gestión interna de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público llevadas a cabo en el mes de diciembre de 2025. Durante el 2025, se realizaron 1.441 inspecciones planificadas, e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales. Al incorporar estos resultados con la línea base de 6.369 inspecciones, se alcanza un acumulado total de 7.810 inspecciones.
Objetivo: 37. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.	37.13	El indicador mide el total de talleres de sensibilización ejecutados por año sobre acceso y sostenibilidad del empleo; derechos de equidad sobre la inclusión al trabajo; sostenibilidad en el ámbito laboral; perspectivas de igualdad de género y diversidad sexual; derecho al cuidado y conciliación laboral, dirigidos a: personas con discapacidad y sustitutos; servidores y trabajadores del sector público; empleadores y trabajadores del sector privado; y, organizaciones de la sociedad civil.	Número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos).	665	1.957	294,29%	Realizar talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos)	Se han sensibilizado un total de 14,494 personas en el segundo semestre del cual el 51% de asistentes fueron hombres, el 49 % son mujeres y 18 personas que se autoidentifican como personas intersexuales, distribuidos en 19 provincias donde se ejecutaron los talleres. De las empresa e instituciones donde se realizaron los talleres de sensibilización en este segundo semestre que: 199 fueron instituciones públicas, 105 empresas privadas y 9 organizaciones sociales. Durante el 2025, se realizaron 699 talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos). Al incorporar estos resultados con la línea base de 1.258

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								talleres, se alcanza un acumulado total de 1.957 talleres.
Objetivo: 38. Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.	38.6	El monitoreo y notificación se realiza a las instituciones públicas de las diferentes funciones del Estado, que cuentan con servidores con impedimento legal para ejercer cargo público sobre la base de la normativa legal vigente.	Número de instituciones públicas monitoreadas y notificadas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.	155	155	100,00%	Realizar informes de monitoreo y control técnico a instituciones que cumplen con la normativa legal	De acuerdo a los resultados del seguimiento y monitoreo de servidores con impedimento legal para ejercer cargo público realizado a las instituciones, se resalta lo siguiente: - Los resultados del monitoreo de servidores con impedimento legal para ejercer cargo público fueron notificados a 13 instituciones de la Función Ejecutiva e Instituciones Creadas por la Constitución o la Ley, planificadas para este mes. - Conforme a las actividades ejecutadas en el mes de diciembre de 2025, a través del monitoreo y seguimiento a personas con impedimentos para ejercer cargo público de las instituciones públicas pertenecientes a Función Ejecutiva e Instituciones Creadas por la Constitución o la Ley, planificadas para este mes; se

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								evidenció que la Dirección de Seguimiento y Monitoreo del Servicio Público cumplió con la meta del periodo (diciembre 2025) de 13 instituciones monitoreadas y notificadas; de igual forma, se cumplió con la meta acumulada del periodo de 155 instituciones notificadas.
Objetivo: 38. Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.	38.7	El indicador permite verificar el cumplimiento normativo por parte de las instituciones públicas en los informes de monitoreo y control técnico ejecutados por la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano referente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.	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.	40	40	100,00%	Realizar monitoreo y notificaciones de instituciones públicas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.	Se realizó el monitoreo y notificaciones a las instituciones públicas, de las cuales 40 cumplieron con la normativa legal vigente, en función de los informes de seguimiento y monitoreo efectuados durante el 2025.
Objetivo: 39. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.	39.11	Este indicador mide la cantidad de reconocimientos y menciones especiales que han sido otorgados semestralmente a las entidades públicas que han cumplido con los parámetros establecidos en la Norma Técnica de Evaluación y Certificación de la Calidad en el Servicio Público.	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.	163	193	118,40%	Realizar reconocimientos a entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, del Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	La Dirección de Calidad en el Sector Público ha desarrollado la evaluación en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, del Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia con sus Menciones Especiales. Al incorporar los 23 reconocimientos emitidos a entidades públicas durante 2025 a la línea base de 170 reconocimientos,

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								se alcanzó un total de 193 reconocimientos otorgados a entidades públicas. Cabe señalar que el segundo semestre 2025 existió un incremento de los resultados debido a que se aplicó el reconocimiento del Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y sus menciones especiales y fueron los jurados quienes seleccionaron el número de ganadores lo que dio como efecto que se sobrepasara la meta.
Objetivo: 39. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.	39.13	El indicador mide el número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público, en función de la planificación anual de control aprobada por el Ministerio del Trabajo. Cabe indicar que el indicador contempla el proceso de análisis de la gestión administrativa relacionada con las variables de desarrollo organizacional, talento humano y remuneraciones, y el mismo es de carácter posterior. Las instituciones públicas en las que se desarrollan los estudios de control son aquellas establecidas en la	Número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público.	40	42	105,00%	Realizar la asesoría y capacitación a entidades referentes a calidad y excelencia, mejora continua en la prestación de los servicios públicos, simplificación de trámites y atención ciudadana. Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público. Las variables a sujeta a evaluación, corresponden a: Herramientas de desarrollo Institucional, Selección de Personal, Inclusión del 4% de servidores con discapacidad, Gestión de permisos y vacaciones, y Evaluación de desempeño. Para el 2025, se desarrollaron 42 estudios de control en las instituciones del sector público.	

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
		normativa legal vigente y pueden ser realizados de manera recurrente en las mismas instituciones, a partir de los factores internos y externos contemplados en el esquema de planificación implementado. En el caso de las unidades desconcentradas de nivel regional, los estudios de control se desarrollan en el marco de las atribuciones específicas establecidas para los Directores Regionales y para los técnicos del servicio público que las conforman, quienes remiten la información de la gestión efectuada, para conocimiento de las autoridades respectivas.					
Objetivo: 39. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.	39.14	El indicador mide la cantidad 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. La asesoría que se ofrece a las instituciones se refiere a un acompañamiento técnico, además	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.	160	195	121,88%	Realizar estudios al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva. La Subsecretaría de Calidad del Servicio Público, a través de las direcciones de Calidad en el Servicio Público, Contacto Ciudadano y Mejora Continua e Innovación del Servicio Público, brinda asesorías y/o capacitaciones en el ámbito de calidad y excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios y atención ciudadana a las contrapartes de las Entidades Públicas mediante el

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS		META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
OBJETIVO ESTRATÉGICO		NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
			del seguimiento a la implementación de las recomendaciones y la verificación del cumplimiento por parte de las instituciones. La capacitación a las instituciones es un proceso orientado a ampliar el conocimiento y habilidades del personal encargado de implementar las acciones 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.						desarrollo de propuestas normativas y la emisión de instrumentos técnicos metodológicos. La asesoría que se brinda a las Entidades Públicas se refiere a un acompañamiento técnico, además del seguimiento a la implementación de las recomendaciones y verificación de cumplimiento. Durante el 2025, 20 entidades públicas fueron 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. Al incorporar estos resultados con la línea base de 175 entidades públicas, se alcanza un acumulado total de 195 entidades públicas.
Objetivo: 39. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.		39.15	El indicador mide el porcentaje de estudios realizados relativos al desarrollo organizacional, reforma institucional, subsistemas de planificación del talento humano, de clasificación de puestos y aplicación del régimen interno de administración del talento humano.	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.	100,00%	100,00%	100,00%	Realizar estudios de control a instituciones del sector público.	Con la finalidad de incrementar la eficiencia de los procesos de fortalecimiento institucional en las entidades del sector público, la Dirección de Fortalecimiento Institucional del Servicio Público reporta en el sistema GPR correspondiente al periodo 2025 la información consolidada correspondiente de

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
		La Función Ejecutiva está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas.						la Subsecretaría de Fortalecimiento del Servicio Público; el 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. Para el 2025, se logró cumplir con el 100% de estudios ingresados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva.
Objetivo: 40. Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.	40.4	El indicador mide el número de Personas colocadas (son personas que accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia) a través del Servicio Público de Empleo e incluye mujeres, jóvenes y personas de grupos prioritarios.	Número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	300.000	301.142	100,38%	Colocar a personas a través del Servicio Público de Empleo.	Durante el cuarto trimestre de 2025, el Servicio Público de Empleo (SPE) registró la colocación laboral de 9.257 personas a nivel nacional. Este resultado superó la meta trimestral de 8.652 alcanzando un cumplimiento del 106,99% y representando un sobrecumplimiento del 6,99% respecto a los objetivos programados en el GPR para este periodo. Este desempeño trimestral fue determinante para el cierre del ejercicio anual. Entre enero y diciembre de 2025, se logró la inserción de 35.750

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META	DESCRIPCIÓN DE COMO APORTA EL RESULTADO ALCANZADO AL LOGRO
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS			
								personas, cifra que, al compararse con la meta anual establecida de 34.608, consolida un cumplimiento del 103,30%. Finalmente, al integrar estos resultados con la línea base de 265.392 personas, se alcanza un acumulado total de 301.142 personas beneficiadas.

Elaborado por: Dirección de Planificación e Inversión

Periodo: enero-diciembre 2025

Mediante Memorando Nro. MDT-DA-2025-1344-M de 03 de julio de 2025, el Director Administrativo solicitó al ex Coordinador General Administrativo Financiero, Encargado lo siguiente: “Con la finalidad de dar cumplimiento a las recomendaciones aprobadas en el Informe Final de Constatación y Verificación Física de Bienes de Planta Central y Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito 2025; una vez que el señor Guardalmacén Institucional remitió el Informe Técnico de Condición de Bienes para el inicio del proceso de Egreso o Baja de (Muebles y Equipos Tecnológicos) del inventario institucional y la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación remitió el Informe Técnico de Estado de Equipos Tecnológicos, solicito de la manera más comedida a usted en su calidad de Coordinador General Administrativo Financiero, Encargado, autorizar el inicio del proceso de egreso o baja de bienes en mal estado de propiedad del Ministerio del Trabajo (Planta Central y Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito), en estricto cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente”.

Mediante comentario inserto en la hoja de ruta del Memorando Nro. MDT-DA-2025-1344-M, el ex Coordinador General Administrativo Financiero, Encargado dispuso lo siguiente: “Estimado Director: Autorizado gestión correspondiente conforme a normativa legal vigente”.

2.4 Ejecución Presupuestaria

El Ministerio del Trabajo cuenta con un presupuesto codificado total de US \$ 27.571.347,66, que se distribuye en gasto permanente (corriente) y no permanente (inversión), con una ejecución en gasto permanente de US \$ 26.805.783,18 que representa el 99.41%, mientras que en gasto no permanente se tuvo una ejecución de US \$ 409.530,96.



Ejecución presupuestaria de Planta Central, en función al tipo de gasto.

Tabla No. 16 Ejecución Presupuestaria Planta Central

GRUPO DE GASTO	VIGENTE	CERTIFICADO	DEVENGADO	SALDO POR DEVENGAR	SALDO	% EJE
CORRIENTE	\$ 26.020.594,47	\$ 32.772,17	\$ 25.891.821,10	\$ 128.773,37	\$ 4.458,70	99,51%
510000 EGRESOS EN PERSONAL	\$ 21.836.387,38	\$ 0,00	\$ 21.836.387,38	\$ 0,00	\$ 0,00	100,00%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 2.376.603,28	\$ 16.858,40	\$ 2.264.474,90	\$ 112.128,38	\$ 4.051,77	95,28%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 90.987,27	\$ 9.544,77	\$ 80.711,28	\$ 10.275,99	\$ 406,93	88,71%
580000 TRANSFERENCIAS O DONACIONES CORRIENTES	\$ 486.269,76	\$ 0,00	\$ 486.269,76	\$ 0,00	\$ 0,00	100,00%
840000 EGRESOS DE CAPITAL	\$ 6.369,00	\$ 6.369,00	\$ 0,00	\$ 6.369,00	\$ 0,00	0,00%
990000 OTROS PASIVOS	\$ 1.223.977,78	\$ 0,00	\$ 1.223.977,78	\$ 0,00	\$ 0,00	100,00%
INVERSIÓN	\$ 607.179,13	\$ 25.365,32	\$ 409.530,96	\$ 197.648,17	\$ 123.102,56	67,45%
710000 EGRESOS EN PERSONAL PARA INVERSIÓN	\$ 347.497,54	\$ 0,00	\$ 340.981,46	\$ 6.516,08	\$ 6.516,08	98,12%
730000 BIENES Y SERVICIOS PARA INVERSIÓN	\$ 250.972,04	\$ 25.365,32	\$ 68.549,50	\$ 182.422,54	\$ 107.876,93	27,31%
840000 EGRESOS DE CAPITAL	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%
990000 OTROS PASIVOS	\$ 8.709,55	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 8.709,55	\$ 8.709,55	0,00%
TOTAL GENERAL	\$ 26.627.773,60	\$ 58.137,49	\$ 26.301.352,06	\$ 326.421,54	\$ 127.561,26	98,77%

Elaborado por: Dirección Financiera

Fuente: enero-diciembre 2025

Como se puede observar en la tabla anterior, la ejecución del Ministerio del Trabajo – Planta Central, es de 98,77%, al 31 de diciembre de 2025, en Gasto Corriente el 99,51% y en Gasto de Inversión 67,45%.

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DIRECCIONES REGIONALES

Ejecución presupuestaria por cada una de las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo, en función al tipo de gasto.

Tabla No. 17 Ejecución presupuestaria por Direcciones Regionales

GRUPO DE GASTO	VIGENTE	CERTIFICADO	DEVENGADO	SALDO POR DEVENGAR	SALDO	% EJE
CORRIENTE	\$ 943.574,06	\$ 5.747,26	\$ 913.962,08	\$ 29.611,98	\$ 4.385,31	96,86%
DIRECCIÓN REGIONAL GUAYAQUIL	\$ 285.986,50	\$ 748,91	\$ 275.924,74	\$ 10.061,76	\$ 0,00	96,48%

GRUPO DE GASTO	VIGENTE	CERTIFICADO	DEVENGADO	SALDO POR DEVENGAR	SALDO	% EJC
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 276.113,08	\$ 748,91	\$ 267.157,64	\$ 8.955,44	\$ 0,00	96,76%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 9.873,42	\$ 0,00	\$ 8.767,10	\$ 1.106,32	\$ 0,00	88,79%
DIRECCIÓN REGIONAL AMBATO	\$ 95.018,63	\$ 1.041,92	\$ 93.771,09	\$ 1.247,54	\$ 0,00	98,69%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 94.024,79	\$ 1.041,92	\$ 92.777,25	\$ 1.247,54	\$ 0,00	98,67%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 993,84	\$ 0,00	\$ 993,84	\$ 0,00	\$ 0,00	100,00%
DIRECCIÓN REGIONAL CUENCA	\$ 150.529,97	\$ 459,24	\$ 141.986,23	\$ 8.543,74	\$ 2.264,84	94,32%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 147.558,81	\$ 459,24	\$ 139.465,58	\$ 8.093,23	\$ 2.238,37	94,52%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 2.971,16	\$ 0,00	\$ 2.520,65	\$ 450,51	\$ 26,47	84,84%
DIRECCIÓN REGIONAL IBARRA	\$ 119.116,04	\$ 1.173,82	\$ 116.033,91	\$ 3.082,13	\$ 1.908,28	97,41%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 117.861,87	\$ 1.173,82	\$ 114.817,94	\$ 3.043,93	\$ 1.870,08	97,42%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 1.254,17	\$ 0,00	\$ 1.215,97	\$ 38,20	\$ 38,20	96,95%
DIRECCIÓN REGIONAL LOJA	\$ 192.707,72	\$ 515,91	\$ 189.503,36	\$ 3.204,36	\$ 0,00	98,34%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 190.627,29	\$ 515,91	\$ 187.422,93	\$ 3.204,36	\$ 0,00	98,32%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 2.080,43	\$ 0,00	\$ 2.080,43	\$ 0,00	\$ 0,00	100,00%
DIRECCION REGIONAL MANTA	\$ 100.215,20	\$ 1.807,46	\$ 96.742,75	\$ 3.472,45	\$ 212,19	96,54%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 99.050,08	\$ 1.807,46	\$ 95.577,63	\$ 3.472,45	\$ 212,19	96,49%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 1.165,12	\$ 0,00	\$ 1.165,12	\$ 0,00	\$ 0,00	100,00%
TOTAL GENERAL	\$ 943.574,06	\$ 5.747,26	\$ 913.962,08	\$ 29.611,98	\$ 4.385,31	96,86%

Elaborado por: Dirección Financiera

Fuente: enero-diciembre 2025

2.5 Enajenación de bienes

Tabla No. 18 Transferencia de bienes

PROCESO EGRESO Y/O BAJA				
INSTITUCIÓN BENEFICIADA	FECHA ENTREGA RECEPCIÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE
MINISTERIO DE EDUCACIÓN - DISTRITO 17D03 DELICIA	8/8/2025	TRANSFERENCIA GRATUITA	4	\$1.003,20
MINISTERIO DE EDUCACIÓN - DISTRITO 17D05 NORTE	8/8/2025	TRANSFERENCIA GRATUITA	2	\$510,00
DIRECCIÓN DISTRITAL 02D03 CHIMBO SAN MIGUEL – SALUD.	22/8/2025	TRANSFERENCIA GRATUITA	117	\$ 9.814.49

PROCESO EGRESO Y/O BAJA				
INSTITUCIÓN BENEFICIADA	FECHA ENTREGA RECEPCIÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE
SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL-SECAP.	22/8/2025	TRANSFERENCIA GRATUITA	53	\$12.864,87
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CELICA.	28/8/2025	TRANSFERENCIA GRATUITA	113	\$ 7.646.27

Elaborado por: Dirección Administrativa

Periodo: enero-diciembre 2025

Tabla No. 19 Donaciones 2025

PROCESO EGRESO Y/O BAJA				
INSTITUCIÓN BENEFICIADA	FECHA ENTREGA RECEPCIÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	No. BIENES	VALOR CONTABLE
FUNDACIÓN CONAVIRO.	23/10/2025	DONACIÓN	321	\$ 111.845,46

Elaborado por: Dirección Administrativa

Periodo: enero-diciembre 2025

Tabla No. 20 Transferencias recibidas a favor del Ministerio del Trabajo

PROCESO EGRESO Y/O BAJA				
INSTITUCIÓN BENEFICIADA	FECHA ENTREGA RECEPCIÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS DEL ECUADOR – DIRECCIÓN DISTRITAL HUAQUILLAS	02/02/2025	TRANSFERENCIA GRATUITA-EQUIPOS - TECNOLÓGICOS	25	\$ 9.214.46
EMPRESA ENAP SIPETROL S.A. - ENAP SIPEC	22/06/2026	DONACIÓN - EQUIPOS TECNOLÓGICOS	4	\$ 6.584.76

Elaborado por: Dirección Administrativa

Periodo: enero-diciembre 2025

2.6 Recomendaciones Contraloría General del Estado

El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos realiza el seguimiento al cumplimiento de las unidades administrativas del Ministerio de Trabajo respecto a las recomendaciones recibidas en los informes de exámenes especiales

aprobados por la Contraloría General del Estado, con la finalidad de dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-010 del 16 de enero de 2024, que dispone en su Artículo 1:

“Delegar a la Directora de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos, para que además de las atribuciones y responsabilidades contempladas en el Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo y otras delegaciones establecidas o que se establezcan en Acuerdos o Resoluciones Ministeriales, previo cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, la ley y más normativa aplicable, ejerza a su nombre y representación las siguientes atribuciones:

“Realizar el seguimiento y disponer el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Contraloría General del Estado y de la Dirección de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo, a las unidades administrativas competentes (...)”.

Para el año 2025 se realizaron las siguientes acciones

- Mediante Orden de Trabajo 001-DNA2-MDT-AI-2025 de fecha 17 de marzo de 2025 la Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos solicita el envío de justificativos para el cumplimiento del requerimiento de información por parte de la Dirección de Auditoría Interna.
- Carga de planes de acción y verificables en los exámenes especiales 2025 registrados en el sistema de la Contraloría General del Estado. Informe de Seguimiento al Cumplimiento de Recomendaciones de la Contraloría General del Estado período 2024, entregado mediante Memorando Nro. MDT-DISPPP-2025-0066-M de fecha 04 de agosto de 2025.
- Elaboración y actualización permanentemente de la Matriz Inventario de recomendaciones de la Contraloría General del Estado (CGE) para el Ministerio del Trabajo, asegurando un seguimiento efectivo y oportuno de las observaciones institucionales.
- Solicitud Planes de Acción 2025: La DSPPP solicitó a las Unidades Administrativas con recomendaciones recurrentes e incumplidas, los Planes de Acción 2025 para la carga en el sistema de la CGE: “Registro Cumplimiento de Recomendaciones”, con Memorando Nro. MDT-DISPPP-2025-0071-M.
- Mediante Memorando Nro. MDT-DISPPP-2025-0096-M de fecha 10 de noviembre de 2025 la DSPPP solicita información sobre el cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el examen especial DNA2-0065-2025.

Tabla No. 21 Informes Contraloría General del Estado a MDT 2025

Etiquetas de fila	Total de Recomendaciones	Cumplidas		No Cumplidas		En proceso de cumplimiento/Cumplida Parcialmente		No aplicables en el período sujeto a examen/Pendiente por plazo		No Aplicables	
		Cantidad	No. Recomendaciones	Cantidad	No. Recomendaciones	Cantidad	No. Recomendaciones	Cantidad	No. Recomendaciones	Cantidad	No. Recomendaciones
DNA2-0065-2025	2			2	1,2						

Elaborado por: Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos

Periodo: enero – diciembre 2025

3 Conclusiones

- El Ministerio del Trabajo, a través de sus diferentes unidades administrativas, ejecutó acciones orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, promoviendo condiciones de trabajo dignas y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras a nivel nacional.
- Las acciones de control e inspección laboral ejecutadas durante el período evaluado permitieron verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, contribuyendo a prevenir vulneraciones de derechos y fortalecer los mecanismos de protección laboral.
- Asimismo, los procesos de mediación laboral y atención de reclamaciones laborales permitieron resolver controversias entre trabajadores y empleadores mediante mecanismos de diálogo y conciliación, fortaleciendo la cultura de solución pacífica de conflictos laborales.
- En materia de gestión de organizaciones laborales y sociales, el Ministerio del Trabajo garantizó el ejercicio del derecho de asociación mediante la atención de los trámites relacionados con constitución y reformas estatutarias de estas organizaciones, en cumplimiento de la normativa vigente.
- Por otra parte, las acciones implementadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad evidencian el compromiso institucional con la construcción de entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación.

	Nombre	Cargo	Firma
Aprobado por:	Harold Andrés Burbano Villarreal	Ministro del Trabajo	