

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO

No. MDT-2026-056

**SE APRUEBA EL “PLAN SECTORIAL
DEL TRABAJO 2025 - 2029” Y SUS
RESPECTIVOS ANEXOS**

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2026-056

Mgs. Harold Andrés Burbano Villarreal

MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 manda: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 154 numeral 1, como atribución de las ministras y ministros de Estado, establece: *“Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”*;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 226, consagra: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 227, dispone: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”*;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 275, consagra: *“(…) El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente (…)*”;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 280, determina: *“El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos (…)*”;
- Que,** el Código Orgánico Administrativo, en su artículo 47, establece: *“(…) La máxima autoridad administrativa de la correspondiente entidad pública ejerce su representación para intervenir en todos los actos, contratos y relaciones jurídicas sujetas a su competencia. Esta autoridad no requiere delegación o autorización alguna de un órgano o entidad superior, salvo en los casos expresamente previstos en la ley (…)*”;

- Que,** el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en su artículo 15, dispone: “(...) *Los ministerios, secretarías y consejos sectoriales de política, formularán y ejecutarán políticas y planes sectoriales con enfoque territorial, sujetos estrictamente a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo (...)*”;
- Que,** el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en su artículo 40.2, sobre los planes sectoriales del Ejecutivo con incidencia en el territorio, establece: “(...) *Serán emitidos por los ministerios correspondientes y se deberán articular con el Plan Nacional de Desarrollo y su Estrategia Territorial Nacional (...)*”;
- Que,** el Reglamento General del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en su artículo 16, sobre la coordinación de la planificación sectorial, determina: “(...) *Las unidades o coordinaciones de planificación serán las responsables de los procesos de planificación, inversión, seguimiento y evaluación que se vinculan y responden al ciclo presupuestario, así como otras acciones que defina la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (...)*”;
- Que,** el Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, en su artículo 17, establece: “*Los ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales (...)*”;
- Que,** la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa, en su artículo 12, indica: “(...) *Los planes sectoriales son instrumentos de planificación en los cuales, a partir de las políticas y metas del Plan Nacional de Desarrollo, se definen objetivos sectoriales, indicadores y metas para su seguimiento y evaluación*”;
- Que,** la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa, en su artículo 13, establece: “(...) *La elaboración de los planes sectoriales corresponde a los ministerios rectores (...)*”;
- Que,** la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa, en su artículo 14, dispone: “(...) *Corresponde a los ministerios rectores, aprobar el Plan Sectorial y de la emisión del informe de validación técnica realizado por el ente rector de la planificación nacional (...)*”;
- Que,** la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa, en su artículo 17, determina: “*El Plan Sectorial tendrá la vigencia del Plan Nacional de Desarrollo y deberá estar alineado al mismo*”;
- Que,** el Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-050 de 30 de abril de 2025, en su artículo 10 numeral 1.3.1.2. establece: “*Gestión General de Planificación y Gestión Estratégica Misión: Coordinar, dirigir, controlar y evaluar la implementación de la gestión estratégica institucional, a través de la planificación e inversión, seguimiento y evaluación, administración por procesos, calidad de los servicios, gestión del cambio; así como las tecnologías de información y comunicación, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos institucionales (...)*” y como una de las atribuciones: “(...) *d) Consolidar los planes estratégicos, plurianuales, anuales y operativos de la institución en articulación con el Plan Nacional de Desarrollo (...)*”;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 221, de 18 de noviembre de 2025, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó al abogado Harold Andrés Burbano Villareal como Ministro del Trabajo;

- Que,** mediante Resolución Nro. 012-2025-CNP, de 21 de agosto de 2025, el Consejo Nacional de Planificación aprobó el Plan Nacional de Desarrollo y su Estrategia Territorial Nacional denominado: “*ECUADOR NO SE DETIENE*” 2025-2029; mismo que fue publicado mediante Tercer Suplemento Nro. 118 del Registro Oficial, el 05 de septiembre de 2025;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0279-M, de 01 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica informó a las subsecretarías y, por su intermedio, a las direcciones del Ministerio del Trabajo que, durante septiembre y octubre, se coordinarán talleres de trabajo y requerimientos formales con cada unidad. Estas actividades, lideradas por la Dirección de Planificación e Inversión, tienen como fin levantar los insumos técnicos indispensables para la elaboración de los planes sectorial e institucional;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0283-M de 03 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo elaborar el “*Análisis externo macro o general*” y el “*Análisis sectorial y diagnóstico territorial*” del ámbito del trabajo;
- Que,** mediante Oficio Nro. SNP-SGP-SPN-2025-0778-OF de 05 de septiembre de 2025, el ente rector de la planificación nacional estableció las directrices sobre el proceso de validación, aprobación y registro de planes sectoriales e institucionales;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0291-M de 09 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica convocó a las Unidades Administrativas agregadoras de valor competentes, a talleres técnicos para la revisión de propuestas de objetivos sectoriales, líneas de acción y principales actores que aportan directamente al sector del trabajo;
- Que,** mediante Oficio Nro. MDT-CGPGE-2025-0038-O, de 11 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica convocó a las instituciones públicas competentes a talleres de coordinación para definir aportes e información, respecto a las temáticas establecidas en el ámbito laboral;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2025-0306-M de 19 de septiembre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica convocó a las Unidades Administrativas agregadoras de valor competentes, a talleres técnicos para el levantamiento de indicadores, metas, acciones y presupuesto, en el marco del Plan Sectorial del Trabajo 2025 – 2029;
- Que,** mediante Oficio Nro. MDT-CGPGE-2025-0047-O de 17 de octubre de 2025, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Subsecretaría General de Planificación de la Presidencia de la República la validación del Plan Sectorial del Trabajo 2025 - 2029;
- Que,** mediante Oficio Nro. PR-SSDP-2025-0294-O de 17 de noviembre de 2025, la Presidencia de la República emitió la validación al Plan Sectorial del Trabajo 2025 - 2029;
- Que,** mediante Oficio Nro. MDT-MDT-2026-0153-O de 03 de febrero de 2026, el Ministerio del Trabajo solicitó a las entidades corresponsables la validación y suscripción de las respectivas fichas metodológicas de metas sectoriales;
- Que,** mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2026-0053-M de 03 de febrero de 2026, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a las unidades

ministeriales responsables la validación y suscripción de las fichas metodológicas de metas sectoriales a su cargo;

Que, mediante Informe Técnico Nro. DPI-IT-2026-002, elaborado por el Experto de Planificación e Inversión, revisado por el Director de Planificación e Inversión, y validado por el Coordinador General de Planificación y Gestión Estratégica, se concluyó y recomendó:

“(...) Conclusiones

- *El Plan Sectorial del Trabajo 2025-2029 establece 3 objetivos sectoriales, con 17 indicadores y metas, mismos que permitirán reflejar el respectivo avance y cumplimiento a lo largo del periodo establecido.*

- *De los 17 indicadores y metas, 13 se encuentran a cargo del Ministerio del Trabajo mientras que 4 se encuentran bajo responsabilidad de otras entidades (en calidad de corresponsables): del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; del Ministerio de Desarrollo Humano; del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Cada indicador cuenta con una ficha metodológica debidamente suscrita por su responsable y corresponsable, para el correspondiente seguimiento.*

- *El Plan Sectorial del Trabajo 2025-2029 recoge los principales enfoques de acción del sector para promover el empleo adecuado en los sectores de la economía, el cumplimiento de deberes y derechos laborales, el fortalecimiento del servicio público y la erradicación del trabajo infantil.*

(...) Recomendaciones

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

Que, mediante Memorando Nro. MDT-CGPGE-2026-0084-M de 13 de febrero de 2026, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Máxima Autoridad del Ministerio del Trabajo la aprobación del Plan Sectorial del Trabajo 2025-2029, el cual mediante sumilla inserta dispuso: *“En mi calidad de Máxima Autoridad, apruebo el Plan Sectorial de Trabajo 2025-2029. Favor elaborar el instrumento jurídico correspondiente.”*

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

ACUERDA:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el “*Plan Sectorial del Trabajo 2025 – 2029*”, mismo que se adjunta al presente instrumento, de conformidad con lo establecido en el Informe Técnico Nro. DPI-IT-2026-002, y sus respectivos anexos, elaborados por la Dirección de Planificación e Inversión, los cuales forman parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2.- DISPONER a las unidades administrativas del Ministerio del Trabajo y a todos sus servidoras y servidores, en el ámbito de sus competencias, la observancia y cumplimiento obligatorio del “*Plan Sectorial del Trabajo 2025 – 2029*”.

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

ARTÍCULO 4.- DISPONER a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica la socialización del presente acuerdo y del “*Plan Sectorial del Trabajo 2025 – 2029*”, a todas las unidades administrativas, Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público de esta cartera de Estado y a las Instituciones Públicas que aportaron insumos para su construcción.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - ENCÁRGUESE a la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica, gestionar ante el ente rector de la planificación, el registro del “*Plan Sectorial del Trabajo 2025 – 2029*”, conforme lo establecido en el artículo 18 de la Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa.

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

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

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



Firmado electrónicamente por:
**HAROLD ANDRES
BURBANO VILLARREAL**

Validar únicamente con FirmaEC

**Mgs. Harold Andrés Burbano Villareal
MINISTRO DEL TRABAJO**

PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029

Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica

Dirección de Planificación e Inversión

NOVIEMBRE 2025

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN
2.	MARCO NORMATIVO
A.	DE LA PLANIFICACIÓN, PLANES SECTORIALES Y ESTATUTO ORGÁNICO.....
B.	DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.....
C.	DEL TRABAJO EN ÁMBITOS ESPECÍFICOS
3.	MARCO CONCEPTUAL.....
4.	PERIODICIDAD Y ALCANCE.....
5.	DIAGNÓSTICO DEL SECTOR.....
A.	ANÁLISIS SECTORIAL
B.	ANÁLISIS TERRITORIAL.....
C.	ANÁLISIS DE GRUPOS Y SECTORES RELACIONADOS.....
6.	PROPUESTA
A.	METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN
B.	OBJETIVOS SECTORIALES
C.	INDICADORES SECTORIALES
7.	METAS SECTORIALES
8.	MODELO DE GESTIÓN.....
A.	RESPONSABLE POR OBJETIVO Y META SECTORIAL
B.	PRESUPUESTO REFERENCIAL
9.	PLANIFICACIÓN DE SERVICIOS
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....
11.	SIGLAS Y ACRÓNIMOS
12.	GLOSARIO DE TÉRMINOS
13.	ANEXOS.....

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: TASA DE EMPLEO ADECUADO, VARIOS PERIODOS	
TABLA 2: TASA DE EMPLEO ADECUADO POR GRUPOS DE EDAD, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 3: PROPORCIÓN DE EMPLEO ADECUADO POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS	
TABLA 4: BRECHA DE LA TASA DE EMPLEO ADECUADO, VARIOS PERIODOS	
TABLA 5: TASA DE SUBEMPLEO, VARIOS PERIODOS	
TABLA 6: TASA DE SUBEMPLEO POR EDAD, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 7: PROPORCIÓN DE SUBEMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS	
TABLA 8: TASA DE DESEMPLEO, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 9: TASA DE DESEMPLEO POR GRUPOS ETARIOS, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 10: EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL, VARIOS PERIODOS	
TABLA 11: PROPORCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL SOBRE EL EMPLEO TOTAL POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS	
TABLA 12: BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	
TABLA 13: TRABAJO INFANTIL, VARIOS PERIODOS	
TABLA 14: INDICADORES LABORALES DE EXTRANJEROS EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS	
TABLA 15: TASA DE EMPLEO ADECUADO POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 16: TASA DE SUBEMPLEO POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 17: TASA DE DESEMPLEO POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 18: PROPORCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL SOBRE EL EMPLEO TOTAL POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 19: BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 20: BRECHA DE EMPLEO ADECUADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS	
TABLA 21: TRABAJO INFANTIL POR PROVINCIA, VARIOS PERIODOS.....	
TABLA 22: DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS AFILIADOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PRIVADO (DICIEMBRE DE 2024)	
TABLA 23: DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA DE LOS AFILIADOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PRIVADO (DICIEMBRE DE 2024).....	
TABLA 24: DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD DE LOS AFILIADOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PRIVADO (DICIEMBRE DE 2024).....	
TABLA 25: LISTADO DE DETERMINANTES DE LAS POTENCIALIDADES, LIMITACIONES Y PROBLEMAS CON ENFOQUE TERRITORIAL DEL SECTOR.	
TABLA 26: OBJETIVOS SECTORIALES.....	
TABLA 27: INDICADORES SECTORIALES.....	
TABLA 28: METAS SECTORIALES.....	

TABLA 29: RESPONSABLES POR OBJETIVO Y META
TABLA 30: PRESUPUESTO REFERENCIAL.....
TABLA 31: SERVICIOS POR COMPETENCIAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE EMPLEO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 2: SECTORIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 3: EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL EN EL ECUADOR POR RAMA DE ACTIVIDAD, VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 4: TASA DE EMPLEO ADECUADO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 5: TASA DE SUBEMPLEO EN EL ECUADOR, VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 6: TASA DE DESEMPLEO EN EL ECUADOR (%), VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 7: PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL EN EL ECUADOR (%), VARIOS PERIODOS
GRÁFICO 8: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE AFILIADOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PRIVADO, 2022-2024.....
GRÁFICO 9: DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS DE EDAD DE LOS AFILIADOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PRIVADO (DICIEMBRE DE 2024)
GRÁFICO 10: DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE SUELDO DE LOS AFILIADOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PRIVADO (DICIEMBRE DE 2024).....
GRÁFICO 11: ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN GENERAL (DICIEMBRE DE 2024)
GRÁFICO 12: FASES DE LA METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN SECTORIAL.....

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo en Ecuador constituye un pilar fundamental para el desarrollo económico, la cohesión social y el bienestar de la población. En un país caracterizado por su diversidad geográfica, cultural y productiva, el empleo representa no solo una fuente de ingresos, sino también una vía para la dignificación de las personas, la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de la democracia.

El mercado laboral ecuatoriano enfrenta desafíos estructurales como la alta informalidad, la desigualdad de acceso a oportunidades laborales, las brechas de género, el desempleo juvenil y la necesidad de adecuar las competencias de la fuerza laboral a las nuevas dinámicas productivas y tecnológicas.

El presente **Plan Sectorial del Trabajo**, alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, orienta las políticas públicas del sector para el período 2025–2029. Su propósito es establecer objetivos claros, medibles, y que permitan avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y sostenible. Entre sus principales elementos se encuentran: la promoción del empleo adecuado (con especial énfasis en jóvenes, mujeres y sectores históricamente excluidos); también el impulso a la formalización laboral, el mejoramiento de las cualificaciones profesionales, y el fortalecimiento de la institucionalidad laboral.

A través de este instrumento, el Estado reafirma su compromiso con el cumplimiento de los derechos laborales y la creación de condiciones que permitan a las personas acceder a un empleo, como base para una sociedad más justa y resiliente.

2. MARCO NORMATIVO

a. DE LA PLANIFICACIÓN, PLANES SECTORIALES Y ESTATUTO ORGÁNICO

La Constitución de la República establece en el artículo 3, numeral 5, como uno de los deberes primordiales del Estado, el planificar el desarrollo nacional. Asimismo, el artículo 141 ibidem preceptúa, entre otros aspectos, que la Función Ejecutiva estará integrada por la Presidencia y Vicepresidencia, 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.

El mismo marco constitucional en su artículo 227 dispone *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”*.

En cumplimiento del ejercicio de la planificación, el artículo 279 de la Constitución dispone que el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa organice la planificación para el desarrollo. El Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP) es el conjunto de procesos, entidades e instrumentos que permiten la interacción de los diferentes actores, sociales e institucionales, para organizar y coordinar la planificación del desarrollo y del

ordenamiento territorial en todos los niveles de gobierno, según lo dispone el artículo 18 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

El artículo 15 del Reglamento al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas dispone que el ente rector de planificación, emitirá las directrices, metodología, instrumentos y demás regulaciones necesarias para la formulación, reporte y validación de la planificación sectorial, en coordinación con los actores institucionales correspondientes de acuerdo al ámbito de competencia. Y más adelante, el artículo 20 ibidem señala que los Planes Sectoriales serán emitidos por los ministerios correspondientes y también deberán articularse con la Estrategia Territorial Nacional.

En esta línea, la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión del Suelo, en su artículo 12, numeral 2 señala que los instrumentos de planificación territorial de nivel nacional son: Estrategia Territorial Nacional, los planes especiales para proyectos nacionales de carácter estratégico y los Planes Sectoriales con incidencia en el territorio. Estos instrumentos serán formulados y aprobados por el Gobierno Central.

La Norma Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa, en su artículo 12 señala que *“los planes sectoriales son instrumentos de planificación en los cuales, a partir de las políticas y metas del Plan Nacional de Desarrollo, se definirán objetivos sectoriales, indicadores y metas para su seguimiento y evaluación”*.

La misma Norma Técnica en su artículo 13 indica que *“la elaboración de los planes sectoriales corresponde a los ministerios rectores. Para el efecto el ente rector de planificación nacional emitirá los lineamientos para la formulación y actualización de los planes sectoriales”* y en el artículo 14 señala que *“les corresponde a los ministerios rectores, aprobar el Plan Sectorial y de la emisión del informe de validación técnica realizado por el ente rector de planificación nacional”*.

El Plan Nacional de Desarrollo **“Ecuador no se detiene 2025-2029”** se encuentra alineado con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas; tiene 5 ejes y 9 objetivos nacionales, entre los que figuran los siguientes relacionados al ámbito del trabajo:

Objetivo 4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas.

- M4.4-1 Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres de 16,65% en el 2024 a 14,83% al 2029.
- M4.4-2 Reducir la tasa de desempleo juvenil (18 a 29 años) de 9,24% en el 2024 a 8,35% al 2029.
- M4.4-3 Incrementar la tasa de empleo adecuado (15 y más años) de 35,88% en el 2024 a 37,53% al 2029.
- M4.4-4 Reducir el trabajo infantil (5 a 14 años) de 7,01% en el 2024 a 6,29% al 2029.

Objetivo 8. Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa.

- M8.2-1 Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029.

La Reforma Integral del Estatuto Orgánico determina como misión del Ministerio del Trabajo: *“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”.*

b. DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

La Constitución de la República establece:

- Artículo 33: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.*
- Artículo 37 numeral 2: *“El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: (...) El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones”.*
- Artículo 38: *“El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas. En particular, el Estado tomará medidas de: (...) 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones”.*
- Artículo 39.- *“El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, (...) El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”.*
- Artículo 46 numeral 2: *“El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: (...) Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral”.*
- Artículo 66: *“Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (...) 25. El derecho a acceder a bienes y*

servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características”.

- Artículo 319: *“Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional”.*
- Artículo 320: *“En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social”.*
- Artículo 325: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.*
- Artículo 327: *“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”.*
- Artículo 328: *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley”.*
- Artículo 329: *“Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el*

Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores”.

- Artículo 330: *“Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”.*
- Artículo 331: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.*
- Artículo 332: *“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.*
- Artículo 333: *“Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”.*
- Artículo 424: *“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos*

ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.

El **Código del Trabajo**, entre otros aspectos, determina:

- Artículo 2: *“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.*
- Artículo 3: *“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado”.*
- Artículo 8: *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.*
- Artículo 11: *“El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo”.*
- Artículo 14: *“Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley.*
- Art. (...): *“Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera”.*

La **Ley Orgánica del Servicio Público**, entre otros elementos, señala:

- Artículo 2: *“Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”.*
- Artículo 4: *“Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”.*
- Artículo 5: *“(…) Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas*

afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación”.

- Art. (...): *“Del teletrabajo: El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera”.*
- Artículo 61: *“Del Subsistema de clasificación de puestos. - El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos”.*

c. DEL TRABAJO EN ÁMBITOS ESPECÍFICOS

- Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal, y su Reglamento.
- Ley Orgánica de Discapacidades, y su Reglamento.
- Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
- Ley de Seguridad Social.
- Ley de Régimen Tributario Interno.
- Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo.
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, entre otras.

3. MARCO CONCEPTUAL

- *Actividad Artesanal:* Practicada manualmente para la transformación de la materia prima destinada a la producción de bienes y servicios, con o sin auxilio de máquinas, equipos o herramientas. (Junta Nacional de Defensa del Artesano, 2010).
- *Artesano:* Trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado, desarrolle su actividad y trabajo personalmente y hubiere invertido en su taller una cantidad no superior al veinticinco por ciento (25 %) del capital fijado para la pequeña industria. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual, aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios.
- *Actores Sociales:* Personas, grupos, organizaciones o instituciones que interactúan en la sociedad y que, ante necesidades individuales o colectivas, generan propuestas y acciones de incidencia social.

- *Atención Integral*: Enfoque que atiende todos los ámbitos del desarrollo humano para el ejercicio de la ciudadanía, implicando participación interdisciplinaria y corresponsabilidad de la familia y comunidad.”
- *Brecha de género*: Diferencia cuantitativa entre mujeres y hombres en indicadores específicos (por ejemplo, ingresos, acceso, participación), que refleja desigualdades de oportunidades y condiciones (CEPAL, 2019).
- *Calidad de vida*: Definición multidimensional que integra factores personales, ambientales e interacciones sociales, mejorada mediante autodeterminación, recursos, inclusión y definición de metas vitales (Verdugo, 2003).
- *Desarrollo Humano Sostenible*: Proceso que amplía las oportunidades de las personas, permitiéndoles llevar una vida larga, saludable y creativa, y al mismo tiempo asegurar que dichas oportunidades estén disponibles para las generaciones futuras. Este enfoque integra el desarrollo económico, la equidad social y la sostenibilidad ambiental, reconociendo que el bienestar humano debe lograrse sin comprometer el equilibrio ecológico ni aumentar las desigualdades (PNUD, 1994).
- *Desempleados*: Personas de 15 años o más que durante el período de referencia no estuvieron empleadas, están disponibles para trabajar y han realizado gestiones para conseguir empleo.
- *Empleo adecuado*: Se considera empleo adecuado aquel en que la persona cumple simultáneamente los requisitos de: 1) Jornada legal plena (40 horas semanales); y 2) Ingreso igual o superior al Salario Básico Unificado (SBU). Si no hay deficiencias ni de horas ni de ingresos, se considera dentro del empleo adecuado.
- *Empleo inadecuado*: Nueva categoría que engloba casos con alguna deficiencia (de horas o de ingresos). En esta categoría se ubican los subempleados —personas con empleo que quieren y pueden trabajar más— así como personas con empleo que tienen alguna insuficiencia sin estar disponibles para trabajar más.
- *Empleo decente*: empleo que respeta los derechos fundamentales de los trabajadores y garantiza condiciones adecuadas; implica acceso a un empleo productivo y justamente remunerado, en condiciones de seguridad, con protección social, igualdad de oportunidades y libertad para expresar opiniones y participar en decisiones que afectan su vida laboral.
- *Empleo en el sector informal*: Personas que durante el período de referencia trabajaron en unidades productivas sin registro formal (por ejemplo, sin RUC), caracterizadas por no tener protección legal, contratos formales ni acceso adecuado a beneficios laborales.
- *Enfoque Territorial*: Consideración del territorio como eje central de intervenciones y diseño de políticas, tomando en cuenta las particularidades geográficas, sociales y culturales.
- *Enfoque de Derechos*: Perspectiva que concibe las políticas sociales como derechos del individuo, en la cual el Estado tiene responsabilidad, y las personas son sujetos activos que participan, exigen y controlan las acciones públicas.
- *Gobernanza*: Se refiere a las estructuras y procesos que garantizan la responsabilidad, transparencia, receptividad, estado de derecho, estabilidad, equidad e inclusión, empoderamiento y amplia participación. (PNUD, 1997)
- *Habilidades pre laborales (blandas)*: Competencias no cognitivas o socioemocionales fundamentales para el desempeño laboral (comunicación, trabajo en equipo, actitud, responsabilidad, etc.), desarrolladas desde edades tempranas.

- *Habilidades pre ocupacionales (duras)*: Conocimientos técnicos específicos y habilidades prácticas que se adquieren mediante formación formal, técnica o profesional y orientan hacia tareas concretas de oficio o profesión.
- *Inclusión*: Proceso mediante el cual leyes, políticas, servicios y estructuras sociales se adaptan y organizan para asegurar que todas las personas, independientemente de sus condiciones, participen plenamente en la sociedad con igualdad de oportunidades.
- *Inserción laboral*: Proceso por el cual una persona accede y se integra al mercado de trabajo formal o informal, considerando su desarrollo personal, la participación social y las condiciones del entorno.
- *Persona con discapacidad*: Aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 6)
- *Población económicamente activa (PEA)*: Conjunto de personas de 15 años o más que o bien tienen empleo o bien están desempleadas y buscan activamente empleo.
- *Población en edad de trabajar (PET)*: Personas de 15 años o más que conforman la base potencial para estimar fuerza laboral y actividad económica.
- *Precariedad laboral*: se refiere a condiciones de empleo caracterizadas por inestabilidad, bajos ingresos, ausencia de protección social, escasa o nula negociación colectiva y limitadas posibilidades de desarrollo profesional. Este tipo de empleo suele estar asociado a modalidades contractuales atípicas o informales, y afecta negativamente el bienestar y los derechos de los trabajadores. (OIT, 2016)
- *Subempleo*: Es un subgrupo del empleo inadecuado, personas con empleo que presentan deficiencias (horas o ingresos) y tienen deseo y disponibilidad de trabajar más horas.
- *Servicio Público*: Actividad organizada y regulada por el Estado, destinada a satisfacer de forma continua, regular y obligatoria las necesidades colectivas básicas de la población, ya sea de manera directa o indirecta, con participación o sin ella del sector privado. (LOSEP, 2010)
- *Transversalización de enfoques de igualdad*: Proceso permanente en todas las fases del ciclo de política pública (formulación, ejecución, monitoreo, evaluación) para integrar acciones que reduzcan brechas de género, discapacidad, pueblos y nacionalidades, personas en movilidad humana, edades, orientación sexual, entre otros.

4. PERIODICIDAD Y ALCANCE

El presente Plan Sectorial tendrá una vigencia de cuatro años, 2025 - 2029 con sujeción al Plan Nacional de Desarrollo “Ecuador no se detiene” vigente.

El Ministerio del Trabajo, como entidad **rectora**, lidera su ejecución en coordinación con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), como entidad **adscrita**, y con las siguientes Entidades: Presidencia de la República – PR, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca – MAGP, Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones – MPCEI, Ministerio

de Desarrollo Humano – MDH, Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información – MINTEL e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS.

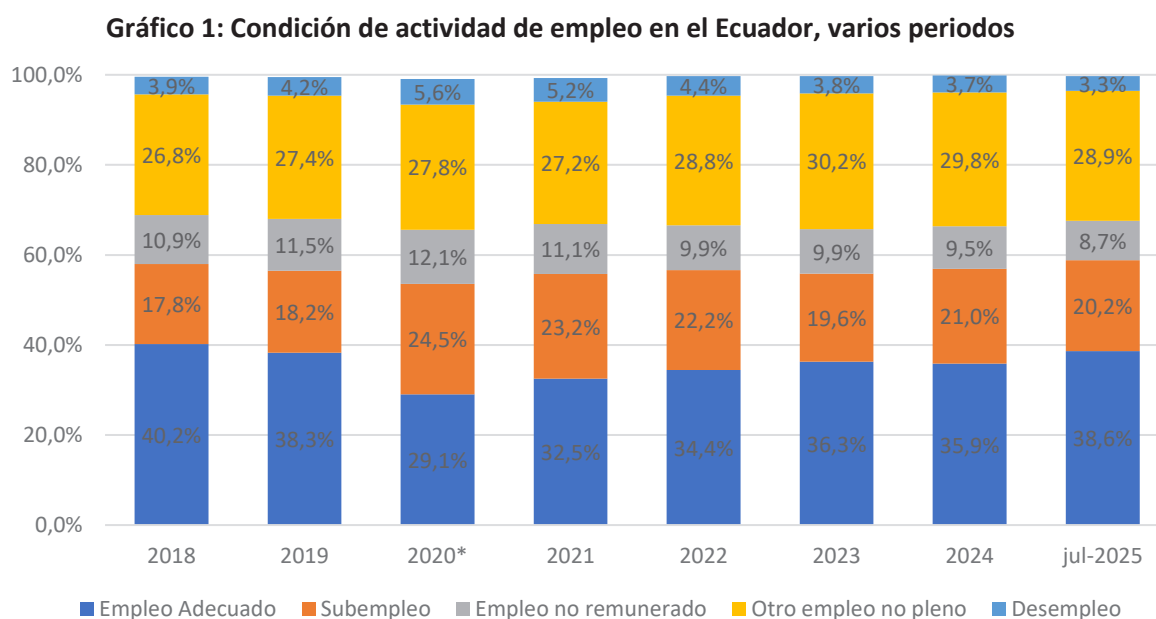
5. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR

a. ANÁLISIS SECTORIAL

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

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

En el Gráfico 1 se observa las condiciones de actividad de empleo en el Ecuador durante el período 2018 al 2024:



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

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

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

En cuanto al subempleo, entre 2018 y 2024 la tasa se incrementó en 3,2 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más alto en el cuarto trimestre de 2020, cuando llegó al 24,5%. Para julio de 2025, este indicador se redujo hasta 20,2%. La estructura empresarial y sectorial de la economía, donde la rotación y la estacionalidad mantienen una base elevada de horas insuficientes o ingresos por debajo del mínimo, son parte de los determinantes que influyen en esta tendencia.

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

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

En la Tabla 1 se presentan los indicadores de empleo adecuado por área geográfica y sexo. A nivel geográfico, se observa una tendencia decreciente tanto en el área urbana como en la rural. En el área urbana, la tasa pasó de 49,3% en 2018 a 44,5% en 2024, mientras que en el área rural se redujo de 22,5% en 2018 a 19,4% en 2024. Para julio de 2025, el empleo adecuado se ubicó en 46,8% en el área urbana y en 22,2% en el área rural. Esto puede explicarse por la mayor incidencia de informalidad fuera de los núcleos urbanos y la concentración de actividades de baja productividad en la ruralidad, respectivamente.

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

Tabla 1: Tasa de empleo adecuado, varios periodos

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

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

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

En la Tabla 2 se presentan las tasas de empleo adecuado por grupos de edad. Los segmentos etarios con mayores niveles de empleo adecuado corresponden a la población de 30 a 44 años y de 45 a 64 años. El primer grupo registra una tasa promedio de 44,4%, mientras que el segundo alcanza un promedio de 37,0%. Para julio de 2025, el grupo de 30 a 44 años se consolidó como el de mejor desempeño, con una tasa de empleo adecuado del 49,0%.

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

Tabla 2: Tasa de empleo adecuado por grupos de edad, varios periodos

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

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

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

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

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

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

El comercio sigue siendo el principal empleador formal por su gran tamaño relativo en la estructura productiva y por la capacidad de absorber mano de obra con distintos niveles de

calificación. No obstante, la elevada rotación, la estacionalidad del consumo interno y la presión de la informalidad en ventas minoristas limitan la consolidación de empleos de calidad. El determinante principal es el acceso directo al consumo doméstico, que sostiene el volumen de empleo, pero con desafíos en formalización y protección social, particularmente en micro y pequeñas empresas, que representan la mayor cantidad de las unidades productivas en el mercado.

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

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

Tabla 3: Proporción de empleo adecuado por rama de actividad, varios periodos

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

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	0,5%	0,4%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

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

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

En la Tabla 4 se presenta la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres. El análisis parte de la diferencia entre las tasas de empleo adecuado de ambos grupos, que en promedio alcanza 13,2 puntos porcentuales, lo que equivale a una brecha nacional promedio del 32,1%. Para julio de 2025, esta brecha se redujo ligeramente, ubicándose en 30,1%.

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

Tabla 4: Brecha de la tasa de empleo adecuado, varios periodos

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

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

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

En la Tabla 5 se detallan los indicadores de subempleo por área geográfica y sexo. A nivel territorial, se observa una tendencia creciente en ambas áreas. En la zona urbana, la tasa pasó de 17,2% en 2018 a 20,4% en 2024; mientras que, en la zona rural, el subempleo se incrementó de 19,0% en 2018 a 22,0% en 2024. Para julio de 2025, la tasa urbana se ubicó en 19,4% y la rural en 22,2%.

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

Tabla 5: Tasa de subempleo, varios periodos

Año	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2018	17,8%	17,2%	19,0%	18,9%	16,4%
2019	18,2%	17,5%	19,6%	19,6%	16,3%

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

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

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

En la Tabla 6 se presentan las tasas de subempleo por grupos de edad. Los segmentos etarios con mayores niveles de subempleo corresponden a la población de 18 a 29 años, con una tasa promedio de 25,0%, y al grupo de 30 a 44 años, con un promedio de 21,3%.

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

Tabla 6: Tasa de subempleo por edad, varios periodos

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

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

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

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

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

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

Tabla 7: Proporción de subempleo por rama de actividad, varios periodos

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	33,7%	34,1%	33,4%	33,3%	34,6%	34,1%	34,5%	36,4%
Explotación de minas y canteras.	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Industrias manufactureras.	9,6%	9,2%	8,5%	9,3%	9,2%	8,7%	8,7%	6,4%

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%
Construcción.	9,4%	9,3%	10,6%	9,4%	9,6%	10,8%	11,2%	12,5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	16,4%	15,8%	16,1%	16,2%	14,3%	13,4%	13,2%	11,3%
Transporte y almacenamiento.	5,5%	5,6%	5,7%	6,2%	6,0%	5,7%	6,3%	5,1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	7,3%	7,2%	7,9%	7,2%	7,1%	6,8%	6,8%	7,7%
Información y comunicación.	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	0,5%
Actividades financieras y de seguros.	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Actividades inmobiliarias.	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	1,9%	1,8%	1,8%	1,6%	1,7%	1,8%	1,9%	1,8%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	3,3%	3,5%	4,7%	3,8%	4,6%	4,7%	4,8%	4,2%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%
Enseñanza.	1,6%	1,6%	1,6%	1,7%	1,5%	1,7%	1,6%	1,7%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	1,2%	1,4%	1,2%	1,4%	1,6%	1,5%	1,3%	1,3%
Artes, entretenimiento y recreación.	0,9%	1,0%	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%
Otras actividades de servicios.	4,9%	4,9%	4,3%	4,8%	4,5%	5,6%	4,9%	4,4%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	3,2%	3,4%	2,2%	2,8%	3,1%	3,1%	2,9%	4,5%

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

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

En la Tabla 8 se detallan los indicadores de desempleo por área geográfica y sexo. A nivel territorial, se observa una tendencia decreciente, con un pico registrado en 2020. En el área urbana, la tasa pasó de 5,2% en 2018 a 5,0% en 2024, mientras que en el área rural se redujo de 1,5% en 2018 a 1,4% en 2024. Para julio de 2025, la tasa urbana se ubicó en 4,2%, en tanto que la rural se mantuvo en 1,4%.

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

Tabla 8: Tasa de desempleo, varios periodos

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

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

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

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

Tabla 9: Tasa de desempleo por grupos etarios, varios periodos

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

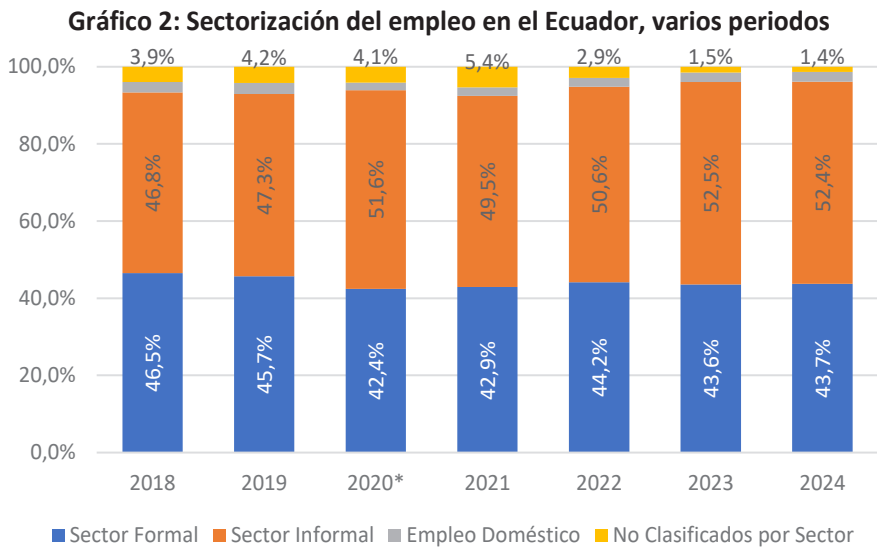
Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

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

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

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

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



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 10 se presenta la evolución del empleo en el sector informal, tanto a nivel nacional como en las áreas urbana y rural. Los datos evidencian una tendencia ligeramente creciente a nivel nacional, con un incremento acumulado de 5,6 puntos porcentuales en los últimos siete años. Para julio de 2025, la tasa de empleo en el sector informal se ubicó en 51,4%.

Tabla 10: Empleo en el sector informal, varios periodos

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

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

En la Tabla 10 se muestra también la evolución del empleo en el sector informal por sexo. Las tres series (nacional, hombres y mujeres) presentan una tendencia creciente. Entre 2018 y 2024,

la participación de los hombres en el sector informal aumentó en 7,1 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres lo hizo en 3,5 puntos porcentuales.

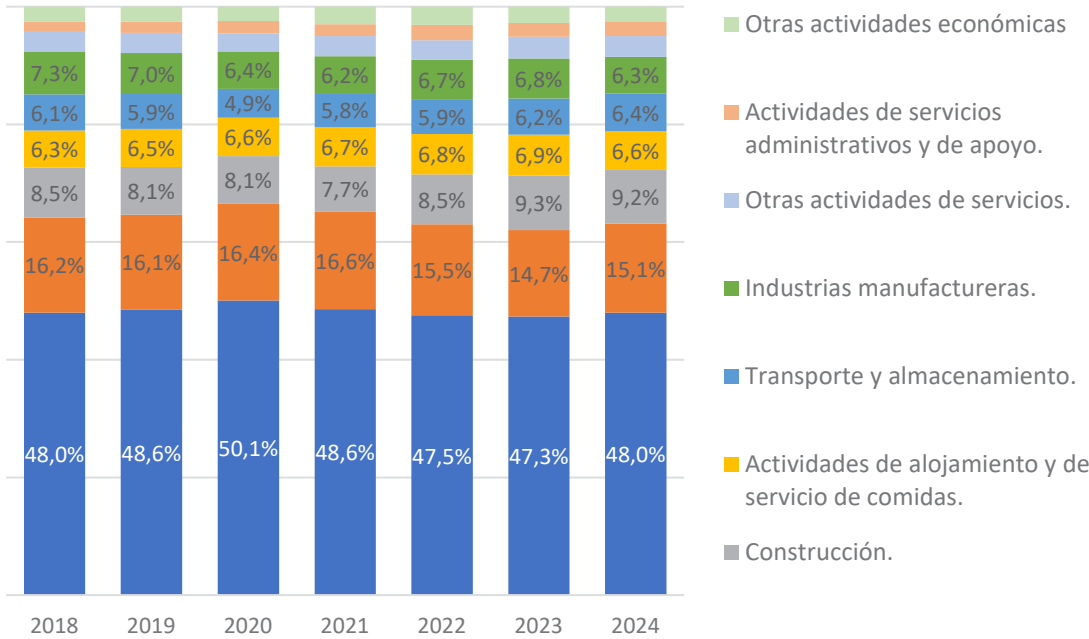
Adicionalmente, se observa que la brecha de participación entre hombres y mujeres en el sector informal se ha reducido de manera sostenida en el período 2018-2024, hasta prácticamente desaparecer. Para julio de 2025, la tasa de empleo informal en hombres fue de 51,7%, mientras que en mujeres se ubicó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

En el Gráfico 3 se presenta la concentración del empleo en el sector informal por rama de actividad económica. Los datos muestran que, en promedio, el 91,7% del empleo informal se concentra en las siguientes ramas:

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

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

Gráfico 3: Empleo en el sector informal en el Ecuador por rama de actividad, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

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

En la Tabla 11 se presenta la proporción del empleo en el sector informal respecto al empleo total por rama de actividad económica. Los resultados evidencian que, en las siguientes ramas, el empleo informal representa más del 50% del empleo total:

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

Tabla 11: Proporción del empleo en el sector informal sobre el empleo total por rama de actividad, varios periodos

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

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

En la Tabla 12 se presenta la brecha salarial entre hombres y mujeres. A nivel nacional, la brecha salarial promedio se ubica en 17,5%, lo que significa que, en promedio, las mujeres perciben 17,5% menos ingresos que los hombres. Para julio de 2025, esta brecha se redujo a 15,1%. Por área geográfica, las mayores desigualdades se registran en la zona rural, donde la brecha salarial promedio alcanza el 29,4%. En julio de 2025, este indicador disminuyó, aunque se mantuvo elevado, con un nivel de 19,3%.

Tabla 12: Brecha salarial entre hombres y mujeres

Años	Nacional	Urbano	Rural
2018	19,9%	20,3%	29,8%
2019	18,7%	18,7%	30,6%
IV-2020	14,7%	13,4%	31,3%
2021	17,8%	17,5%	28,8%
2022	19,2%	19,4%	29,9%
2023	15,4%	14,5%	27,2%
2024	16,6%	15,7%	27,9%
jul-2025	15,1%	16,0%	19,3%

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

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

En la Tabla 13 se presentan los indicadores de trabajo infantil a nivel nacional, por área geográfica y sexo. A nivel nacional, se observa una alta variabilidad entre 2018 y 2024. En los tres últimos años, la tasa mostró una tendencia creciente, pasando de 5,8% en 2022 a 7,0% en 2024. Para julio de 2025, el trabajo infantil alcanzó un nivel alarmante de 12,6%.

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

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

Tabla 13: Trabajo infantil, varios periodos

Año	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2018	6,9%	1,2%	17,4%	7,4%	6,4%
2019	7,7%	0,9%	20,3%	8,1%	7,2%
IV-2020	6,7%	0,8%	17,2%	7,3%	6,1%
2021	7,0%	1,2%	18,4%	7,3%	6,6%

Año	Nacional	Urbano	Rural	Hombre	Mujer
2022	5,8%	0,8%	15,8%	6,0%	5,5%
2023	6,6%	0,8%	17,9%	7,1%	6,1%
2024	7,0%	0,6%	19,3%	7,8%	6,2%
jul-2025	12,6%	0,6%	35,6%	15,6%	9,7%

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, trimestral y mensual, varios periodos.
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.
En la siguiente tabla se observan, los indicadores laborales de los extranjeros que viven en el Ecuador.

Tabla 14: Indicadores laborales de extranjeros en el Ecuador, varios periodos

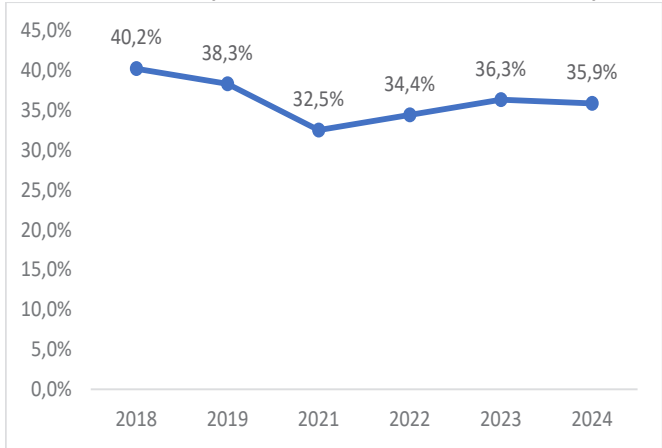
Indicador	2018	2019	2021	2022	2023	2024	jul-2025
Empleo adecuado	45,3%	40,5%	32,6%	36,1%	42,8%	37,4%	40,3%
Subempleo	16,3%	19,5%	23,1%	21,2%	17,8%	20,9%	13,6%
Otro Empleo no pleno	24,3%	25,7%	29,9%	31,0%	28,4%	32,2%	20,2%
Empleo no remunerado	7,0%	6,2%	6,0%	6,4%	5,7%	4,6%	13,8%
Empleo no clasificado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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual y mensual, varios periodos.
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

b. ANÁLISIS TERRITORIAL

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

Gráfico 4: Tasa de empleo adecuado en el Ecuador, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

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

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

En la Tabla 15 se presentan las tasas de empleo adecuado por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, la proporción de empleo adecuado supera el 40%:

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

Tabla 15: Tasa de empleo adecuado por provincia, varios periodos

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

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Santo Domingo de los Tsáchilas	38,8%	37,2%	32,2%	35,8%	31,7%	31,5%
Santa Elena	35,0%	33,9%	30,3%	30,2%	29,1%	28,7%

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

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

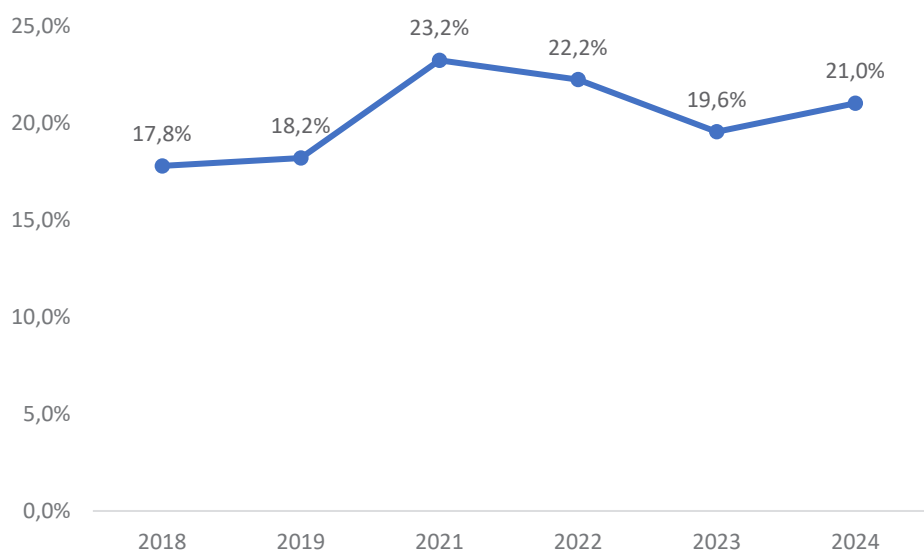
En cuanto al subempleo, entre 2018 y 2024 la tasa se incrementó en 3,2 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más alto en el cuarto trimestre de 2020, con 24,5%, en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Para julio de 2025, el subempleo se redujo y se ubicó en 20,2%.

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

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

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

Gráfico 5: Tasa de subempleo en el Ecuador, varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

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

En la Tabla 16 se presentan las tasas de subempleo por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes provincias, el indicador supera el 25%:

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

Tabla 16: Tasa de subempleo por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	13,8%	11,0%	19,2%	19,5%	17,5%	16,4%
Bolívar	17,0%	16,8%	20,8%	21,5%	17,1%	18,3%
Cañar	15,3%	15,7%	21,1%	23,4%	15,8%	17,2%
Carchi	14,9%	19,5%	25,6%	24,0%	18,2%	20,5%
Cotopaxi	14,5%	15,3%	24,0%	19,4%	20,8%	17,3%
Chimborazo	15,7%	13,9%	24,5%	22,6%	15,2%	15,7%
El Oro	17,5%	15,3%	25,2%	26,5%	24,3%	23,3%
Esmeraldas	17,2%	22,8%	24,1%	24,7%	23,0%	24,0%
Guayas	22,1%	21,8%	23,7%	23,3%	20,9%	26,0%
Imbabura	14,9%	16,3%	20,3%	19,1%	18,9%	19,9%
Loja	15,0%	16,7%	20,0%	22,9%	20,7%	19,7%
Los Ríos	26,1%	27,0%	26,0%	24,1%	23,3%	24,0%
Manabí	24,4%	24,4%	26,8%	25,6%	25,1%	27,3%
Morona Santiago	10,8%	14,8%	21,9%	23,0%	23,2%	13,1%
Napo	26,0%	20,6%	28,7%	27,1%	23,3%	22,4%
Pastaza	15,0%	16,2%	20,9%	16,8%	16,2%	19,5%
Pichincha	10,2%	12,5%	21,7%	19,2%	14,2%	14,4%
Tungurahua	15,4%	15,3%	25,9%	20,3%	19,7%	21,0%
Zamora Chinchipe	17,5%	17,2%	16,9%	21,6%	20,5%	14,1%
Galápagos	8,5%	9,4%	25,7%	13,3%	10,3%	7,7%
Sucumbíos	12,6%	16,1%	13,6%	14,5%	11,7%	16,8%
Orellana	17,0%	11,0%	23,6%	18,9%	21,2%	20,7%
Santo Domingo de los Tsáchilas	20,6%	22,6%	21,6%	24,2%	19,7%	25,9%
Santa Elena	26,5%	25,0%	28,2%	28,4%	27,5%	31,7%

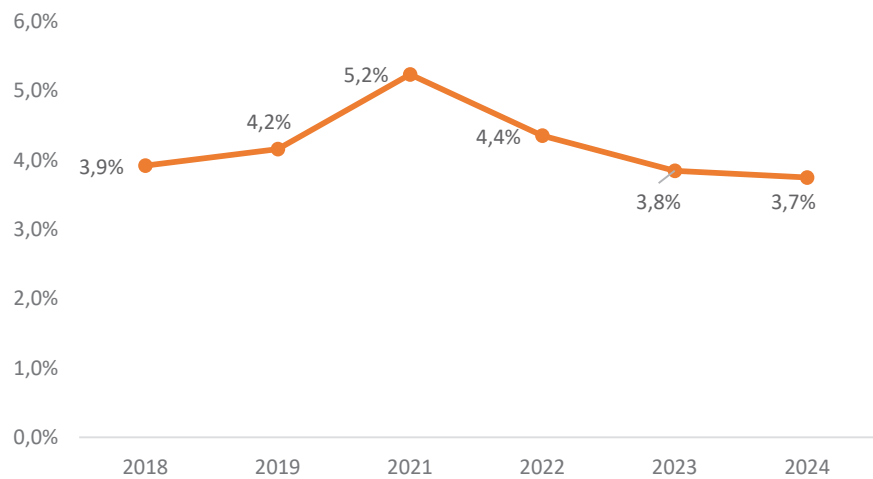
Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

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

Por otra parte, la tasa de desempleo muestra una tendencia decreciente. En 2024, se ubicó en 3,7%, lo que equivale aproximadamente a 318 mil personas desempleadas, frente al 3,8% registrado en 2023. Como se observa en el Gráfico 6, los niveles de desempleo de diciembre de 2024 fueron inferiores a los registrados en los años previos a la pandemia de la COVID-19, lo que evidencia una recuperación gradual del mercado laboral.

Gráfico 6: Tasa de desempleo en el Ecuador (%), varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU anual, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 17 se presentan las tasas de desempleo por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, el indicador supera el 6%:

- Esmeraldas, con 9,1%.
- Pichincha, con 8,3%.
- Imbabura, con 6,0%.

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

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

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

Tabla 17: Tasa de desempleo por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	3,5%	3,4%	5,1%	3,3%	3,0%	2,9%
Bolívar	1,4%	1,4%	1,1%	0,9%	0,7%	0,5%
Cañar	3,9%	3,9%	4,0%	3,7%	2,8%	1,2%
Carchi	3,4%	4,9%	6,3%	5,9%	4,5%	4,9%
Cotopaxi	1,9%	1,7%	2,8%	1,7%	1,4%	1,3%

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

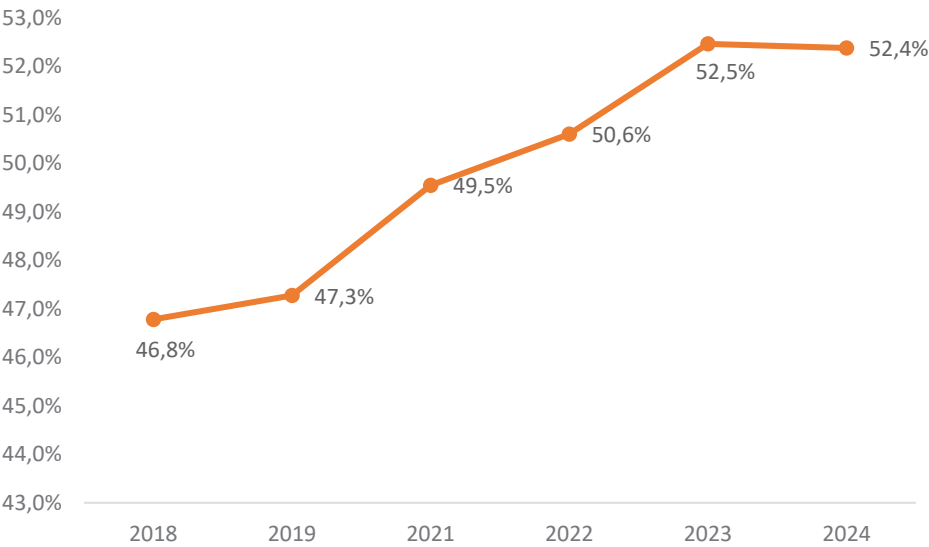
Nota: ■ Coeficiente de variación superior al 15%. El dato se debe utilizar con precaución.

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

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

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

Gráfico 7: Participación del empleo en el sector informal en el Ecuador (%), varios periodos



Fuente: INEC-ENEMDU anual, varios periodos.
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales, MDT 2025.

En la Tabla 18 se presenta la proporción del empleo en el sector informal respecto al empleo total por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, el empleo informal representa más del 70% del total:

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

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

Tabla 18: Proporción del empleo en el sector informal sobre el empleo total por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	45,1%	45,4%	44,7%	46,7%	47,9%	48,8%
Bolívar	71,7%	74,6%	72,1%	70,3%	76,5%	75,6%
Cañar	57,7%	53,2%	51,1%	55,3%	60,2%	58,8%
Carchi	42,0%	45,9%	53,9%	51,7%	62,8%	58,4%
Cotopaxi	58,2%	59,5%	54,7%	62,1%	69,8%	69,6%

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

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

En la Tabla 19 se presentan las brechas salariales entre hombres y mujeres por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, la brecha supera el 30%:

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

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

Tabla 19: Brecha salarial entre hombres y mujeres por provincia, varios periodos

Provincia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Azuay	30,6%	29,7%	26,6%	25,4%	29,0%	29,2%
Bolívar	19,3%	19,3%	9,5%	15,2%	9,7%	13,6%
Cañar	29,2%	31,5%	26,4%	28,0%	16,7%	18,7%
Carchi	17,6%	26,5%	16,6%	26,8%	9,6%	20,6%
Cotopaxi	30,2%	27,9%	35,5%	38,0%	33,2%	31,9%

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos.

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

En la Tabla 20 se presentan las brechas de empleo adecuado entre hombres y mujeres por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, la brecha supera el 50%:

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

Esta situación se puede explicar por la fuerte segmentación del mercado laboral en Ecuador, donde la informalidad predomina, especialmente en las zonas rurales y regiones alejadas de los grandes centros urbanos. En lugares como Morona Santiago, donde la brecha alcanzó un 65,9% en 2024, el empleo adecuado para las mujeres es un desafío constante. La falta de infraestructura, los escasos servicios públicos y la escasa inversión en el desarrollo de capacidades laborales en ciertas provincias perpetúan esta desigualdad.

Tabla 20: Brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres por provincia, varios periodos

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

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

En la Tabla 21 se presentan las tasas de trabajo infantil por provincia. Los resultados muestran que, en las siguientes jurisdicciones, este indicador supera el 40%:

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

Estos elevados porcentajes reflejan problemáticas económicas y sociales complejas, especialmente en territorios rurales y empobrecidos, donde las familias enfrentan altos niveles de pobreza. La necesidad de ingresos adicionales en estas regiones impulsa a muchos niños y adolescentes a ingresar al mercado laboral desde temprana edad.

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

Tabla 21: Trabajo infantil por provincia, varios periodos

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

Fuente: INEC-ENEMDU acumulada anual, varios periodos

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

c. ANÁLISIS DE GRUPOS Y SECTORES RELACIONADOS**Jóvenes y mujeres en el área rural (Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca - MAGP)**

El Ecuador tiene 18.6 millones de habitantes, de los cuales, el 32% se encuentra en áreas rurales (5.9 millones de personas). Esta población se distribuye entre 50% de hombres y 50% mujeres. En este sentido, el rango etario se encuentra calificado por menores a 18 años (38%), jóvenes de 18 a 29 años (16%), población de 30 a 45 años (18%), de 46 a 64 años (18%) y el grupo de la tercera edad mayores a 65 años (11%).

En cuanto al empleo, el 70% de la población rural (población ocupada de 15 años y más) se dedica a actividades agropecuarias primarias, seguido por un 7% a actividades de comercio y reparación de vehículos. Adicionalmente, la clasificación por sectores se presenta un 74% en el sector informal y el 23% en el formal.

Con respecto a los iniciadores laborales rurales, para el año 2024 se registró una tasa de desempleo de 1.4%, un empleo pleno de 19.4%, subempleo 22.2%, otro empleo no pleno 36.8% y empleo no remunerado de 20.1%.

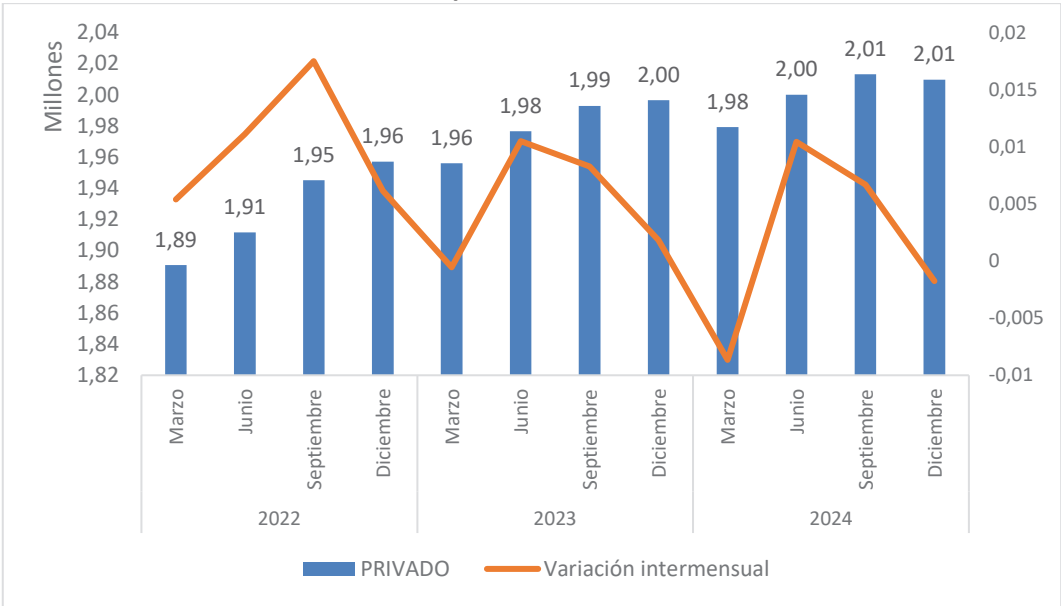
En relación a las características generales de la población rural, se obtiene que el 74% no tiene ningún tipo de seguro social. El nivel de instrucción formal mayoritario corresponde a la educación básica (32%) y primaria (30%). Finalmente, el 61% se considera mestizo/a, el 30% indígena, el 6% montubio/a, entre otros. (INEC, ENEMDU Anual 2024)

Estos determinantes evidencian la necesidad urgente de políticas públicas que aborden, de forma articulada, la mejora de la calidad educativa, la ampliación de la cobertura de protección social y la formalización del empleo en el área rural.

Personas afiliadas bajo relación de dependencia en el sector privado (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS)

Entre marzo de 2022 y diciembre de 2024, los afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado pasaron de 1,89 millones a 2,01 millones. Durante 2022 se observó un crecimiento sostenido con variaciones positivas en todos los trimestres, alcanzando 1,96 millones en diciembre. En 2023, los valores se mantuvieron cercanos a los 2,0 millones, con leves fluctuaciones y un cierre en diciembre de 2 millones. En 2024 se tiene descensos intermitentes, como en marzo (-0,87%) y diciembre (-0,17%), aunque en septiembre se alcanzó el máximo del período con 2,01 millones de afiliados.

Gráfico 8: Evolución del número de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado, 2022-2024



Nota 1: No se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado.

Nota 2: Al ser una base transaccional, extracciones de diferente fecha tendrán variación de información debido a posibles registros extemporáneos de novedades por parte del empleador, verificaciones de cumplimiento de obligaciones patronales, aplicación de dictámenes de Órganos de Reclamación Administrativa y depuraciones solicitadas por los afiliados.

Fuente: Herramienta BI del IESS. Cubo Afiliados Activos: agosto de 2025.- Fecha de corte 04/09/2025.

Elaboración: IESS-SDNACGI 2025.

A diciembre de 2024, el total de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado alcanzó los 2,01 millones. De este total, 1,24 millones corresponden a hombres, lo que representa el 61,7%, mientras que 0,77 millones corresponden a mujeres, equivalentes al 38,3%. Estos valores reflejan una mayor participación masculina dentro de la afiliación en este segmento.

Tabla 22: Distribución por sexo de los afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado (diciembre de 2024)

Sexo	Afiliados	%
Hombre	1.240.247	61,71%
Mujer	769.518	38,29%
Total	2.009.765	100,00%

Nota 1: No se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado.

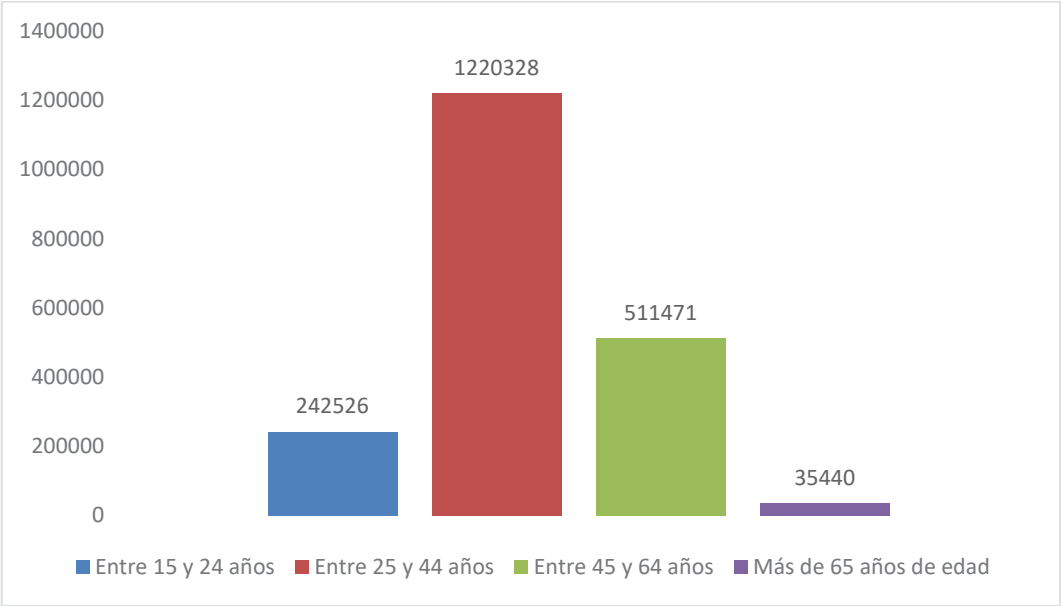
Nota 2: Al ser una base transaccional, extracciones de diferente fecha tendrán variación de información debido a posibles registros extemporáneos de novedades por parte del empleador, verificaciones de cumplimiento de obligaciones patronales, aplicación de dictámenes de Órganos de Reclamación Administrativa y depuraciones solicitadas por los afiliados.

Fuente: Herramienta BI del IESS. Cubo Afiliados Activos: agosto de 2025.- Fecha de corte 04/09/2025.

Elaboración: IESS-SDNACGI 2025.

La distribución por grupos de edad muestra que la mayor concentración de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado se encuentra entre los 25 y 44 años, con 1,22 millones (60,7% del total). Le siguen los trabajadores de 45 a 64 años, con 0,51 millones (25,5%), mientras que los jóvenes de 15 a 24 años representan 0,24 millones (12,1%). Finalmente, el grupo de 65 años o más alcanza 0,04 millones (1,8%), constituyendo la proporción más reducida dentro del total de 2,01 millones de afiliados.

Gráfico 9: Distribución por grupos de edad de los afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado (diciembre de 2024)



Nota 1: No se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado.

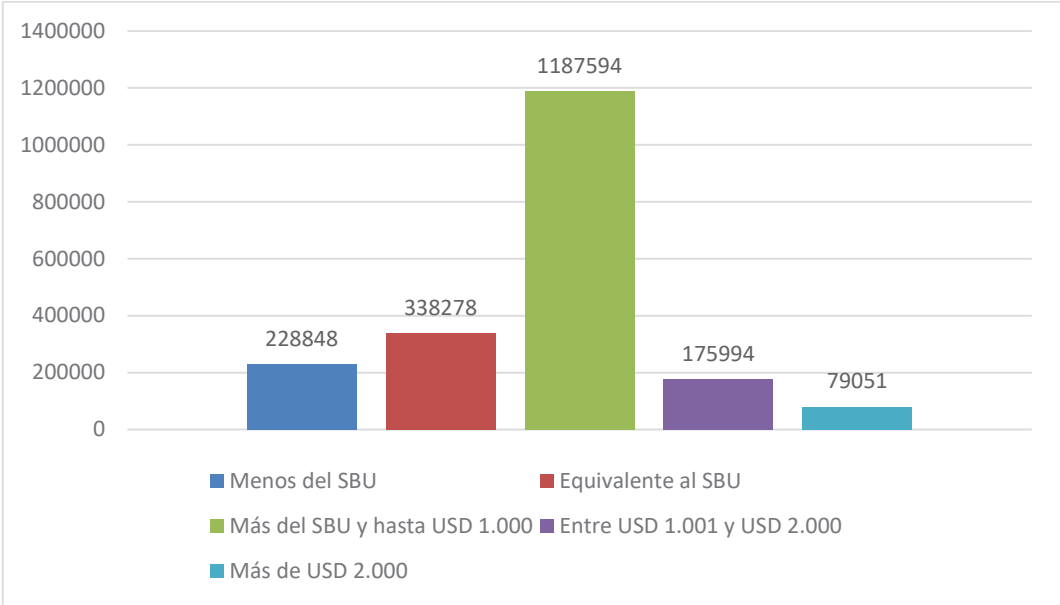
Nota 2: Al ser una base transaccional, extracciones de diferente fecha tendrán variación de información debido a posibles registros extemporáneos de novedades por parte del empleador, verificaciones de cumplimiento de obligaciones patronales, aplicación de dictámenes de Órganos de Reclamación Administrativa y depuraciones solicitadas por los afiliados.

Fuente: Herramienta BI del IESS. Cubo Afiliados Activos: agosto de 2025.- Fecha de corte 04/09/2025.

Elaboración: IESS-SDNACGI 2025.

Del total de 2,01 millones de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado, la mayoría percibe ingresos superiores al Salario Básico Unificado (SBU) y hasta USD 1.000, agrupando a 1,19 millones de personas (59,1%). Le siguen quienes reciben un sueldo equivalente al SBU, con 0,34 millones (16,8%), y aquellos con ingresos menores al SBU, que suman 0,23 millones (11,4%). En los tramos más altos, 0,18 millones de afiliados (8,8%) perciben entre USD 1.001 y USD 2.000, mientras que 0,08 millones (3,9%) superan los USD 2.000.

Gráfico 10: Distribución por rangos de sueldo de los afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado (diciembre de 2024)



Nota 1: No se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado.

Nota 2: Al ser una base transaccional, extracciones de diferente fecha tendrán variación de información debido a posibles registros extemporáneos de novedades por parte del empleador, verificaciones de cumplimiento de obligaciones patronales, aplicación de dictámenes de Órganos de Reclamación Administrativa y depuraciones solicitadas por los afiliados.

Fuente: Herramienta BI del IESS. Cubo Afiliados Activos: agosto de 2025.- Fecha de corte 04/09/2025.

Elaboración: IESS-SDNACGI 2025.

A su vez, del total de 2,01 millones de afiliados en el sector privado, la concentración principal se encuentra en las provincias de Pichincha y Guayas, que en conjunto reúnen al rededor del 68% de los afiliados: 0,69 millones (34,3%) en Pichincha y 0,68 millones (33,7%) en Guayas. Les siguen Azuay con 0,12 millones (5,8%) y Manabí con 0,10 millones (4,7%). El resto de provincias registra participaciones menores al 4%, destacando Tungurahua (2,5%) y Los Ríos (2,3%), mientras que las provincias amazónicas y Galápagos presentan porcentajes por debajo del 1%, con valores absolutos que no superan los 20 mil afiliados.

Tabla 23: Distribución por provincia de los afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado (diciembre de 2024)

PROVINCIAS	AFILIADOS	%
Azuay	116.588	5,80%
Bolívar	4.429	0,20%
Cañar	14.102	0,70%
Carchi	7.620	0,40%
Chimborazo	20.674	1,00%
Cotopaxi	37.757	1,90%
El Oro	74.986	3,70%
Esmeraldas	17.718	0,90%

PROVINCIAS	AFILIADOS	%
Galápagos	5.374	0,30%
Guayas	676.489	33,70%
Imbabura	31.610	1,60%
Loja	25.309	1,30%
Los Ríos	46.982	2,30%
Manabí	95.237	4,70%
Morona Santiago	4.546	0,20%
Napo	3.408	0,20%
Orellana	11.333	0,60%
Pastaza	3.626	0,20%
Pichincha	689.773	34,30%
Santa Elena	16.633	0,80%
Santo Domingo de los Tsáchilas	33.316	1,70%
Sucumbíos	10.925	0,50%
Tungurahua	50.453	2,50%
Zamora Chinchipe	10.877	0,50%
Total	2.009.765	100,00%

Nota 1: No se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado.

Nota 2: Al ser una base transaccional, extracciones de diferente fecha tendrán variación de información debido a posibles registros extemporáneos de novedades por parte del empleador, verificaciones de cumplimiento de obligaciones patronales, aplicación de dictámenes de Órganos de Reclamación Administrativa y depuraciones solicitadas por los afiliados.

Fuente: Herramienta BI del IESS. Cubo Afiliados Activos: agosto de 2025.- Fecha de corte 04/09/2025.

Elaboración: IESS-SDNACGI 2025.

Por su parte, del total de 2,01 millones de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado, la mayor concentración se encuentra en el comercio al por mayor y menor, con 0,48 millones (23,7%), seguido por la industria manufacturera con 0,27 millones (13,6%) y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 0,25 millones (12,6%). Otras ramas con peso relevante son los servicios administrativos y de apoyo (8,2%), transporte y almacenamiento (4,8%), enseñanza (4,2%) y alojamiento y comidas (4,0%). El resto de actividades presenta participaciones individuales inferiores al 4%, con sectores como electricidad, agua, defensa y artes que no superan el 1%.

Tabla 24: Distribución por actividad de los afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado (diciembre de 2024)

RAMA DE ACTIVIDAD	AFILIADOS	%
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	253.875	12,60%
B - Explotación de minas y canteras.	27.869	1,40%
C - Industrias manufactureras.	274.005	13,60%
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	6.293	0,30%
E - Distribución de agua.	10.399	0,50%

RAMA DE ACTIVIDAD	AFILIADOS	%
F - Construcción.	71.477	3,60%
G - Comercio al por mayor y al por menor.	475.743	23,70%
H - Transporte y almacenamiento.	96.521	4,80%
I - Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	81.217	4,00%
J - Información y comunicación.	37.325	1,90%
K - Actividades financieras y de seguros.	67.686	3,40%
L - Actividades inmobiliarias.	29.574	1,50%
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas.	111.178	5,50%
N - Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	164.346	8,20%
O - Administración pública y defensa.	7.115	0,40%
P - Enseñanza.	85.193	4,20%
Q - Actividades de atención de la salud humana.	72.126	3,60%
R - Artes, entretenimiento y recreación.	10.682	0,50%
S - Otras actividades de servicios.	57.040	2,80%
T - Actividades de los hogares como empleadores.	376	0,00%
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	597	0,00%
V - Sin Actividad Económica - CIIU	2.088	0,10%
W - Bajo relación de dependencia sector privado	542	0,00%
X - Bajo relación de dependencia sector público	82	0,00%
Z - No Definido	66.416	3,30%
Total	2.009.765	100,00%

Nota 1: No se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado.

Nota 2: Al ser una base transaccional, extracciones de diferente fecha tendrán variación de información debido a posibles registros extemporáneos de novedades por parte del empleador, verificaciones de cumplimiento de obligaciones patronales, aplicación de dictámenes de Órganos de Reclamación Administrativa y depuraciones solicitadas por los afiliados.

Fuente: Herramienta BI del IESS. Cubo Afiliados Activos: agosto de 2025.- Fecha de corte 04/09/2025.

Elaboración: IESS-SDNACGI 2025.

La evolución del empleo formal en el sector privado ecuatoriano al 2024 muestra una tendencia general de crecimiento moderado. Sin embargo, al desagregar los datos, emergen dos determinantes estructurales que inciden directamente en la calidad y distribución del empleo: la desigualdad de género y la concentración territorial y sectorial. Estas desigualdades limitan el alcance de la inclusión laboral formal y reflejan la necesidad de promover políticas diferenciadas para fortalecer el empleo formal en provincias rezagadas, impulsar la equidad de género en el acceso laboral, y diversificar la estructura productiva hacia sectores de mayor valor agregado.

Niñez en trabajo infantil (Ministerio de Desarrollo Humano)

Para 2025, Ecuador cuenta con una población de 18,1 millones, de los cuales un 35 % reside en zonas rurales, donde las condiciones socioeconómicas son más precarias. La pobreza afecta al 28 % de la población y la extrema pobreza al 12,7 %, con un impacto mucho mayor en las áreas rurales (43,3 % y 27 %, respectivamente) en comparación con las urbanas (20,9 % y 6 %). Esta

desigualdad afecta de manera profunda a la niñez, con un 49,4 % de niños y niñas viviendo en condiciones de pobreza por necesidades básicas insatisfechas, lo que limita su acceso a educación, salud y servicios esenciales, comprometiendo su desarrollo integral.

El trabajo infantil está estrechamente vinculado con la pobreza, ya que muchas familias en condiciones vulnerables dependen del aporte económico que generan sus hijos e hijas para cubrir necesidades básicas. Esta situación perpetúa un ciclo de exclusión social donde los niños que trabajan tienen menos oportunidades de acceder a la educación y mejorar sus condiciones de vida, lo que a su vez dificulta la superación de la pobreza generacional.

Ante esta realidad, el Ministerio de Desarrollo Humano ha implementado diversas acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil, uno de los problemas más críticos que vulneran los derechos de la niñez. Se activó la Mesa Nacional para prevenir la mendicidad y el trabajo infantil, una instancia que coordina esfuerzos entre distintas instituciones para atender de forma integral a niños, niñas y adolescentes involucrados en actividades laborales riesgosas como agricultura, pesca, minería, comercio informal y reciclaje.

Paralelamente, se han desarrollado campañas de sensibilización como “Derechos con Dignidad” para concienciar a la población sobre las consecuencias del trabajo infantil y promover la corresponsabilidad entre el Estado, las familias y las comunidades en la protección de la niñez. Estas iniciativas buscan fortalecer la prevención y atención a través de un enfoque integral que considera las condiciones sociales y económicas que impulsan a los niños a trabajar.

Además, el Ministerio ha potenciado el servicio de erradicación del trabajo infantil en las zonas más afectadas, movilizándolo técnicos especializados para monitorear y acompañar a los menores en riesgo, con el fin de garantizar su restitución de derechos. El desarrollo de herramientas como el Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI), lanzado en 2024, permite mejorar la detección temprana y la respuesta focalizada en las comunidades más vulnerables.

A pesar de estos esfuerzos, la persistencia y aumento reciente del trabajo infantil reflejan las limitaciones estructurales vinculadas a la pobreza y la desigualdad, principalmente en áreas rurales. Por ello, la urgencia de fortalecer las políticas públicas integrales que combinen prevención, atención, protección y generación de oportunidades económicas para las familias, especialmente en las zonas rurales y más empobrecidas del país.

Educación no formal

La educación no formal en Ecuador, gestionada a través del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), se ha consolidado como una herramienta fundamental para el reconocimiento de competencias y mejora de la empleabilidad. Sin embargo, en los últimos años ha enfrentado diversas problemáticas que han limitado su impacto real en el mercado laboral.

Uno de los factores más relevantes es el desconocimiento y la baja valoración de las certificaciones por parte de los empleadores, quienes en muchos casos no reconocen su validez al momento de contratar personal, lo que desincentiva a los trabajadores a certificarse. A esto se suma el alto nivel de informalidad laboral que supera el 50 % de la fuerza laboral, especialmente en sectores como la agricultura y la construcción, donde las oportunidades de

acceso a procesos de capacitación y certificación son reducidas. La desarticulación entre la educación formal y no formal también ha dificultado que las personas puedan transitar entre diferentes niveles de formación, afectando su trayectoria laboral.

Además, persisten brechas territoriales significativas, ya que muchas zonas rurales y comunidades alejadas no cuentan con suficientes Operadores de Capacitación u Organismos Evaluadores reconocidos, lo que restringe las posibilidades de participación en estos procesos.

A su vez, la falta de incentivos concretos y de políticas públicas que garanticen una vinculación directa entre la certificación y el acceso a empleo formal o a mejores condiciones laborales, ha limitado el alcance y la sostenibilidad del sistema. Aunque se han logrado avances importantes, como la emisión de más de 1,5 millones de certificados entre 2020 y mayo de 2025, el SNCP aún requiere una mayor articulación interinstitucional, fortalecimiento de su posicionamiento y una conexión más efectiva con las demandas del mercado laboral.

Por otro lado, es preciso indicar que la formación dual, probada en Europa, mejora la empleabilidad al integrar teoría y práctica en entornos reales de trabajo. En Ecuador existe un antecedente normativo (Art. 139 del Reglamento General a la LOEI) pero su implementación ha sido limitada y fragmentada. La brecha de cupos entre egresados de bachillerato (300.000 aprox.) y cupos en educación superior (105.000 aprox.) y la crítica situación laboral juvenil (alto desempleo, ingresos bajos y búsquedas prolongadas) evidencian la urgencia de normar esta modalidad en el bachillerato técnico, lo que exige una adecuada coordinación entre los entes rectores, en virtud de que la población beneficiaria podría incluir a 885.123 estudiantes de bachillerato (275.903 en opción técnica), impulsando un pacto en empleabilidad, retención escolar y articulación de educación con el sector productivo.

Sector Público: Eficiencia Institucional y Desafíos

El sector público en Ecuador atraviesa un momento crítico de revisión estructural, donde la eficiencia institucional, la calidad del servicio público y el fortalecimiento del mercado laboral deben ser prioridades estratégicas del Estado. La capacidad del aparato estatal para ofrecer respuestas eficaces, equitativas y sostenibles frente a los desafíos sociales y económicos está estrechamente vinculada con el desempeño de sus instituciones, su coherencia normativa, la gestión del talento humano y la rectoría técnica de entidades clave como el Ministerio del Trabajo. Sin una estructura institucional sólida y articulada, es imposible consolidar un Estado que garantice oportunidades laborales dignas y políticas públicas de empleo acordes con las necesidades del país.

El marco normativo ecuatoriano contempla una amplia gama de leyes, reglamentos y directrices en materia de empleo público y administración del talento humano. Sin embargo, uno de los principales problemas identificados es la dispersión normativa. La emisión de normativa no siempre responde a diagnósticos técnicos ni a una visión de largo plazo, lo que debilita su aplicabilidad.

El empleo público, como parte estructural del sistema laboral, enfrenta una doble paradoja: por un lado, es una fuente relevante de empleo formal, pero por otro, presenta serias distorsiones que impiden su desarrollo como modelo de gestión eficiente. Se observa una alta concentración

de empleo en sectores como salud, educación y seguridad, pero con grandes brechas salariales y desigualdades en condiciones laborales.

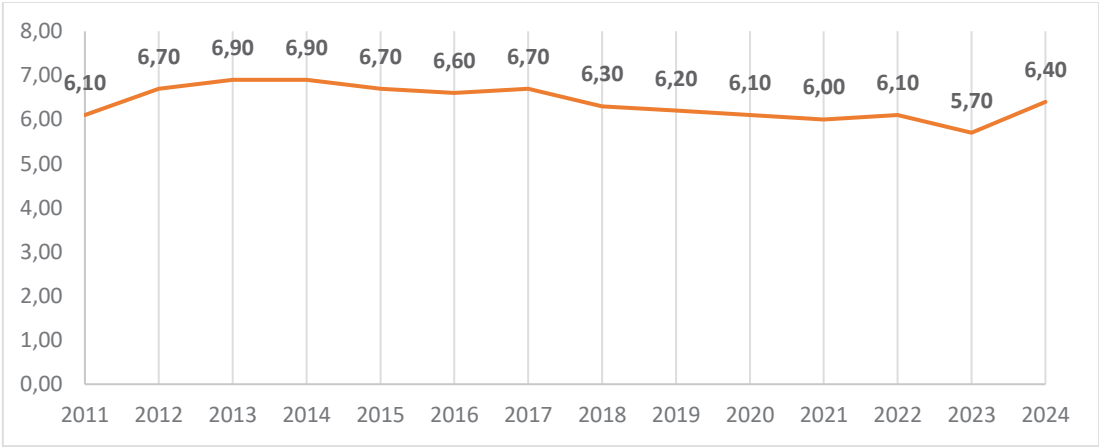
Además, la rigidez de los procesos administrativos, la baja gestión de los nombramientos y la baja movilidad interinstitucional dificultan el desarrollo profesional de los servidores públicos.

En cuanto al funcionamiento de los subsistemas de talento humano en el sector público, se evidencian serias debilidades en la gestión por competencias, la planificación del talento y el desarrollo profesional. Muchos procesos de selección y evaluación de desempeño no se ejecutan bajo estándares técnicos, lo que afecta directamente la calidad del empleo público. El Ministerio del Trabajo, como entidad rectora de la política laboral y del sistema de administración de talento humano en el sector público, enfrenta desafíos importantes en cuanto a liderazgo, capacidad técnica e institucional, y capacidad de influencia sobre el resto de entidades del Estado.

En agosto de 2025, el MDT emitió una nueva Norma Técnica de Clasificación de Puestos, que obliga a todas las entidades públicas a actualizar sus manuales de puestos con criterios técnicos más rigurosos, integrando así un enfoque más profesionalizado para la gestión del personal. Esta norma se complementa con disposiciones vigentes dentro del subsistema de planificación del talento humano, que demandan diagnósticos anuales sobre las necesidades reales de personal, tanto en cantidad como en competencias específicas. Este nivel de planificación es clave para asegurar que el talento humano disponible se utilice de forma eficiente, alineando capacidades con objetivos institucionales. Sin embargo, la implementación de estos lineamientos se enfrenta a varios obstáculos, como la fragmentación institucional y la débil articulación intersectorial que persiste en el aparato estatal.

La calidad de los servicios públicos es otro elemento con desafíos, pues si bien el índice de percepción de calidad de los servicios públicos fue de 6,4/10 en 2024, esta cifra se mantiene por debajo de los niveles registrados en 2013 (6,9), lo cual evidencia una pérdida acumulada de confianza y efectividad.

Gráfico 11: Índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general (diciembre de 2024)



Fuente: ENEMDU, INEC 2024.

Elaboración: Dirección de Calidad en el Servicio Público, MDT 2025.

Desde una perspectiva institucional, la falta de coordinación interinstitucional y la débil articulación entre niveles de gobierno impiden la formulación de políticas integrales en materia laboral y de empleo. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, por ejemplo, enfrentan dificultades para implementar políticas laborales coherentes con los lineamientos nacionales debido a la ausencia de mecanismos efectivos de coordinación y asistencia técnica. Esta desconexión entre el nivel central y el territorio fragmenta los esfuerzos y reduce el alcance de las políticas públicas.

El sector público ecuatoriano enfrenta múltiples desafíos estructurales que limitan su eficiencia, especialmente en su capacidad para mejorar las condiciones del mercado laboral y garantizar servicios públicos de calidad. Las debilidades normativas, los vacíos en la gestión del talento humano, la precarización del empleo público y la baja calidad de los servicios afectan el funcionamiento integral del Estado. Para superar estas barreras se requiere una reforma profunda del modelo de gestión pública, centrada en la profesionalización de la carrera del servicio público, la coherencia normativa, la digitalización integral y una rectoría técnica más robusta y efectiva.

Integridad pública (Presidencia de la República)

El contexto institucional ecuatoriano muestra además un déficit importante en integridad pública, lo que tiene un efecto transversal en la eficiencia del Estado.

El informe de la OCDE (2021) señala que Ecuador no cuenta con un Sistema Nacional de Integridad articulado y efectivo, lo que se traduce en una dispersión de funciones entre entidades de las cinco funciones del Estado. La ausencia de liderazgo institucional en la lucha contra la corrupción, sumado a una débil coordinación entre niveles de gobierno, ha normalizado prácticas que socavan la confianza en las instituciones públicas y afectan la calidad del gasto social. Esta situación incide directamente en sectores estratégicos como salud, educación, formación laboral, protección social y empleo, donde la falta de transparencia y la impunidad deterioran los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Gobierno electrónico y simplificación de trámites (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información)

Aunque el Ecuador ha logrado avances importantes en transformación digital a través de la plataforma GOB.EC, que integra más de 7.500 trámites de 272 entidades públicas (con más de 3.500 trámites disponibles en línea y 1,3 millones de visitas mensuales), aún persisten desafíos en materia de interoperabilidad entre sistemas, integración de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) y simplificación real de procesos.

En el ámbito del gobierno electrónico, las iniciativas han estado alineadas a la Política Pública de Transformación Digital y a la Ley Orgánica de Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos (LOOETA), pero el efecto de estas medidas sobre la percepción ciudadana ha sido limitado.

Es decir, subsisten limitaciones importantes relacionadas con cobertura, interoperabilidad y capacidad de respuesta. La ciudadanía continúa enfrentando largas esperas, trámites complejos y falta de información oportuna, lo que alimenta la desconfianza en las instituciones. Parte de este problema se explica por la escasa profesionalización del servicio público, la alta rotación de personal, y la falta de procesos de capacitación continua que respondan a las necesidades reales de atención ciudadana.

A continuación, se presenta el resumen de los determinantes de las potencialidades, limitaciones y problemas estructurales, descritas en el presente diagnóstico sectorial y territorial.

Tabla 25: Listado de determinantes de las potencialidades, limitaciones y problemas con enfoque territorial del sector.

Potencialidades	Limitaciones	Problemas
• Diversidad productiva territorial que genera oportunidades de empleo en sectores agrícolas, manufactureros y de servicios. • Capacidad del comercio y la industria para absorber mano de obra con distintos niveles de calificación. • Crecimiento de la formalización en sectores urbanos e industriales con mayor acceso a la seguridad social. • Expansión de la infraestructura tecnológica y conectividad que permite modalidades como el teletrabajo. • Potencial de articulación interinstitucional con entidades como SECAP, IESS y MINTEL para mejorar la empleabilidad. • Incremento de programas de capacitación profesional y técnica con enfoque territorial. • Marco normativo favorable al empleo digno, la igualdad de género y la inclusión laboral. • Posibilidad de impulsar la economía violeta, circular y del cuidado como nuevos nichos laborales sostenibles.	• Alta informalidad laboral, especialmente en zonas rurales. • Brechas persistentes de género en el acceso al empleo adecuado y en niveles salariales. • Desigualdades territoriales en infraestructura productiva, conectividad y acceso a servicios básicos. • Predominio de micro y pequeñas unidades productivas con baja productividad y escasa cobertura de seguridad social. • Débil articulación entre oferta educativa y demanda laboral. • Limitadas políticas empresariales de envejecimiento activo e inclusión de personas con discapacidad. • Limitada disponibilidad de estadísticas laborales desagregadas territorialmente. • Escasa inversión en innovación y desarrollo tecnológico en las regiones periféricas.	• Segmentación territorial del mercado laboral (urbano formal vs. rural informal). • Subempleo persistente, especialmente entre jóvenes y mujeres. • Desajuste de competencias laborales frente a los cambios tecnológicos y productivos. • Débil articulación interinstitucional. • Carencia de incentivos para la formalización de trabajadores y unidades productivas. • Insuficiente cobertura de políticas de empleo y protección social en zonas rurales y amazónicas. • Vulnerabilidad del empleo ante crisis económicas o desastres naturales, con alto impacto regional.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

6. PROPUESTA

a. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN

Este Plan Sectorial incorpora de manera transversal enfoques de derechos, igualdad en la diversidad y lineamientos de los Consejos Nacionales para la Igualdad, asegurando que las políticas públicas del sector sean inclusivas, equitativas y orientadas al bienestar social.

El **Plan Sectorial del Trabajo** se desarrolló de conformidad con lo establecido en la “*Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales*”, emitida mediante Acuerdo Nro. SNP-SNP-2022-0015-A de la ex Secretaría Nacional de Planificación, y publicada en el Primer Suplemento del Registro Oficial Nro. 28, del 24 de marzo de 2022.

El proceso metodológico contempló cinco fases principales:

1. Análisis de la situación actual y Mapeo de Actores

Esta fase implicó un análisis integral de la situación actual del sector trabajo, identificando las principales problemáticas, brechas y desafíos. De manera paralela, se realizó un mapeo de actores institucionales con competencia o incidencia en el sector, estableciendo las bases para una participación informada y representativa durante el proceso de formulación.

2. Planteamiento de Objetivos

Con base en el diagnóstico, y alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al Plan Nacional de Desarrollo 2025-2029 y los lineamientos institucionales, se definieron los **objetivos del sector**. Estos denotan implícitamente las prioridades y principios que guiarán al sector durante los próximos 4 años.

3. Análisis y Definición de Indicadores, Metas y Acciones

Durante esta fase se desarrollaron talleres participativos, mesas técnicas y espacios de diálogo interinstitucional con al menos 13 entidades públicas vinculadas al sector. A partir de este trabajo colaborativo, se definieron las metas, indicadores y acciones estratégicas del Plan, asegurando su viabilidad, alineación con los objetivos sectoriales y articulación interinstitucional. Además, las entidades rectoras aportaron con la identificación de problemáticas en los espacios de trabajo, así como de manera documentada.

4. Validación Metodológica del ente rector de la planificación

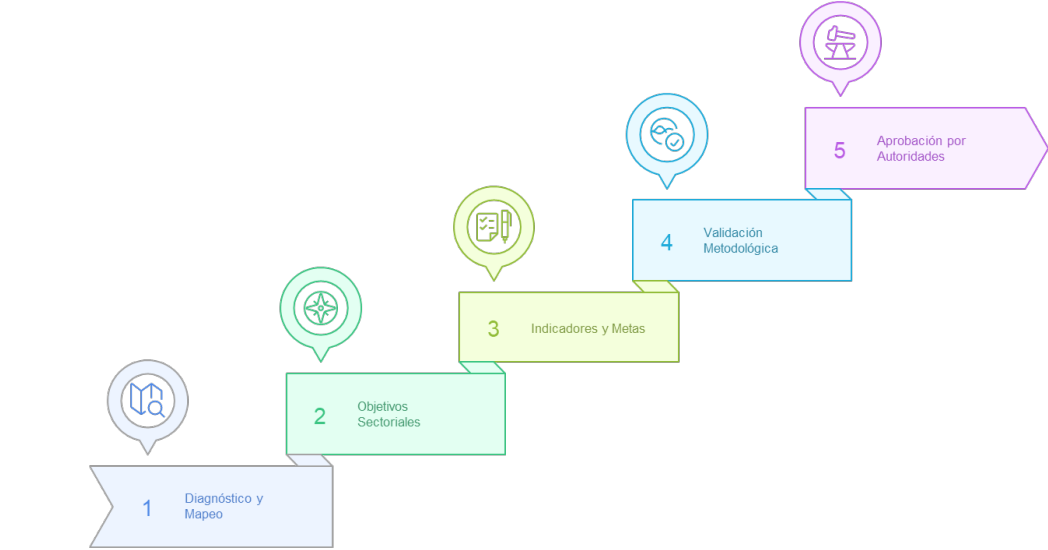
Previo a su aprobación, el Plan Sectorial fue remitido al ente rector de la planificación nacional para el proceso de validación metodológica, con lo cual se verifica la coherencia técnica del documento con los lineamientos nacionales de planificación, y su consistencia estructural.

5. Aprobación por parte de las Máximas Autoridades

Concluidas las fases técnicas y una vez obtenida la validación metodológica, la máxima autoridad del Ministerio del Trabajo, así como las de las demás instituciones participantes aprobaron formalmente los contenidos del Plan Sectorial del Trabajo. Esta aprobación institucionalizó el plan como el instrumento rector de la política sectorial en materia laboral.

Cabe mencionar que la implementación del Plan Sectorial del Trabajo se llevará a cabo de forma articulada con las entidades rectoras, de conformidad con sus responsabilidades. Estas instituciones deberán incorporar en su planificación operativa las metas y acciones definidas, lo que permitirá al MDT, bajo un esquema de seguimiento, medir los avances y resultados, y de la misma manera identificar ajustes necesarios para encaminar su ejecución. Para ello, el Ministerio del Trabajo motivará la articulación interinstitucional mediante la realización de reuniones técnicas y espacios de trabajo periódicos, que faciliten el monitoreo conjunto, la verificación del cumplimiento de compromisos y la toma de decisiones oportunas.

Gráfico 12: Fases de la Metodología de Formulación del Plan Sectorial



Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

b. OBJETIVOS SECTORIALES

Sobre la base del diagnóstico sectorial y como resultado de los espacios de trabajo multidisciplinarios realizados entre las autoridades de las áreas agregadoras de valor del Ministerio y sus equipos delegados, se describen a continuación los Objetivos Sectoriales con su correspondiente alineación:

Tabla 26: Objetivos Sectoriales

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029			PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	1. Hábitat y desarrollo social	1.4. Garantizar el ejercicio efectivo de derechos de las mujeres que fortalezca la igualdad de género en el territorio nacional, mediante políticas y acciones territoriales diferenciadas orientadas a la protección frente a diferentes tipos de violencia, el acceso equitativo a servicios de salud, educación, participación en la gobernanza y la promoción de la autonomía económica y sistemas de cuidados.	Económico, Productivo y Empleo	4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas.	4.4 Promover el acceso de la población a un empleo adecuado, con énfasis en la inserción laboral de los jóvenes, disminuyendo el trabajo infantil, asegurando la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres.	M4.4-1 Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres de 16,65% en el 2024 a 14,83% al 2029.
							M4.4-2 Reducir la tasa
8. Trabajo decente y crecimiento	8.6 De aquí a 2020, reducir		1.8. Desarrollar estrategias				1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029				PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029	
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	
económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	1. Hábitat y desarrollo social	articuladas intersectoriales para reducir el desempleo juvenil.	Económico, Productivo y Empleo			de desempleo juvenil (18 a 29 años) de 9,24% en el 2024 a 8,35% al 2029.		
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	1. Hábitat y desarrollo social	1.8. Desarrollar estrategias articuladas intersectoriales para reducir el desempleo juvenil.	Económico, Productivo y Empleo			M4.4-3 Incrementar la tasa de empleo adecuado (15 y más años) de 35,88% en el 2024 a 37,53% al 2029.		
8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil,	1. Hábitat y desarrollo social	1.6. Promover programas de protección social no contributiva en los territorios con mayores niveles de pobreza y prevalencia de desnutrición	Económico, Productivo y Empleo	4. Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas.	4.4 Promover el acceso de la población a un empleo adecuado, con énfasis en la inserción laboral de los jóvenes, disminuyendo el trabajo infantil, asegurando la igualdad de	M4.4-4 Reducir el trabajo infantil (5 a 14 años) de 7,01% en el 2024 a 6,29% al 2029.	2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de	

AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030		ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL		PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECUADOR NO SE DETIENE 2025-2029				PLAN SECTORIAL DEL TRABAJO 2025-2029	
OBJETIVO	METAS	DIRECTRIZ ETN	LINEAMIENTOS ETN	EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	META	OBJETIVO SECTORIAL	
	incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas					oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres.		protección social integral.	
16. Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	3. Gestión Territorial	3.3. Generar modelos integrales de prestación de servicios públicos para garantizar la calidad, accesibilidad, intersectorialidad, pertinencia cultural y territorial para el desarrollo nacional y binacional, así como el manejo integral de los recursos fronterizos hídricos, pesqueros y de la biodiversidad asociada, de manera articulada entre niveles de gobierno y con otras funciones del Estado.	Institucional	8. Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa.	8.2 Consolidar la gobernabilidad democrática y la cohesión territorial, con la provisión de servicios públicos de calidad y la gestión pública articulada en el territorio.	M8.2-1 Incrementar el índice de percepción de la calidad de los servicios públicos en general de 6,35 en el 2024 a 6,67 al 2029.	3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente, transparente y participativo en el sector público.	

Fuente: Memorandos y Talleres de trabajo participativos para el levantamiento y definición de insumos estratégicos y técnicos PST 2025-2029, MDT 2025.
Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

c. INDICADORES SECTORIALES

Tabla 27: Indicadores Sectoriales

OBJETIVO SECTORIAL	INDICADOR SECTORIAL
1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.	Número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.
	Número de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral con enfoque de género.
	Número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado.
	Número de jóvenes de zonas rurales, entre 18 y 29 años, capacitados en tecnología, innovación y emprendimiento en el sector agropecuario.
	Número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.
	Número de personas capacitadas bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
	Número de personas certificadas por competencias laborales bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
	Número de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado.
	Número de inspecciones de trabajo realizadas.
	Número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de protección social integral.	Porcentaje de niñas, niños y adolescentes erradicados de trabajo infantil.
	Número de talleres de sensibilización sobre la prevención del trabajo infantil.

OBJETIVO SECTORIAL	INDICADOR SECTORIAL
3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente, transparente y participativo en el sector público.	Porcentaje promedio de satisfacción del usuario de los servicios públicos.
	Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y/o Menciones Especiales.
	Porcentaje de trámites disponibles en línea de instituciones de la Administración Pública Central.
	Número de servidores públicos con resultados cualitativos de "Excelente" en la evaluación del desempeño anual.
	Número de instituciones públicas reconocidas por el índice de clima laboral.

Fuente: Memorandos, Oficios y Talleres de trabajo participativos para el levantamiento y definición de insumos estratégicos y técnicos PST 2025-2029, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

7. METAS SECTORIALES

Tabla 28: Metas Sectoriales

OBJETIVO SECTORIAL	INDICADOR SECTORIAL	META SECTORIAL
1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.	Número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.	MDT 1.1: Incrementar el número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 14.704 en 2024 a 92.825 al 2029.
	Número de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral con enfoque de género.	MDT 1.2: Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral con enfoque de género de 634 en el 2024 a 4.039 al 2029.
	Número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado.	MDT 1.3: Incrementar el número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado de 8.973 en el 2024 a 59.571 al 2029.
	Número de jóvenes de zonas rurales, entre 18 y 29 años, capacitados en tecnología, innovación y emprendimiento en el sector agropecuario.	MAGP 1.4: Incrementar el número de jóvenes de zonas rurales, entre 18 y 29 años, capacitados en tecnología, innovación y emprendimiento en el sector agropecuario de 2.772 en el 2024 a 4.272 al 2029.
	Número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo.	MDT 1.5: Incrementar el número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 34.536 en el 2024 a 219.511 al 2029.
	Número de personas capacitadas bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.	MDT 1.6: Incrementar el número de personas capacitadas bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales de 156.260 en el 2024 a 1.325.684 al 2029.
	Número de personas certificadas por competencias laborales bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.	MDT 1.7: Alcanzar 186.319 personas certificadas por competencias laborales bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales al 2029.
	Número de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado.	IESS 1.8: Incrementar el número de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado de 2.009.765 en el 2024 a 2.099.154 al 2029.
	Número de inspecciones de trabajo realizadas.	MDT 2.1: Incrementar el número de inspecciones de trabajo realizadas de 16.126 en el 2024 a 83.781 al 2029.
	Número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	MDT 2.2: Incrementar el número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso de 557 en el 2024 a 3.837 al 2029.
2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de protección social integral.	Porcentaje de niñas, niños y adolescentes erradicados de trabajo infantil.	MDH 2.3: Mantener el porcentaje de niñas, niños y adolescentes erradicados del trabajo infantil en 30% al 2029.
	Número de talleres de sensibilización sobre la prevención del trabajo infantil.	MDT 2.4: Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre la prevención del trabajo infantil de 140 en el 2024 a 1.035 al 2029.

OBIETIVO SECTORIAL	INDICADOR SECTORIAL	META SECTORIAL
3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente, transparente y participativo en el sector público.	Porcentaje promedio de satisfacción del usuario de los servicios públicos.	MDT 3.1: Incrementar el porcentaje promedio de satisfacción del usuario de los servicios públicos de 89,56% en el 2024 a 91,88% al 2029.
	Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	MDT 3.2: Incrementar el número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales de 200 en el 2024 a 314 al 2029.
	Porcentaje de trámites disponibles en línea de instituciones de la Administración Pública Central.	MINTEL 3.3: Incrementar el porcentaje de trámites disponibles en línea de instituciones de la Administración Pública Central de 68% en el 2024 a 78% al 2029.
	Número de servidores públicos con resultados cualitativos de "Excelente" en la evaluación del desempeño anual.	MDT 3.4: Alcanzar 61.796 servidores públicos con resultados cualitativos de "Excelente" en la evaluación del desempeño anual al 2029.
	Número de instituciones públicas reconocidas por el índice de clima laboral.	MDT 3.5: Mantener el número de instituciones públicas reconocidas por el índice de clima laboral en 11 al 2029.

Fuente: Memorandos, Oficios y Talleres de trabajo participativos para el levantamiento y definición de insumos estratégicos y técnicos PST 2025-2029, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

8. MODELO DE GESTIÓN

La implementación del Plan Sectorial del Trabajo se sustentará en un modelo de gestión colaborativo y articulado, que garantice la corresponsabilidad de las entidades rectoras en el cumplimiento de las metas sectoriales. Para ello, el Ministerio del Trabajo promoverá mecanismos permanentes de coordinación interinstitucional, a través de reuniones técnicas, espacios de trabajo conjuntos y metodologías de seguimiento, que permitan monitorear el avance de las acciones planificadas, verificar resultados y realizar los ajustes necesarios para asegurar una ejecución eficiente y alineada con los objetivos estratégicos del sector. La Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos del Ministerio, o quien haga sus veces, realizará el seguimiento a la ejecución del presente Plan Sectorial de conformidad con las directrices y metodologías vigentes que establezca el ente rector de la planificación nacional.

a. **RESPONSABLE POR OBJETIVO Y META SECTORIAL**

Tabla 29: Responsables por objetivo y meta

OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	RESPONSABLE DE LA META
1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.	MDT 1.1: Incrementar el número de colocaciones de mujeres en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 14.704 en 2024 a 92.825 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 1.2: Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral con enfoque de género de 634 en el 2024 a 4.039 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 1.3: Incrementar el número de jóvenes con pasantías laborales en el sector privado de 8.973 en el 2024 a 59.571 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MAGP 1.4: Incrementar el número de jóvenes de zonas rurales, entre 18 y 29 años, capacitados en tecnología, innovación y emprendimiento en el sector agropecuario de 2.772 en el 2024 a 4.272 al 2029.	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca
	MDT 1.5: Incrementar el número de colocados en un empleo a través del Servicio Público de Empleo de 34.536 en el 2024 a 219.511 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 1.6: Incrementar el número de personas capacitadas bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales de 156.260 en el 2024 a 1.325.684 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 1.7: Alcanzar 186.319 personas certificadas por competencias laborales bajo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales al 2029.	Ministerio del Trabajo
	IESS 1.8: Incrementar el número de afiliados bajo relación de dependencia en el sector privado de 2.009.765 en el 2024 a 2.099.154 al 2029.	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

OBJETIVO SECTORIAL	META SECTORIAL	RESPONSABLE DE LA META
2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de protección social integral.	MDT 2.1: Incrementar el número de inspecciones de trabajo realizadas de 16.126 en el 2024 a 83.781 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 2.2: Incrementar el número de inspecciones realizadas para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso de 557 en el 2024 a 3.837 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDH 2.3: Mantener el porcentaje de niñas, niños y adolescentes erradicados del trabajo infantil en 30% al 2029.	Ministerio de Desarrollo Humano
	MDT 2.4: Incrementar el número de talleres de sensibilización sobre la prevención del trabajo infantil de 140 en el 2024 a 1.035 al 2029.	Ministerio del Trabajo
3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente, transparente y participativo en el sector público.	MDT 3.1: Incrementar el porcentaje promedio de satisfacción del usuario de los servicios públicos de 89,56% en el 2024 a 91,88% al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 3.2: Incrementar el número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia, Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales de 200 en el 2024 a 314 al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MINTEL 3.3: Incrementar el porcentaje de trámites disponibles en línea de instituciones de la Administración Pública Central de 68% en el 2024 a 78% al 2029.	Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información
	MDT 3.4: Alcanzar 61.796 servidores públicos con resultados cualitativos de "Excelente" en la evaluación del desempeño anual al 2029.	Ministerio del Trabajo
	MDT 3.5: Mantener el número de instituciones públicas reconocidas por el índice de clima laboral en 11 al 2029.	Ministerio del Trabajo

Fuente: Memorandos de Unidades y Oficinas de otras Instituciones sobre PST 2025-2029, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

b. PRESUPUESTO REFERENCIAL

Tabla 30: Presupuesto referencial

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	PRESUPUESTO REFERENCIAL												SUB-TOTALES		TOTAL
				PRESUPUESTO 2025		PRESUPUESTO 2026		PRESUPUESTO 2027		PRESUPUESTO 2028		PRESUPUESTO 2029		CORRIENTE	INVERSIÓN			
				CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN					
1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.	1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.	Ministerio del Trabajo	1.a. Implementación de estrategias, iniciativas y acciones para promover el empleo juvenil y las pasantías en el sector empresarial.	\$327.970	\$0	\$327.970	\$0	\$327.970	\$0	\$327.970	\$0	\$327.970	\$0	\$1.639.849	\$0	\$1.639.849		
			1.b. Ejecución del Proyecto de inversión "Compromiso por el Empleo".	\$0	\$554.160	\$0	\$14.404.386	\$0	\$12.599.939	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$27.558.484	\$0	\$27.558.484	
		Ministerio del Trabajo	1.c. Ejecución de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral, con enfoque de género.	\$223.652	\$0	\$223.652	\$0	\$223.652	\$0	\$223.652	\$0	\$223.652	\$0	\$1.118.258	\$0	\$1.118.258		
			1.d. Implementación de la Ruta de Empleabilidad.	\$53.000	\$0	\$53.000	\$0	\$53.000	\$0	\$53.000	\$0	\$53.000	\$0	\$265.000	\$0	\$265.000		
		Ministerio del Trabajo	1.e. Registro, intermediación y colocación gestionados por el Servicio Público de Empleo.	\$501.016	\$0	\$501.016	\$0	\$501.016	\$0	\$501.016	\$0	\$501.016	\$0	\$2.505.080	\$0	\$2.505.080		
			1.f. Implementación del Programa "Jóvenes en Acción".	\$0	\$64.104.175	\$0	\$96.945.125	\$0	\$32.945.125	\$0	\$0	\$0	\$0	\$193.994.425	\$0	\$193.994.425		
		Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones	1.g. Ejecución del Proyecto de inversión "Fortalecimiento de las Capacidades de las Unidades Productivas Rurales en el Territorio	\$0	\$431.700	\$0	\$7.057.769	\$0	\$10.648.617	\$0	\$0	\$0	\$0	\$18.141.716	\$0	\$18.141.716		

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	PRESUPUESTO REFERENCIAL										SUB-TOTALES		TOTAL
				PRESUPUESTO 2025		PRESUPUESTO 2026		PRESUPUESTO 2027		PRESUPUESTO 2028		PRESUPUESTO 2029				
				CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN			
2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de protección social integral.			Focalizado – EMPRENDER*													
		Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	1.h. Implementación del Plan Nacional de Capacitación	\$6.236.358	\$0	\$6.886.597	\$0	\$7.127.628	\$0	\$7.377.095	\$0	\$7.635.293	\$0	\$35.262.971	\$0	\$35.262.971
	2. Incrementar el acceso del talento humano a las cualificaciones profesionales.	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	1.i. Implementación del Plan Nacional de Certificación	\$823.199	\$0	\$909.031	\$0	\$940.847	\$0	\$1.270.143	\$0	\$1.314.598	\$0	\$5.257.819	\$0	\$5.257.819
		Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	1.j. Escuela de Emprendimiento Joven Rural	\$498.143	\$0	\$498.143	\$0	\$498.143	\$0	\$498.143	\$0	\$498.143	\$0	\$2.490.714	\$0	\$2.490.714
		Ministerio del Trabajo	2.a. Transferencia de conocimientos sobre el cumplimiento de obligaciones laborales.	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$72.720	\$0	\$72.720
		Ministerio del Trabajo	2.b. Implementación de mejoras a los sistemas Único de Trabajo (SUT) y Salarios en Línea.	\$0	\$0	\$60.336	\$0	\$0	\$60.336	\$0	\$0	\$0	\$120.672	\$0	\$120.672	
	3. Incrementar el cumplimiento de deberes, derechos, obligaciones de los trabajadores y empleadores.	Ministerio del Trabajo	2.c. Programa de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$14.544	\$0	\$72.720	\$0	\$72.720
		Ministerio de Desarrollo Humano	2.d. Servicio de atención integral y especializada a niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años en situación de trabajo infantil	\$9.000.838	\$0	\$9.220.459	\$0	\$9.445.438	\$0	\$9.675.907	\$0	\$9.911.999	\$0	\$47.254.641	\$0	\$47.254.641
		Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	2.e. Inspecciones de afiliación a la seguridad social	\$1.492.754	\$0	\$1.492.754	\$0	\$1.492.754	\$0	\$1.492.754	\$0	\$1.492.754	\$0	\$7.463.770	\$0	\$7.463.770
	3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente.	4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los	Ministerio del Trabajo	3.a. Implementación del Plan Nacional de Capacitación 2026-2029	\$34.656	\$0	\$34.656	\$0	\$34.656	\$0	\$34.656	\$0	\$34.656	\$0	\$173.280	\$0

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	PRESUPUESTO REFERENCIAL												TOTAL		
				PRESUPUESTO 2025			PRESUPUESTO 2026			PRESUPUESTO 2027			PRESUPUESTO 2028				SUB-TOTALES	
				CORRIENTE	INVERSIÓN		CORRIENTE	INVERSIÓN		CORRIENTE	INVERSIÓN		CORRIENTE	INVERSIÓN			CORRIENTE	INVERSIÓN
transparente y participativo en el sector público.	servicios públicos de manera integral.	Ministerio del Trabajo	3.b. Acompañamiento técnico en la ejecución de la evaluación del desempeño anual de servidores públicos.	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$218.160	\$0	\$218.160		
			3.c. Reconocimiento a los servidores públicos de la Función Ejecutiva basado en los resultados de la evaluación del desempeño anual.	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$43.632	\$0	\$218.160	\$0	\$218.160		
	Ministerio del Trabajo	3.d. Ejecución del Proyecto de inversión "Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público".	\$0	\$230.000.000	\$0	\$500.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$730.000.000	\$730.000.000		
		3.e. Fortalecimiento de la mejora continua e innovación en la prestación de servicios y administración de procesos.	\$60.000	\$0	\$68.400	\$0	\$76.800	\$0	\$81.600	\$0	\$86.400	\$0	\$373.200	\$0	\$373.200			
	Ministerio del Trabajo	3.f. Capacitación en calidad del servicio público.	\$171.264	\$0	\$179.664	\$0	\$188.064	\$0	\$192.864	\$0	\$197.664	\$0	\$929.520	\$0	\$929.520			
		3.g. Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en calidad del servicio público.	\$415.846	\$0	\$424.246	\$0	\$432.646	\$0	\$437.446	\$0	\$442.246	\$0	\$2.152.430	\$0	\$2.152.430			
	Presidencia de la República	3.h. Implementación de un sistema integral de prevención y lucha contra la corrupción que incluya concientización ciudadana, gestión de riesgos y	\$744.665	\$0	\$744.665	\$0	\$744.665	\$0	\$744.665	\$0	\$744.665	\$0	\$3.723.325	\$0	\$3.723.325			

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	PRESUPUESTO REFERENCIAL										SUB-TOTALES		TOTAL		
				PRESUPUESTO 2025		PRESUPUESTO 2026		PRESUPUESTO 2027		PRESUPUESTO 2028		PRESUPUESTO 2029		CORRIENTE	INVERSIÓN			
				CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN	CORRIENTE	INVERSIÓN					
			conflictos de interés, corresponsabilidad entre actores públicos y privados, transparencia en el ciclo presupuestario, contratación pública responsable, fortalecimiento de capacidades institucionales y aplicación de tecnologías innovadoras.															
		Ministerio de Telecomunicac iones y de la Sociedad de la Información	3.i. Desarrollo del Gobierno Electrónico	\$847.471	\$0	\$838.697	\$0	\$838.697	\$0	\$838.697	\$0	\$838.697	\$0	\$4.202.260	\$0		\$4.202.260	
		Ministerio de Telecomunicac iones y de la Sociedad de la Información	3.j. Implementación de la Simplificación de Trámites	\$58.679	\$0	\$54.292	\$0	\$54.292	\$0	\$54.292	\$0	\$54.292	\$0	\$275.849	\$0		\$275.849	
				\$21.605.863	\$295.090.034	\$22.633.930	\$618.407.280	\$23.096.620	\$56.193.681	\$23.980.588	\$3.630	\$24.473.397	\$0	\$115.790.397	\$969.694.625		\$1.085.485.022	
				\$316.695.897		\$641.041.209		\$79.290.300		\$23.984.218		\$24.473.397		\$1.085.485.022			\$1.085.485.022	

Nota: Corresponden a los Objetivos Estratégicos Institucionales planteados en el proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2029, que en la actualidad se encuentra en construcción previo a la validación del ente rector de la planificación nacional. Es importante mencionar que el Ministerio se encuentra también en proceso de reforma institucional.

Fuente: Memorandos de Unidades y Oficinas de otras Instituciones sobre PST 2025-2029, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

9. PLANIFICACIÓN DE SERVICIOS

Tabla 31: Servicios por competencias

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	SERVICIOS PÚBLICOS POR COMPETENCIAS (ATADO A LA MATRIZ DE COMPETENCIAS)	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO INSTITUCIONAL
1. Impulsar la inserción laboral equitativa y el reconocimiento de competencias laborales.	1. Incrementar la empleabilidad de las personas, con énfasis en los grupos que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.	Ministerio del Trabajo	1.a. Implementación de estrategias, iniciativas y acciones para promover el empleo juvenil y las pasantías en el sector empresarial.	Normativa o directrices para los convenios o contratos de pasantías y prácticas.	Administración del registro de pasantías en el sector público y privado.
		Ministerio del Trabajo	1.b. Ejecución del Proyecto de inversión "Compromiso por el Empleo".	Vinculación entre oferta y demanda de empleo.	Fortalecer el perfil profesional e impulsar la inclusión laboral de jóvenes de 18 a 26 años, mujeres y adultos de 45 a 64 años al mercado laboral formal, mediante la identificación de las habilidades técnicas requeridas por el mercado laboral para la gestión de capacitación, certificación por competencias laborales y la generación de mecanismos y herramientas para su inserción laboral.
		Ministerio del Trabajo	1.c. Ejecución de talleres de sensibilización sobre inclusión, equidad y paridad laboral, con enfoque de género.	Programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado.	Ejecutar talleres dirigidos a servidores públicos y otros actores clave, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la inclusión, la equidad y la paridad laboral, incorporando un enfoque de género que promueva ambientes laborales justos, igualitarios y libres de discriminación.
		Ministerio del Trabajo	1.d. Implementación de la Ruta de Empleabilidad.	Informe de ejecución de la política de empleo.	Establecer, implementar e incentivar acciones con la empresa privada, mediante la suscripción de convenios de cooperación interinstitucional en diferentes provincias del país, a fin de generar oportunidades de empleo para jóvenes, mujeres y adultos, en concordancia con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
		Ministerio del Trabajo	1.e. Registro, intermediación y colocación gestionados por el Servicio Público de Empleo.	Informe de ejecución de la política de empleo.	Facilitar la inclusión al mundo laboral de las personas en búsqueda de empleo, a través del vínculo entre la oferta y demanda de trabajo formal.
		Ministerio de Desarrollo Humano	1.f. Implementación del Programa "Jóvenes en Acción"	Operaciones de transferencias monetarias y servicios complementarios.	Promover la reactivación financiera y el desarrollo socioeconómico sostenible y resiliente de la población juvenil frente al cambio climático, mediante el fortalecimiento de

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	SERVICIOS PÚBLICOS POR COMPETENCIAS (ATADO A LA MATRIZ DE COMPETENCIAS)	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO INSTITUCIONAL
		Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones	1.g. Ejecución del Proyecto de inversión "Fortalecimiento de las Capacidades de las Unidades Productivas Rurales en el Territorio Focalizado – EMPRENDER"	Políticas de fomento productivo, comercio inclusivo, economía popular y solidaria, y apoyo a microempresas	capacidades, el acceso a mecanismos de financiamiento verde y la generación de oportunidades de empleo digno y resiliente.
					Brindar servicios fundamentales para impulsar la formalización laboral. Incluye capacitación en procesos de formalización empresarial y fomenta la formalidad a través de sus operadores regionales. Para acceder al cofinanciamiento, las unidades productivas rurales deben estar formalizadas, registrar a sus trabajadores con un salario igual o superior al Salario Básico Unificado (SBU) y formalizar sus transacciones con proveedores primarios.
					Mejorar las capacidades de los ecuatorianos a través de la capacitación para que puedan hacer frente a los requerimientos del mercado laboral.
		Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	1.h. Implementación del Plan Nacional de Capacitación	Perfeccionamiento, capacitación profesional y formación.	Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de su formación formal, promoviendo su valoración en el mercado de trabajo y facilitando su movilidad, estabilidad y desarrollo profesional.
					Generar espacios de formación y acompañamiento diseñados para fortalecer las capacidades de jóvenes del sector rural, impulsando su creatividad, innovación y habilidades empresariales, con el fin de promover proyectos productivos sostenibles y generar oportunidades de empleo y desarrollo local.
					Transferir conocimientos a las Direcciones Regionales sobre el cumplimiento de la normativa laboral vigente, utilizando medios digitales y/o electrónicos, para fortalecer el conocimiento y correcta aplicación de las obligaciones laborales a nivel nacional.
2. Fortalecer el control sobre los derechos y deberes laborales, reforzando la prevención del trabajo infantil en un marco de protección social integral.	3. Incrementar el cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores.	Ministerio del Trabajo	2.a. Transferencia de conocimientos sobre el cumplimiento de obligaciones laborales.	Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en gestión de trabajo	Implementar mejoras a los sistemas Único de Trabajo (SUT) y Salarios en Línea, a través de la generación de las respectivas solicitudes de cambios, aplicando la simplificación de los trámites, reducción de los tiempos y mejoras de la calidad de la información, con el objetivo de mantener información
		Ministerio del Trabajo	2.b. Implementación de mejoras a los sistemas Único de Trabajo (SUT) y Salarios en Línea.	Regulación, evaluación y control	

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	SERVICIOS PÚBLICOS POR COMPETENCIAS (ATADO A LA MATRIZ DE COMPETENCIAS)	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO INSTITUCIONAL
3. Consolidar un sistema de gobernanza institucional eficiente, transparente y participativo en el sector público.	4. Incrementar la gobernanza institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos de manera integral.				actualizada de los contratos de trabajo y actas de finiquito registradas por los empleadores en el Sistema Único de Trabajo-SUT, así como el registro de beneficios de Ley en el Sistema de Salarios en Línea.
		Ministerio del Trabajo	2.c. Programa de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Fomento de la gestión de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales.	Ejecutar un programa de capacitaciones en seguridad y salud laboral, dirigido a empleadores, trabajadores y profesionales, para fortalecer la prevención de riesgos en los centros de trabajo a nivel nacional.
		Ministerio de Desarrollo Humano	2.d. Servicio de atención integral y especializada a niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años en situación de trabajo infantil	Erradicación del trabajo infantil	Proveer el servicio de atención integral y especializada a niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años que se encuentran en situación de trabajo infantil, con la finalidad de erradicar y restituir sus derechos en corresponsabilidad con el Estado, la familia y comunidad.
		Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	2.e. Inspecciones de afiliación a la seguridad social	Asesoría, fiscalización e inspección de los procesos de afiliación y cobertura a nivel nacional.	Verificar el cumplimiento de obligaciones patronales mediante inspecciones de afiliación a las empresas del sector privado a nivel nacional, evitando la evasión de aportes y la subdeclaración.
		Ministerio del Trabajo	3.a. Implementación del Plan Nacional de Capacitación 2026-2029	Informe de ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos.	Diseñar y emitir una política pública de capacitación dirigida a los servidores y trabajadores del sector público, a través de las Unidades de Administración del Talento Humano. Esta política incluirá orientaciones estratégicas que fortalezcan las capacidades institucionales del Estado mediante procesos formativos sistemáticos, con el fin de mejorar la calidad del servicio público y responder de manera eficiente a las necesidades y demandas de la ciudadanía.
		Ministerio del Trabajo	3.b. Acompañamiento técnico en la ejecución de la evaluación del desempeño anual de servidores públicos.	Informe de la planificación del sistema periódico de evaluación del desempeño.	Ofrecer asistencia técnica y metodológica a las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público durante la ejecución del proceso anual de evaluación del desempeño. Este acompañamiento incluye la orientación en la aplicación de instrumentos, interpretación de resultados y aseguramiento del cumplimiento normativo, con el fin de garantizar la transparencia, objetividad y eficacia del proceso evaluativo.

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	SERVICIOS PÚBLICOS POR COMPETENCIAS (ATADO A LA MATRIZ DE COMPETENCIAS)	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO INSTITUCIONAL
		Ministerio del Trabajo	3.c. Reconocimiento a los servidores públicos de la Función Ejecutiva basado en los resultados de la evaluación del desempeño anual.	Informe de administración del sistema periódico de evaluación del desempeño.	Reconocer y premiar a los mejores servidores públicos que en el proceso de evaluación del desempeño anual, hayan obtenido el resultado más alto en la escala de calificación "EXCELENTE", con base en la "Guía metodológica del Reconocimiento a los Servidores Públicos de la Función Ejecutiva basado en los resultados de la Evaluación del Desempeño Anual".
			3.d. Ejecución del Proyecto de inversión "Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público"	Normas para el pago de la compensación por jubilación y retiro obligatorio.	Generar planes para la entrega de compensaciones del subsistema de Empleo en el Servicio Público y la gestión en la optimización del Estado.
		Ministerio del Trabajo	3.e. Fortalecimiento de la mejora continua e innovación en la prestación de servicios y administración de procesos.	Fortalecimiento de la mejora continua e innovación en la prestación de servicios y administración de procesos.	Realizar el control de los verificables remitidos por las Entidades Públicas en el ámbito de la mejora continua e innovación y la simplificación de trámites de acuerdo a la competencia y normativa vigente; y la evaluación mediante visitas in situ de los resultados obtenidos de la implementación de la mejora continua e innovación por las Entidades Públicas.
			3.f. Capacitación en calidad del servicio público.	Capacitación en calidad del servicio público.	Efectuar la transferencia de conocimientos mediante capacitaciones presenciales y/o virtuales, requeridas y/o planificadas, a las contrapartes técnicas de las Entidades Públicas, a fin de fortalecer los conocimientos relacionados con los instrumentos técnicos de aplicación de la normativa para la mejora continua e innovación en la prestación de servicios, administración de procesos y gestión de atención ciudadana.
		Ministerio del Trabajo	3.g. Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico en calidad del servicio público.	Instrumentos y metodologías para la excelencia y mejora de la gestión institucional, innovación para la gestión pública, estandarización en procesos de calidad y excelencia, y prestación de servicios público del sector público.	Asesorar, asistir y acompañar técnicamente en gestión de calidad, mejora continua e innovación en la prestación de servicios, administración de procesos y atención ciudadana a las entidades públicas.
			3.h. Implementación de un sistema integral de prevención y lucha	Gobernanza y transparencia institucional	Implementar un sistema integral de prevención y lucha contra la corrupción, mediante capacitación en ética e
		Presidencia de la República			

OBJETIVO SECTORIAL	OEI*	INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	ACCIÓN DE GASTO CORRIENTE / PROYECTO DE INVERSIÓN	SERVICIOS PÚBLICOS POR COMPETENCIAS (ATADO A LA MATRIZ DE COMPETENCIAS)	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO INSTITUCIONAL
			contra la corrupción que incluya condonización ciudadana, gestión de riesgos y conflictos de interés, corresponsabilidad entre actores públicos y privados, transparencia en el ciclo presupuestario, contratación pública responsable, fortalecimiento de capacidades institucionales y aplicación de tecnologías innovadoras.		integridad, pactos de transparencia, gestión de riesgos y conflictos de interés, y fortalecimiento de la contratación pública. Incluye coordinación interinstitucional, participación de sociedad civil y sector privado, y desarrollo de capacidades en servidores públicos. Además, incorpora el uso de tecnologías innovadoras y gobierno electrónico para promover transparencia, integridad y servicios públicos accesibles y oportunos.
		Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	3.i. Desarrollo del Gobierno Electrónico	Gobierno electrónico.	Gestionar las políticas y directrices emitidas para la implementación del Gobierno Electrónico. Esto implica la formulación de estrategias y normativas que guíen la digitalización de los servicios públicos y la mejora de la eficiencia administrativa.
		Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	3.j. Implementación de la Simplificación de Trámites	Autorización para la implementación de la simplificación de Trámites.	Aprobar planes institucionales de simplificación de trámites que presenten anualmente las entidades del sector público.

Nota: Corresponden a los Objetivos Estratégicos Institucionales planteados en el proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2029, que en la actualidad se encuentra en construcción previo a la validación del ente rector de la planificación nacional. Es importante mencionar que el Ministerio se encuentra también en proceso de reforma institucional.

Fuente: Memorandos de Unidades y Oficinas de otras Instituciones sobre PST 2025-2029, MDT 2025.

Elaboración: Dirección de Planificación e Inversión, MDT 2025.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. (1993). ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS? Francia.
- Banco Central del Ecuador. (agosto de 2025). Información Estadística Mensual No. 2082 agosto 2025. Obtenido de https://contenido.bce.fin.ec/documentos/informacioneconomica/PublicacionesGenerales/ix_InformacionEstadistica.html#
- Banco Mundial. (2025). Ecuador: panorama general. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/ecuador/overview>
- CEPAL. (octubre de 2019). Reducción de las brechas de género en el mercado laboral es crucial para el crecimiento, la igualdad y la disminución de la pobreza en la región. Recuperado el 12 de abril de 2022, de <https://www.cepal.org/es/comunicados/reduccion-brechas-genero-mercado-laboral-es-crucial-crecimiento-la-igualdad-la>
- CEPAL. (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48865>
- CEPAL. (2024). Empleo informal en América Latina: grupos más propensos. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/81103-empleo-informal-america-latina-grupos-mas-propensos>
- CNA, C. d. (3 de enero de 2003). Registro Oficial 737. Quito- Ecuador.
- CONADIS. (2007). Desarrollo Inclusivo. Quito.
- CONADIS. (2007). Manual de Inclusión para el Desarrollo Local. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec>
- Fondo Monetario Internacional. (2025). Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial: Tenue resiliencia de la economía mundial en medio de la persistente incertidumbre. Fondo Monetario Internacional.
- García, A. (2003). El movimiento de vida independiente. Madrid: Maquetación.
- Guendel, L. (1997). La Política Pública y la ciudadanía desde un enfoque de los derechos. Costa Rica.
- INEC. (2015). Actualización metodológica: el empleo en el sector informal. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/4.%20REM-Actualizacion_metodologica_empleo_informal.pdf
- INEC. (2021). Metodología de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Quito: INEC. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Diciembre/202312_Metodologia_ENEMDU.pdf
- INEC. (2024). *Estadísticas Laborales ENEMDU 2018–2024*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- INEC. (2024). Base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU). Quito, Pichincha, Ecuador: INEC. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- INEC. (2025). Base de datos de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Quito, Pichincha, Ecuador: INEC. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu>
- INEC. (2025, julio). Boletín técnico ENEMDU – Julio 2025. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Julio_2025/202507_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf

- International Monetary Fund. Western Hemisphere Dept., and International Monetary Fund. Strategy, Policy, & Review Department. (2025). Ecuador: Second Review under the Extended Arrangement under the Extended Fund Facility, Request for Augmentation and Rephasing of Availability Date for the Third Review, and Financing Assurances Review-Press Release; Staff Report. IMF Staff Country Reports. doi:<https://doi.org/10.5089/9798229016568.002>*
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Ecuador.
- Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (MINTEL). (2023). Informe de avances en Gobierno Digital en Ecuador. Gobierno del Ecuador. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Boletín sobre empleo rural y agroproductivo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-investigacion-y-estudios-laborales>
- Ministerio del Trabajo. (2025). *Boletín de empleo y subempleo, julio 2025*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-investigacion-y-estudios-laborales>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). Promover el trabajo decente para los jóvenes. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Medición del empleo y el subempleo. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Transformar el empleo para erradicar la pobreza. OIT. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--es/index.htm>
- OIT. (2022). Trabajo decente y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- OIT. (2025). Panorama laboral 2024 de América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024-.pdf>
- ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, Nueva York.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1994). *Informe sobre Desarrollo Humano 1994*. Nueva York: Oxford University Press. Obtenido de <https://hdr.undp.org>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2009). DESARROLLO DE CAPACIDADES. Nueva York: PNUD.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2020). *Methodology for the United Nations E-Government Development Index (EGDI)*. United Nations. <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/About/Methodology>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2022). *United Nations E-Government Survey 2022: The Future of Digital Government*. United Nations. <https://doi.org/10.18356/9789210019446>
- UNICEF Ecuador. (s.f.). Situación del trabajo infantil en Ecuador. Obtenido de <https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/situaci%C3%B3n-del-trabajo-infantil-en-ecuador>
- Verdugo. (2003). Programa de habilidades sociales. Salamanca: Amaru.

11. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU.
- Gobierno por resultados - GPR.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - INEC.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca - MAGP.
- Ministerio de Desarrollo Humano - MDH.
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones - MPCEI.
- Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información - MINTEL.
- Ministerio del Trabajo - MDT.
- Niñas, niños y adolescentes - NNA.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT.
- Plan Estratégico Institucional - PEI.
- Plan Sectorial del Trabajo - PST.
- Población Económicamente Activa - PEA.
- Población en edad de trabajar - PET.
- Presidencia de la República - PR.
- Programación Anual de la Planificación - PAP.
- Programación Plurianual de la Planificación - PPP.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP.
- Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública - SIPI.
- Sistema Único de Trabajo - SUT.

12. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Atribución:** Es un enunciado que refleja las responsabilidades atribuidas a la institución dentro de su marco legal.
- **Cualificación:** Es el reconocimiento formal, mediante certificado, diploma o título otorgado por un organismo competente a una persona que ha alcanzado los resultados de aprendizaje o competencias, adquiridos mediante formación formal o no formal, para desempeñar una actividad y han sido evaluados y validados conforme a normas, estándares o convenciones predefinidas.
- **Enfoque de Igualdad:** Son los desarrollos conceptuales e instrumentales que posibilitan análisis de la realidad y la formulación de políticas públicas que reconocen la diversidad de titulares de derechos, así como las desigualdades en el ejercicio de los derechos. Los enfoques de igualdad tienen como principio fundamental la igualdad y no discriminación por razón del género, la edad, la etnia, la discapacidad y la condición migratoria o de movilidad humana.
- **Entidad adscrita:** Institución con autonomía administrativa y financiera, que por sus competencias se debe a una entidad rectora, posee estructura jurídica que le permite cumplir actividades específicas bajo los lineamientos de política pública establecidos por la entidad rectora.
- **Entidad rectora:** Entidad que tiene competencia para emitir políticas públicas y mecanismos de ejecución que encaminen la gestión de las entidades al logro de los objetivos y me-tas del desarrollo.

- **Estrategia:** Conjunto de acciones planificadas, de responsabilidad de uno o varios actores, que permiten a la consecución de un objetivo común, en el mediano o largo plazo.
- **Indicadores:** Es un instrumento para monitorear, predecir, y administrar el comportamiento y desempeño necesario para alcanzar una meta determinada. Los indicadores pueden ser:
 - Indicador de gestión: Mide los cambios en el corto plazo, se implementan para evaluar el desempeño en base a la gestión institucional.
 - Indicador de impacto: Mide los cambios de mediano y largo plazo, producto de la implementación articulada de políticas y/o programas y su repercusión en la sociedad.
 - Indicador de resultado: Mide los cambios, en el corto y mediano plazo, de los beneficiarios una vez que han recibido los bienes y/o servicios producto de una intervención pública.
- **Inversión pública:** Es el conjunto de egresos y/o transacciones que realizan las entidades del sector público en la ejecución de programas y proyectos para mantener o incrementar la riqueza y capacidades sociales y del Estado, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la planificación nacional.
- **Línea de base:** Es la situación actual, una foto de la realidad. La línea base puede ser medida en porcentaje, número, tasa, etc., convirtiéndose en una primera medición o punto de partida. Tiene un carácter cuantitativo, y nos servirá como punto de comparación con los logros alcanzados en función de las metas propuestas por la institución.
- **Meta:** Es un valor numérico que se desea alcanzar en un tiempo determinado, aplicado a un indicador. Es la expresión concreta y cuantificable de las variables críticas de los objetivos institucionales.
- **Objetivo:** Es un estado deseado a alcanzar. Es un enunciado breve que define los resultados de la institución y establece las bases para la medición de los logros obtenidos. Los objetivos deben ser: específicos, medibles, alcanzables, orientados a resultados y sujetos a un marco de tiempo.
- **Plan:** Conjunto de orientaciones y prioridades definidas en el ámbito técnico y político, que permiten establecer objetivos y metas de corto, mediano o largo plazo, así como las acciones para alcanzarlas.
- **Planificación:** Es el proceso que utiliza la administración pública para determinar el curso de las acciones y decisiones en tiempo presente y, establecer un rumbo a los acontecimientos del futuro en el corto, mediano y largo plazo. La planificación se puede definir como el diseño de una hoja de ruta que permite construir un futuro deseado, en concordancia con las prioridades nacionales y políticas.
- **Políticas públicas:** articulación racional de acciones del Estado, incluyendo sus resultados, establecidos sobre la base de acuerdos y consensos entre el Estado y la sociedad, como respuesta ante problemas prioritarios u oportunidades de desarrollo que puedan ser considerados de carácter público, tomadas a partir del reconocimiento de las obligaciones establecidas en la Constitución de la República.
- **Presupuesto:** Recursos monetarios para la ejecución de las actividades planificadas, que se clasifican por partidas presupuestarias.

- **Proceso:** Un proceso se define como un conjunto de actividades lógicamente relacionadas con el objetivo de transformar elementos de entrada en productos con un valor agregado.
- **Proyecto de inversión pública:** Se entiende por proyecto el conjunto de antecedentes, estudios y evaluaciones financieras y socioeconómicas que permiten tomar la decisión de realizar o no una inversión para la producción de obras, bienes o servicios destinados a satisfacer una determinada necesidad colectiva. El proyecto se considera como tal hasta tanto se lo concluya y pase a formar parte de la economía del país.
- **Sector:** conjunto de instituciones que se organizan en torno las áreas de intervención y responsabilidad que desarrolla el Estado.
- **Servicios públicos:** son aquellos bienes tangibles o intangibles definidos y prestados por el Estado a la ciudadanía, con el fin de viabilizar el cumplimiento de los derechos constitucionales.
- **Servicios institucionales:** Son una serie de actividades que realiza una institución en cumplimiento de sus competencias para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios externos.

13. ANEXOS

- Anexo Fichas de objetivos sectoriales (#3).
- Anexo Fichas Indicadores MDT (#13).
- Anexo Fichas Indicadores otras entidades (#4).



Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

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

www.registroficial.gob.ec

NGA/PC

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

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

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