



MINISTERIO
DEL TRABAJO



RENDICIÓN DE CUENTAS 2017

Subsecretaría de Empleo y Salarios

ÍNDICE

1. DIRECCIÓN DE EMPLEO Y RECONVERSIÓN LABORAL	4
1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA DIRECCIÓN	4
1.2 ANÁLISIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS POR GESTIONES INTERNAS PERIODO JUNIO – DICIEMBRE 2017	5
1.2.1 GESTIÓN INTERNA ARTESANAL	5
1.2.2 GESTIÓN INTERNA DE EMPLEO	10
1.2.3 MIGRACIONES LABORALES	15
1.3 METAS 2018	16
2. DIRECCIÓN DE ANÁLISIS SALARIAL	19
2.1 DESCRIPCIÓN GENERAL	19
2.1.1 MISIÓN	19
2.1.2 PROPÓSITO Y ATRIBUCIONES	19
2.1.3 CONFORMACIÓN	20
2.1.4 NORMATIVA SECUNDARIA - DIRECCIÓN DE ANÁLISIS SALARIAL	20
2.1.5 LOGROS Y METAS 2017-2018	21
2.2 POLÍTICA SALARIAL	22
2.3 EVOLUCIÓN DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO (SBU), Y LA INFLACIÓN	23
2.3.1 EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL PROMEDIO	24
2.3.2 COBERTURA DE LA CANASTA FAMILIAR	25
2.3.3 COMPARATIVO REGIONAL	25
2.3.4 ANÁLISIS DE PRODUCTIVIDADES POR COMISIÓN SECTORIAL	26
2.3.5 SALARIO DIGNO VS. INGRESO MÍNIMO	27
2.4 CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y SALARIOS AÑO 2017	28
2.4.1 COMISIONES SECTORIALES	29
2.5 MESA TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS ECONÓMICO Y FIJACIÓN SALARIAL	31
2.5.1 RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DE LA MESA TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS ECONÓMICO Y FIJACIÓN SALARIAL	31
2.5.2 PRIMERA SESIÓN MESA TÉCNICA	32
2.5.3 SEGUNDA SESIÓN MESA TÉCNICA	32
2.5.4 TERCERA SESIÓN MESA TÉCNICA	33
2.5.5 RESUMEN DE LO ACTUADO EN LA MESA TÉCNICA PARA LA FIJACIÓN SALARIAL	34
2.6 GESTIÓN DE UNIFICACIÓN DE UTILIDADES	35
2.7 METAS 2018	39
2.7.1 ACTIVIDADES PLANIFICADAS DIRECCIÓN DE ANÁLISIS SALARIAL	39
3. DIRECCIÓN DE ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS	40
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL	40
3.2 CUMPLIMIENTO DE METAS 2017	41
3.3 RESULTADOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA	41
3.4 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	41
3.5 JÓVENES	45
3.6 MUJERES	47
3.7 PUEBLOS Y NACIONALIDADES	49

3.8	VIH/SIDA	50
3.9	LGBTI	51
3.10	MIGRANTES	51
3.11	ACTIVIDADES ADICIONALES PARA GRUPOS PRIORITARIOS Y/O EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD	51
3.11.1	TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN	53
3.11.2	ASESORÍAS	54
3.12	METAS 2018	56
3.12.1	LÍNEAS A SEGUIR.....	56
4.	COORDINACIÓN DE EMPLEO Y SALARIOS	58
4.1	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO	58
4.2	RED SOCIO EMPLEO	58
4.3	SERVICIOS DE LA RED SOCIO EMPLEO	59
4.4	CUMPLIMIENTO DE METAS	60
4.4.1	USUARIOS REGISTRADOS EN EL PERIODO DE ENERO – 15 DE DICIEMBRE 2017	60
4.5	COLOCACIONES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA	61
4.6	ANÁLISIS COMPARATIVO	62
4.7	VISITAS A EMPRESAS	62
4.8	CAPACITACIONES	64
4.9	PROGRAMA CONJUNTO CON LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO	65
4.10	ATENCIÓN DE AYUDAS LABORALES ASIGNADOS DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	66
4.11	ACTIVACIÓN DE CONVENIOS	67
4.12	LOGROS	68
4.13	ANEXOS	70
5.	ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	72
5.1	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO	72
5.2	ANTECEDENTES	73
5.3	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO INFANTIL 5- 14 AÑOS DE EDAD	73
5.4	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO INFANTIL 15-17 AÑOS DE EDAD	75
5.5	EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2017	77
5.6	CUMPLIMIENTO DE METAS 2017	77
5.6.1	INDICADORES DE RESULTADOS	77
5.7	RESULTADOS OBTENIDOS DEL PROYECTO	78
5.7.1	COMPONENTE 1.- DISEÑAR Y PROPONER ESTRATEGIAS SECCIONALES PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES VULNERABLES FRENTE AL TRABAJO INFANTIL	78
5.8	COMPONENTE 2.- FORTALECER TÉCNICA Y OPERATIVAMENTE A REDES/ALIANZAS DE COOPERACIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA EL COMBATE AL TRABAJO INFANTIL	82
5.8.1	LA RED EN EL CONTEXTO NACIONAL	82
5.8.2	LA RED EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.....	83
5.8.3	PROCESOS DE INFORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A LOS MIEMBROS DE LA RED	84

5.8.4	INDUCCIÓN PARA NUEVOS MIEMBROS	84
5.8.5	ACTIVIDADES 2017	87
5.9	COMPONENTE 3.- DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE REGISTRO ÚNICO PARA IDENTIFICACIÓN, DERIVACIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL	87
5.10	COMPONENTE 4.- FORTALECER EL MARCO LEGAL Y MECANISMOS DE REGULACIÓN DE LA NORMATIVIDAD REFERENTE A TRABAJO INFANTIL	88
5.11	METAS 2018.....	90
6.	PROYECTO MI PRIMER EMPLEO	93
6.1	INTRODUCCIÓN	93
6.2	RESUMEN EJECUTIVO DEL PROCESO	93
6.3	MATRICES DE REQUERIMIENTO	95
6.4	DISTRIBUCIÓN DE PASANTES	96
6.4.1	UBICACIÓN NACIONAL.....	96
6.4.2	PARTICIPACIÓN DE INSTITUCIONES PÚBLICAS	97
6.4.3	PARTICIPACIÓN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	101
6.4.4	PARTICIPACIÓN DE CARRERAS	105
6.4.5	PARTICIPACIÓN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD	110
6.4.6	PARTICIPACIÓN GÉNERO.....	112
6.4.7	PARTICIPACIÓN DE EDADES	113
6.4.8	PARTICIPACIÓN PUEBLOS Y NACIONALIDADES	114
6.4.9	PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	116
6.4.10	PARTICIPACIÓN DE CANTONES.....	117
6.5	RETIROS DE PASANTES	118
6.6	JÓVENES INSERTADOS LABORALMENTE.....	120
6.7	CUMPLIMIENTO DE GESTIÓN	122
6.7.1	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE ENERO	122
6.7.2	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE FEBRERO	123
6.7.3	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE MARZO	123
6.7.4	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE ABRIL.....	124
6.7.5	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE MAYO.....	124
6.7.6	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE JUNIO	124
6.7.7	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE JULIO.....	125
6.7.8	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE AGOSTO	125
6.7.9	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE SEPTIEMBRE.....	126
6.7.10	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE OCTUBRE	126
6.7.11	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE NOVIEMBRE	126
6.7.12	GESTIÓN ACTIVIDADES MES DE DICIEMBRE.....	127
ANEXOS	127

1. DIRECCIÓN DE EMPLEO Y RECONVERSIÓN LABORAL

1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA DIRECCIÓN

Dirección de Empleo y Reconversión Laboral	
Misión	La Dirección de Empleo y Reconversión Laboral dentro del Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo tiene como misión “gestionar, controlar y articular la formulación e implementación de las políticas en materia de empleo, a través del desarrollo de insumos técnicos, para mejorar el acceso al empleo y condiciones de trabajo.”
Funciones	<p>a) Gestionar la ejecución de planes, programas y proyectos orientados a la generación de empleo;</p> <p>b) Elaborar actos administrativos en el ámbito de su competencia para suscripción y expedición de la máxima autoridad;</p> <p>c) Generar insumos para la propuesta de política pública y reformas a la norma de empleo, que garantice a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;</p> <p>d) Generar propuestas de política y lineamientos para gestionar el desarrollo y ejecución de programas y proyectos referentes a la reconversión laboral, a través de procesos de recalificación de competencias y mejora de capacidades.</p> <p>e) Elaborar proyectos de resolución para la aprobación y reformas de estatutos de organizaciones artesanales;</p> <p>f) Gestionar las solicitudes de aprobación de apertura, reapertura, cambio de domicilio, cambio de propietario, cambio de denominación, de ampliación de rama, supresión de rama o actualización de rama profesional, costos y sanciones a los centros de formación artesanal y organizaciones artesanales simples que auspicien cursos de titulación según su competencia;</p> <p>g) Gestionar autorizaciones laborales para personas extranjeras que van a laborar en el Sector Público;</p> <p>h) Monitorear y dar seguimiento del cumplimiento de la aplicación de la normativa legal vigente del trabajo que rige los procesos del sector artesanal, y migración laboral del país;</p> <p>i) Elaborar proyectos de resolución de reglamentos para la expedición de títulos de maestros artesanos;</p> <p>j) Emitir lineamientos técnicos para la ejecución y el control de la gestión de los procesos desconcentrados en el ámbito de su competencia;</p> <p>k) Aplicar los protocolos de atención de segundo nivel a usuarios externos para solventar los requerimientos que sean escalados por la unidad administrativa pertinente, en el ámbito de su competencia; y,</p> <p>l) Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente.</p>
Gestiones Internas	Gestión Interna Artesanal
	Gestión Interna de Empleo

1.2 ANÁLISIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS POR GESTIONES INTERNAS PERIODO JUNIO – DICIEMBRE 2017

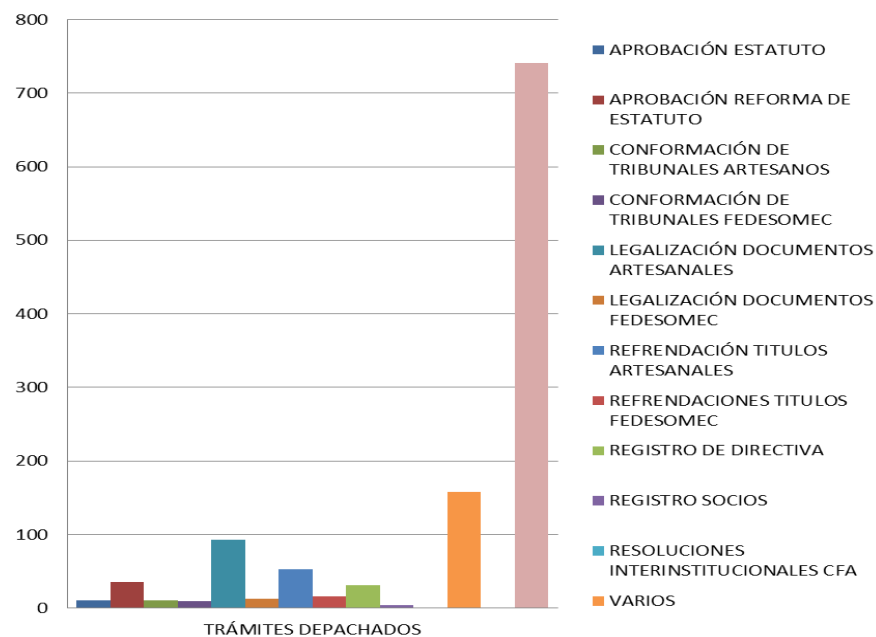
1.2.1 GESTIÓN INTERNA ARTESANAL

La Gestión Interna Artesanal como unidad de apoyo de la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, dentro de sus competencias atiende trámites que requiere el sector artesanal en: aprobación de estatuto y reconocimiento de personería jurídica, aprobación de reformas al estatuto, disolución, registro de directiva y socios de las Organizaciones Artesanales: además, en acciones coordinadas con la Junta Nacional de Defensa del Artesano (JNDA) y Federación de Operadores y Mecánicos de Equipos Camineros (FEDESOMECE), procede a la legalización de documentos de inicio y fin de curso, conformación de tribunales, titulación, refrendación de títulos de artesanos en calidad de Maestros de Taller en sus diferentes ramas artesanales, así como, las de Operadores de Equipos Camineros en sus distintas especialidades.

Tabla Nro. 1

Número de trámites ingresados y atendidos	
Productos y servicios	Tramites atendidos
Aprobación estatuto	11
Aprobación reforma de estatuto	35
Conformación de tribunales artesanos	10
Conformación de tribunales FEDESOMECE	9
Legalización documentos artesanales	93
Legalización documentos FEDESOMECE	13
Refrendación títulos artesanales	53
Refrendaciones títulos FEDESOMECE	16
Registro de directiva	31
Registro socios	4
Resoluciones interinstitucionales CFA	1
Varios	158
TOTAL GENERAL	434

**Gráfico Nro. 1
Número de Trámites Ingresados y Atendidos**



Fuente: Matriz de seguimiento y control de trámites artesanales (Jun-Dic 2017)

1.2.1.1 RESULTADOS CON LA APLICACIÓN DEL NUEVO REGLAMENTO DE APROBACIÓN Y REGISTRO DE LAS ORGANIZACIONES ARTESANALES.

Mediante Acuerdo Ministerial No MDT-2017-048, publicado en el registro Oficial Nro. 10 de fecha 08 de junio de 2017, se publicó el nuevo Reglamento de Aprobación y Registro de las Organizaciones Artesanales, simplificado el número de requisitos y procedimiento, brindando al sector artesanal del país procesos de atención más eficaces y eficientes.

Se ha emitido Acuerdos Ministeriales de aprobación de estatutos y concesión de personería jurídica a las organizaciones artesanales garantizando de esta manera el derecho de asociatividad del sector artesanal del país.

Así mismo, se ha otorgado Acuerdos Ministeriales de aprobación de reformas al estatuto de las organizaciones artesanales reconocidas jurídicamente por el Ministerio del Trabajo, actualizando de esta manera su marco normativo interno.

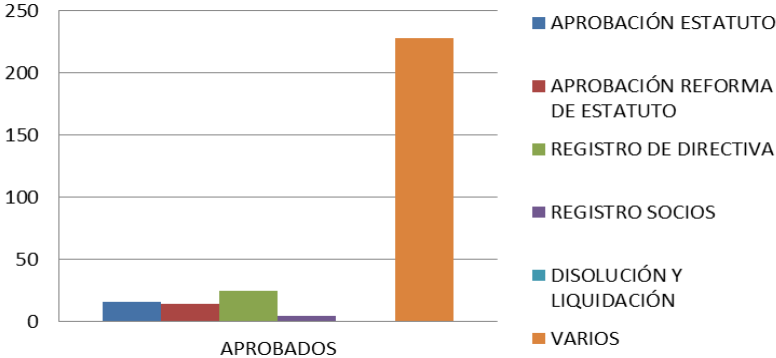
Se han otorgado registros de directiva a las organizaciones artesanales garantizando no solo el derecho de asociatividad sino la representación legal para el ejercicio de sus derechos como personas jurídicas.

En cuanto el registro de socios y filiales de las organizaciones artesanales se encuentra en proceso de registro con la finalidad de generar y mantener actualizados los registros de sus integrantes.

Tabla Nro. 2

Trámites aprobados competencia MDT		
Productos y servicios	Aprobados registrados	Atendidos
Aprobación estatuto	6	
Aprobación reforma de estatuto	5	
Registro de directiva	13	
Registro socios	3	
Disolución y liquidación	0	
Varios (consultas, certificaciones)		158

Gráfico Nro. 2
Trámites aprobados



Fuente: Matriz de seguimiento y control de trámites artesanales (Jun-Dic 2017)

1.2.1.2 RESULTADOS DE ACCIONES CONJUNTAS CON LA JUNTA NACIONAL DE DEFENSA DEL ARTESANO (JNDA)

En cuanto el registro de socios y filiales de las organizaciones artesanales se encuentra en proceso de registro con la finalidad de generar y mantener actualizados los registros de sus integrantes.

Sobre la base del Reglamento de titulación artesanal bajo la modalidad práctica profesional, propios derechos y convalidación profesional, expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro Acuerdo No. 0172; y, el Reglamento de titulación artesanal de los centros de formación artesanal aprobado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0174, publicado en el

Registro Oficial Nro. Registro Oficial 567, de fecha 18 de agosto de 2015, en acciones conjuntas el Ministerio del Trabajo a través de las Unidad de Gestión Interna Artesanal ha legalizado, evaluado, titulado y refrendado títulos de maestros de taller.

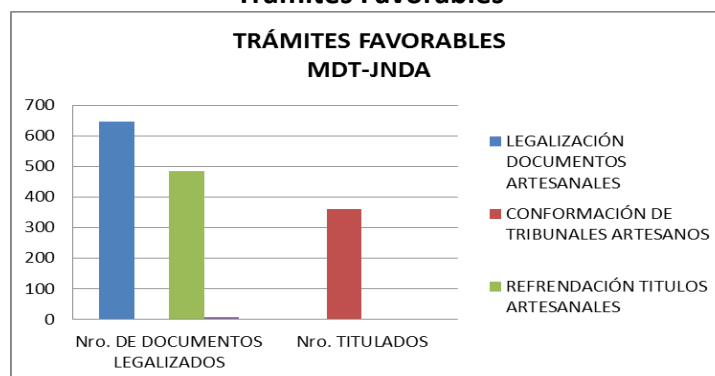
De esta manera las personas vinculadas al sector artesanal en sus diferentes ramas han regularizado su actividad a través del establecimiento de nuevos talleres artesanales generando nuevas plazas de trabajo tanto para operarios y aprendices.

Además, se ha emitido Resoluciones Interinstitucionales autorizando el funcionamiento de nuevos Centros de Formación Artesanal en diferentes provincias del país, garantizando el acceso a los ciudadanos para que puedan formarse en las diferentes ramas artesanales. Esto ha permitido generar nuevas plazas de trabajo ya que la estructura de los citados centros demanda la participación directa de personal administrativo, docentes, instructores técnicos y elementos de apoyo.

Tabla Nro. 3

Resultado de trámites ingresados y atendidos sector artesanal MDT-JNDA		
Productos y servicios	Nro. de documentos legalizados	Nro. Titulados
Legalización documentos artesanales	645	
Conformación de tribunales artesaños		359
Refrendación títulos artesanales	485	
Resoluciones interinstitucionales CFA	6	

Gráfico Nro. 3
Trámites Favorables



Fuente: Matriz de seguimiento y control de trámites artesanales (Jun-Dic 2017)

1.2.1.3 RESULTADOS ACCIONES CONJUNTAS CON LA FEDERACIÓN ECUATORIANA DE OPERADORES DE EQUIPOS CAMINEROS (FEDESOMECE)

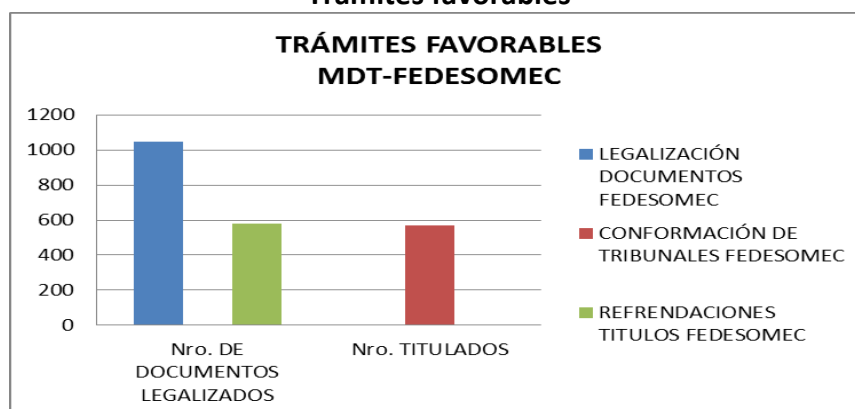
En aplicación del Reglamento de titulación de operadores y mecánicos de equipos camineros, expedido mediante Decreto Ejecutivo Nro. 189, publicado en el Registro Oficial Nro. 194 de fecha 14 de noviembre de 1997 y modificado el 25 de mayo de 2004, el Ministerio del Trabajo a través de las Unidad de Gestión Interna Artesanal en acciones conjuntas con la Federación Ecuatoriana de Operadores y Equipos Camineros (FEDESOMECE), ha legalizado, evaluado, titulado y refrendado títulos de operadores y mecánicos en sus diferentes especialidades.

Bajo lo señalado las personas vinculadas a la operación de equipos camineros formalizaron su actividad a través de la obtención del título, documento habilitante para la obtener la licencia correspondiente.

Tabla Nro. 4

Resultado de trámites ingresados y atendidos sector operadores y mecánicos de equipos camineros mdt-fedesomec		
Productos y servicios	Nro. De documentos legalizados	Nro. Titulados
Legalización documentos FEDESOMECE	1048	
Conformación de tribunales FEDESOMECE		567
Refrendaciones títulos FEDESOMECE	582	

Gráfico Nro. 4
Trámites favorables



Fuente: Matriz de seguimiento y control de trámites artesanales (Jun-Dic 2017)

1.2.2 GESTIÓN INTERNA DE EMPLEO

1.2.2.1 Actividades realizadas por la gestión interna de empleo

Generación y Análisis de información sobre la evolución de indicadores económicos y del mercado laboral

- La Dirección de Empleo y Reconversión Laboral genera información constantemente sobre la evolución de los indicadores económicos y de mercado laboral, en el año 2017 se han generado los siguientes insumos técnicos:
- Análisis y revisión de la normativa aplicada y definiciones teóricas referente a la caracterización de trabajadores no remunerados del hogar.
- Informe de acciones emprendidas e intervenciones para recuperación económica en zonas afectadas por el Terremoto del 16/04/2016: acciones ejecutadas por parte de la Subsecretaría de Empleo y Salarios y la Coordinación general de Empleo.
- Procesamiento de información y análisis sobre indicadores del sistema laboral e Informalidad en el Ecuador.
- Documento de definición de conceptos, acciones ejecutadas y propuesta de modelo de gestión de programa integral de reconversión laboral.
- Dashboard en Power BI del Distributivo de Finanzas a Junio 2017 con las variables respectivas; SINEL 2012-2017; Indicadores Laborales a junio y septiembre de 2017 y personas colocadas a través de la Plataforma Red Socio Empleo.
- Depuración, Investigación, Análisis y Elaboración de Dashboard del Registro de Titulaciones de FEDESOME periodos enero-agosto de 2017.

1.2.2.2 Guías de Cooperación Internacional

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Reino de España ha iniciado los trabajos de programación de las Asistencias Técnicas de Cooperación Internacional para el próximo año 2018. Por ello la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral se encuentra en el proceso de aplicación a este beneficio brindado por el MEySS.

Las mismas que deben estar relacionadas por orden de prioridad. Las posibilidades de cooperación del MEySS son exclusivamente a la prestación de asistencias en aquellas materias que pertenecen al ámbito de competencias del Ministerio (Política de Empleo, Migración,

Formación profesional, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Social, Inspección de Trabajo, Relaciones Laborales -Diálogo Social- y Economía Social).Elaboración de Guías de Formulación de Asistencias Técnicas para cooperación internacional con España.

1.2.2.3 Participación en taller de capacitación metodológico llamado Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN) impartido por la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa Global IMESUN Internacional OIT, el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO) y el Ministerio de Trabajo (MdT), realizaron una invitación al Proceso de Transferencia y Formación de facilitadores en la metodología IMESUN Internacional en la provincia de Manabí, Ecuador.

1.2.2.4 Antecedentes

El 16 de abril de 2016 en Ecuador se produjo un terremoto de 7.8. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) por solicitud del Gobierno de Ecuador en el marco de la coordinación con el Sistema de Naciones Unidas, apoyó la Evaluación de los Costos de Reconstrucción. Se concluyó que ante la falta de políticas activas el PIB nacional disminuiría 0.7 puntos porcentuales y se perderían 21,823 empleos (SENPLADES, 2016).

En seguimiento a la Evaluación y tomando en cuenta la necesidad de reactivar el sector productivo, hacer frente a la disminución de la demanda laboral, combatir el incremento de la pobreza, a través de la reactivación de los medios de vida y la generación de empleo, la OIT alcanzó una serie de recomendaciones al Gobierno de Ecuador a partir de las cuales se propone el programa IMESUN como herramienta para la reactivación acompañada con el enfoque de Cadenas de Valor.

1.2.2.5 ¿Qué es el programa IMESUM?

Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN), es un programa de la OIT, que actualmente es el programa de formación en gestión de negocios más grande a nivel global, tiene un enfoque centrado en el desarrollo de competencias para iniciar nuevos negocios y mejorar micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMEs) como parte de una estrategia para crear más y mejores empleos para mujeres y hombres. En este sentido, el proyecto REMESUN busca lograr un mayor nivel de desarrollo a través de la generación y perfeccionamiento de las habilidades

de un emprendedor o un potencial emprendedor, mirando como un eje transversal e indispensable la temática de empleo. Es decir, considera que cada emprendedor es su propio empleador, es un potencial empleador de terceros y por sobre todo interioriza que el adecuado manejo de su negocio genera medios de vida y medios de desarrollo.

En marzo del 2017 se realizó el lanzamiento de este proyecto y el Ministerio del Trabajo y MIPRO, comprometieron su participación y compromiso en la implementación del mismo.

El proyecto REMESUN +E contribuirá a la recuperación inclusiva y sostenible de la economía local post terremoto de las provincias de Manabí, Esmeraldas y Santo Domingo en el Ecuador.

1.2.2.6 Objetivos específicos

- Crecimiento de Oferta y mejora de la calidad de los servicios de desarrollo empresarial a través de la implementación de los programas IMESUN: Inicie y Mejore su negocio, e IMESUNCO: Inicie y mejore su negocio de la construcción, para la formación y la asistencia técnica de las MIPYME.
- Fortalecer las estrategias de desarrollo en los territorios priorizados a través del diseño y formulación de iniciativas innovadoras bajo los enfoques de Sistema de Mercados, DEL +E: Desarrollo Económico Local + Empleo, y PIIE: Programa de Inversiones Intensivas en Empleo.
- Promover el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales para la reconstrucción y reactivación de las zonas afectadas por el terremoto, a través de asistencia técnica orientada al diseño de intervenciones en este campo específico.

1.2.2.7 Acciones

Respecto al cumplimiento de los tres objetivos planteados, por parte del MDT se han realizado las siguientes acciones:

1.2.2.8 Formación de Facilitadores y Master Trainers IMESUN

En abril del 2017, El Ministerio del Trabajo delegó la participación de tres funcionarios al taller IMESUN organizado por la OIT, MIPRO y MDT:

- Beatriz Pino – Red Socio Empleo Manta
- María Fernanda Calderón - Dirección de Empleo y Reconversión Laboral Quito
- Marcelo Gallegos- Dirección de Empleo y Reconversión Laboral Quito.

La finalidad del taller fue Formar facilitadores de la Metodología IMESUN, para en lo posterior realizar réplicas de formación a personas que deseen generar auto empleos o desarrollar emprendimientos.

1.2.2.9 Identificación de beneficiarios de talleres

- Programa Mi Primer Empleo: Las y los jóvenes inscritos entre 18 y 29 años, de Portoviejo y Manta que no han sido beneficiados del proyecto, que no se encuentren trabajando.
- Red Socio Empleo: Personas desempleadas de Portoviejo y Manta.
- Personas que cursan en los centros de formación artesanales y/o cursos por práctica profesional de maestros artesanos en Portoviejo y Manta.

1.2.2.10 Resultados de la aplicación de conocimientos para la certificación

En abril del 2017, el Ministerio del Trabajo delegó la participación de tres funcionarios al taller de Formación de Facilitadores en la metodología Inicie y Mejore su Negocio IMESUN, cumpliendo así uno de los componentes de REMESUN.

A partir de la participación en dicho taller, el compromiso de cada facilitador es realizar talleres de réplica, aplicando la metodología IMESUN dirigidos a personas o grupos objetivos de la provincia de Manabí.

Con el fin de dar continuidad al proceso de formación de Facilitadores en metodología IMESUN, el Ministerio del Trabajo ejecutará 6 talleres en la provincia de Manabí sobre “Generación de Ideas de Negocio”.

Estos talleres fueron dirigidos a personas en desempleo registradas en Red Socio Empleo, jóvenes que se han postulado al programa Mi Primer Empleo y personas que participan en talleres de Formación Artesanal.

Se realizaron 3 talleres en la ciudad de Manta los días 20 y 21 de junio; y 3 talleres en la ciudad de Portoviejo entre los días 22, 23 y 26 de junio. En el cual se socializaron 71 personas, mismas que en lo referente a la confianza en aplicar la idea de negocio, manifestaron en un 83% estar seguros, mientras que el 15% no se encuentra completamente convencido.

1.2.2.11 Ejecución de Talleres que incluye un componente metodológico llamado Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN).

La Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, a través de la Gestión Interna de Empleo, tiene como competencia dar cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de la LOSEP. Art. 290 que establece: “Para las y los servidores públicos que se acojan a los beneficios de la jubilación, antes de la salida de la institución en la que laboran, el Ministerio de Relaciones Laborales ofrecerá cursos gratuitos de capacitación y reconversión laboral, a través de la Dirección de Reconversión Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales. Las UATH pondrán obligatoriamente a consideración de las y los servidores este servicio previo a su retiro”.

Dentro del cumplimiento se han establecido acuerdos entre instituciones públicas como Ministerio del Deporte, Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, las cuales han solicitado que se cumpla con la normativa establecida, para ello se ha impartido por parte de los funcionarios de la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, durante el segundo semestre de 2017 se han ejecutado capacitaciones en la Ciudad de Quito, en relación al primer módulo: Generación de Ideas de Negocio – GIN, el mismo que tiene una duración de diez horas distribuido en dos días, siendo realizados de la siguiente manera:

1.2.2.12 Primer taller

Taller dirigido a personas en proceso de jubilación del Ministerio del Deporte conjuntamente con jóvenes emprendedores registrados en la plataforma de la Red Socio Empleo, realizado en la Ciudad de Quito, Edificio Géminis los días 3 y 4 de agosto de 2017. Se contó con la participación de 14 personas, los mismos que al momento de aplicar una idea de negocio manifestaron en un 90% estar seguros y en un 10% encontrándose en indecisión.

1.2.2.13 Segundo taller

Taller dirigido a personas en proceso de jubilación del Distrito Metropolitano de Quito, los días 23 y 24 de noviembre de 2017, en la Ciudad de Quito, Instalaciones del Instituto Metropolitano de Capacitación (ICAM), aula Nº 8. Se contó con la participación de 17 personas de las cuales se pudo constatar que en lo referente a la idea de negocio los participantes manifestaron en un 60% estar seguros, el 10% no se encuentra completamente convencido, el 7% de los asistentes no se encuentra para nada seguro y el 20% no responde.

1.2.2.14 Tercer taller

Taller dirigido a personas en proceso de jubilación del Distrito Metropolitano de Quito los días 11 y 12 de diciembre de 2017 en las Instalaciones del Instituto Metropolitano de Capacitación (ICAM), aula N° 8. Contando con la participación de 17 personas dentro del cual se las cuales pudo constatar que al plantear la idea de negocio los participantes manifestaron en un 63% estar seguros, el 31% no se encuentra completamente convencido y el 6% de los asistentes no se encuentra para nada seguro.

1.2.3 Migraciones Laborales

1.2.3.1 Autorización Laboral para personas extranjeras

Conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, todo ciudadano extranjero que ingrese a prestar sus servicios en el sector público deberá contar con una autorización laboral emitida por la **Dirección de Empleo y Reconversión Laboral** y para este fin se expide el Acuerdo Ministerial N°006 de 13 de Enero de 2015, publicado en el R.O. Suplemento N°423, 23-I-2015 (Anexo 1), mediante el cual se establecen los requisitos que deberán presentar las Unidades Administrativas de Talento Humano, para la obtención de la Autorización Laboral

En lo que va de Enero a Diciembre de 2017 se han emitido las autorizaciones laborales conforme el siguiente detalle:

Tabla Nro. 5

Mes	Total tramites ingresados	Total tramites atendidos en el plazo establecido	Porcentaje de cumplimiento
Junio	195	193	99%
Julio	257	255	99%
Agosto	232	230	99%
Septiembre	364	362	99%
Octubre	262	260	99%
Noviembre	244	243	99%
Diciembre	247	246	99%
TOTAL :	1801	1789	99%

Fuente: Sistema Nacional de Estadísticas Laborales (SINEL)

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Empleo y Reversión Laboral y la OIM a través de la oficina oficial de programas, firmaron el acuerdo de cooperación el 17 de julio 2015, la vigencia de éste acuerdo será indefinido tal como se establece en su Artículo XII.

Se han venido desarrollando actividades contempladas en la hoja de ruta del Acuerdo de Cooperación, que permitan generar una política laboral a favor de las personas en situación de movilidad humana.

Entre los productos que se encuentran desarrollándose se encuentran:

1.2.3.2 Portafolio de servicios

Constituye una ventanilla única de servicios enfocados para personas en movilidad humana, para ello se están realizando coordinaciones con el Viceministerio de Movilidad Humana.

1.2.3.3 Consultoría de Reversión Laboral con énfasis en migrantes retornados

Se encuentra en marcha una consultoría para la elaboración de una propuesta de política pública para la reversión laboral de personas en movilidad humana con énfasis en migrantes retornados

Se realizó el intercambio de experiencias con el Ministerio del Trabajo del Gobierno de Colombia y con funcionarios de OIM Colombia con la finalidad de:

- a) Conocer buenas prácticas y experiencias alrededor de las políticas para población migrante retornada, en particular el retorno forzoso/deportaciones
- b) Conocer la importancia de sensibilizar a empleadores del sector privado sobre migración, en particular las necesidades de migrantes retornados, a fin de lograr la inserción laboral

1.3 METAS 2018

- En virtud del artículo 25 del Reglamento de Titulación de Operadores y Mecánicos de Equipo Caminero, la Dirección de Empleo y Reversión Laboral, coordinará acciones con FEDESOMECA para ejecutar la supervisión de los cursos de titulación en el año 2018, auspiciados por esta Federación y sus filiales a nivel nacional.
- Sobre la base de lo señalado en los artículos 51, 52 y 53 del Reglamento de titulación Artesanal a través de los Centros de Formación Artesanal, la Dirección de Empleo y Reversión Laboral como parte de la Comisión Interinstitucional Nacional, coordinará

acciones con la Junta Nacional de Defensa del Artesano, para ejecutar la supervisión de los cursos de titulación de Maestros de Taller, auspiciados por los citados Centros.

- Coordinar acciones con la Junta Nacional de Defensa del Artesano para reformar los reglamentos de titulación artesanal vigentes a fin de regular y homologar requisitos y procedimientos de legalización, evaluación, seguimiento y titulación de los aspirantes a Maestros de Taller y los Centros de Formación Artesanal.
- **Fortalecimiento** del equipo o Unidad de Migraciones Laborales para que actúe como contraparte de la OIM y de otros organismos internacionales y nacionales para la implementación de la política pública en materia de movilidad y migración laboral.
- **Capacitaciones GIN – IMESUN:** Realizar y mantener una política en donde se priorice la realización de capacitaciones para personas que buscan emprender o se encuentran realizando un emprendimiento, por ello a través de la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral se realizará 1 capacitación mensual, es decir, 12 capacitaciones al año, como mínimo, para los distintos grupos de edad, entre los 18 a 64 años, así como mantener las mismas para personas jubiladas o que estén en proceso de jubilación y que forman o hayan formado parte de las distintas instituciones estatales.
- **Propuestas para la reducción de informalidad:** Promover la formalización y el desarrollo sostenible de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), a través de la reducción y/o eliminación de las barreras burocráticas de tiempo, espacio y costo en la tramitación hacia la formalización, además realizar propuestas para el aumento de la cantidad de personas dentro de la seguridad social mediante incentivos.
- **Propuesta del programa de sustitución de multas por capacitación:** El mismo está dirigido a empleadores que hayan cometido una infracción laboral y en lugar de pagar una multa formarán parte de un curso sobre la legislación laboral, con el objetivo de combatir una de las causas del incumplimiento: la falta de conocimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores.
- **Propuesta de Reconversión laboral para futbolistas (y otros sectores específicos):** Promover la reconversión laboral para los futbolistas con la finalidad de establecer convenios con las autoridades competentes que les permita culminar la educación formal y al mismo tiempo puedan obtener mejores beneficios en el empleo o generar nuevas oportunidades del mismo.

- **Reformar el acuerdo ministerial.**- N°006 de 13 de Enero de 2015, publicado en el R.O. Suplemento N°423, 23-I-2015 Instructivo para la autorización laboral de personas extranjeras para prestar sus servicios en el sector público, con el objetivo mejorar el servicio al usuario externo
- **Incorporar** planes, proyectos y programas para la población extranjera en condición de residentes y condición de refugio y la población ecuatoriana en condición de retorno y personas víctimas de los delitos de trata y tráfico de persona
- **Capacitaciones a los Inspectores de Trabajo.**- Se realizarán sensibilizaciones a inspectores en temas de migración laboral (facilitador externo). Elaboración de una guía rápida sobre derechos de migrantes laborales
- **Manual sobre estándares internacionales laborales en el contexto nacional.**- Impresión y distribución de la guía, para ello se revisarán la experiencia del manual de Costa Rica, debido a que éste documento fue elaborado en apoyo con OIM Costa Rica.
- **Evento Regional.**- encuentro entre Ministros del Trabajo de la Comunidad Andina, para compartir experiencias en materia migratoria laboral.
- **Retomar** el proceso de autorización de funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones con la finalidad de cooperar en materia trata y tráfico ilícito de personas.

2. DIRECCIÓN DE ANÁLISIS SALARIAL

2.1 DESCRIPCIÓN GENERAL

2.1.1 Misión

Dirección del Ministerio del Trabajo cuya responsabilidad es el control de la ejecución de la política salarial a través del diálogo tripartito que permita garantizar una remuneración justa y digna que cubra las necesidades del trabajador y su familia.

2.1.2 Propósito y atribuciones

Cuadro 1: Propósito y atribuciones de la Dirección de Análisis Salarial

Dirección de Análisis Salarial	
Propósito de la Dirección	La Dirección de Análisis Salarial tiene como propósito la reducción de las brechas existente entre el costo de la canasta básica familiar y el salario básico unificado tomando en cuenta a la pertinencia de alcanzar el 100% de cobertura para una familia tipo de cuatro miembros con 1,6 perceptores de un hogar promedio determinado por el INEC.
Atribuciones de la Dirección	<p>Generar insumos para los estudios de propuesta de política pública y reformas a la norma e instrumentos en el ámbito de su competencia;</p> <p>Elaborar actos administrativos en el ámbito de su competencia para suscripción y expedición de la máxima autoridad;</p> <p>Articular y gestionar el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales, para la fijación de los sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas;</p> <p>Analizar la información relacionada a temas salariales;</p> <p>Desarrollar el plan de labores considerando a los empleadores y trabajadores;</p> <p>Aplicar los protocolos de atención de segundo nivel a usuarios externos para solventar los requerimientos que sean escalados por la unidad administrativa pertinente, en el ámbito de su competencia;</p> <p>Establecer lineamientos técnicos para la ejecución y el control de la gestión de los procesos desconcentrados en el ámbito de su</p>

	<p>competencia; y,</p> <p>Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente.</p>
--	---

2.1.3 Conformación

Las atribuciones de la Dirección de Análisis Salarial se encuentran determinadas en el capítulo VI del Código del Trabajo relacionado con el ámbito salarial; y de manera más específica a través de los estatutos del Ministerio del Trabajo, para el desarrollo de las actividades, la Dirección cuenta con 12 personas en la ciudad de Quito.

2.1.4 Normativa secundaria - Dirección de Análisis Salarial

Se emitieron las normas secundarias relacionadas con los requerimientos de unificación de utilidades: pago de la participación de utilidades a las personas trabajadoras; y, organización, conformación y funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios (CNTS).

Tabla Nro. 6

Temas	Detalle
Salario básico unificado	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0300 Acuerdo del salario básico unificado para el trabajador en general del año 2017 Fecha: 28 diciembre 2016</p>
Comisiones sectoriales	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0301 Acuerdo para la fijación de salarios mínimos sectoriales Fecha: 28 de diciembre 2016</p> <p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0125 Reformar la norma para la conformación , organización y funcionamiento de Comisiones Sectoriales Fecha: 10 de agosto 2017</p>
Consejo Nacional de Trabajo y Salarios	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-240: Expedir las normas para la organización, conformación y funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios Fecha: 20 de octubre del 2015</p> <p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0044 Reformar las normas para la organización, conformación y funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios Fecha: 30 de enero del 2016</p>

Salario Digno	Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0038: Determinar el valor de salario digno para el año 2016 y regular el procedimiento para el pago de la compensación económica. Fecha: 15 de marzo de 2017.
No Registro De Beneficios Adicionales	Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0303: Expedir las normas generales aplicables a las inspecciones integrales de trabajo. Fecha: 29 de diciembre de 2016
Unificación de utilidades	Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0093 Expedir el instructivo para el pago de la participación de utilidades. Fecha: 22 de mayo 2017

2.1.5 Logros y metas 2017-2018

Tal como lo establece tanto la normativa nacional como la internacional, se ha fomentado la dignificación del trabajo por medio del análisis técnico de parámetros de fijación salarial constituyéndose en un elemento política que permite generar condiciones necesarias para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

Tabla Nro. 7

LOGROS	METAS
<p>Salario Básico Unificado</p> <p>Se han realizado reuniones técnicas para definir los parámetros de ajuste, analizar los principales indicadores macroeconómicos y los indicadores laborales así como la normativa nacional e internacional en materia de fijación salarial.</p> <p>Se ha mantenido y fortalecido el Diálogo Social Tripartito con el sector empleador y trabajador para establecer técnicamente los parámetros a utilizar para realizar el incremento salarial.</p> <p>Se ha recuperado en más de un 20% la capacidad adquisitiva del salario de los trabajadores ecuatorianos en el periodo 2010-2017.</p> <p>Actualmente se cuenta con una cobertura del 99,11% de cobertura del ingreso mínimo familiar frente a la canasta básica de alimentos</p>	<p>Fortalecer el Diálogo Social Tripartito con el sector empleador y trabajador con miras a definir técnicamente el incremento salarial que registrará para el año 2018.</p> <p>Alcanzar un 100% de cobertura del ingreso mínimo familiar frente a la canasta básica de alimentos.</p>

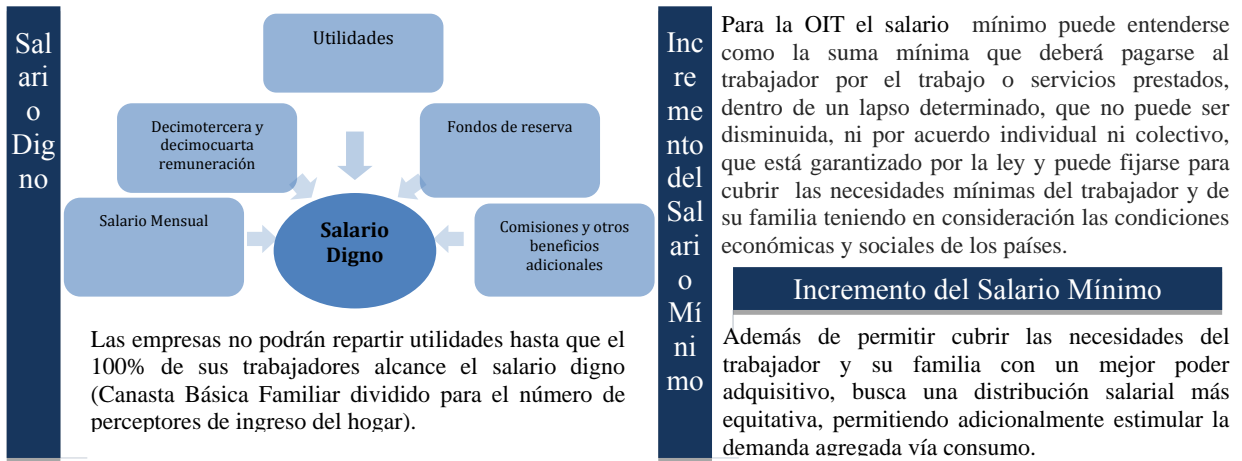
<p>Salario Digno</p> <p>Alcanzar una cobertura del ingreso mínimo del trabajador frente al salario digno para el año 2016 del 99.38%</p>	<p>De acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República, La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. Lo cual plantea alcanzar una cobertura del 100%.</p>
<p>Comisiones Sectoriales</p> <p>Se ha mantenido y fortalecido el Diálogo Social Tripartito para la Revisión de Estructuras Ocupacionales y Fijación de Remuneraciones Mínimas Sectoriales, realizando, se han mantenido más de 40 reuniones para la revisión de estructuras ocupacionales.</p> <p>Para el mes de noviembre del año 2017 la Canasta Familiar Básica, tiene un costo de 706,31 USD. Estos costos, frente al Ingreso Familiar de 700,00 USD* obtenido con 1, 60 perceptores de ingreso, plantean una cobertura del 99.11% del ingreso familiar frente a la canasta básica.</p>	<p>Análisis y revisión de las estructuras ocupacionales para las 21 comisiones sectoriales.</p> <p>Emisión de Acuerdo Ministerial de fijación de remuneraciones mínimas sectoriales.</p>

2.2 POLÍTICA SALARIAL

En la actualidad, Ecuador cuenta con una Política Salarial basada en los pilares de Salario básico Unificado, Salarios Mínimos Sectoriales y Salario Digno.

Para ello se han implementado controles sistematizados, inspecciones integrales mensuales, sanciones al incumplimiento de obligaciones patronales, diálogo social en mesas sectoriales y otras actividades para que los pilares de la política salarial se apliquen a toda escala.

**Gráfico Nro. 5
Política Salarial**

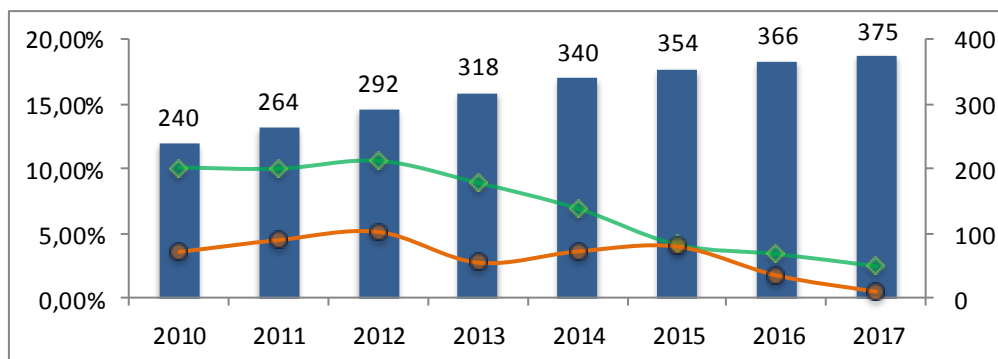


Fuente: OIT, Ministerio del Trabajo
Elaboración: Dirección de Análisis Salarial. MDT

2.3 Evolución del Salario Básico Unificado (SBU), y la inflación

En el gráfico 1, consta la evolución del salario básico unificado (SBU), y la inflación desde el año 2010 hasta el 2017, en este sentido es importante recalcar que los incrementos realizados al SBU han sido superiores a la inflación anual, por lo que ha mejorado el poder adquisitivo de los trabajadores, actualmente se discute en base a elementos técnicos y recomendaciones internacionales el incremento salarial para el año 2018.

**Gráfico Nro. 6
Evolución salario básico unificado (SBU) e inflación del 2010 al 2016**



Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
● Sueldo	240	264	292	318	340	354	366	375
● Incremento del SBU	10,09%	10,00%	10,61%	8,90%	6,92%	4,12%	3,39%	2,45%
● Inflación anual	3,33%	5,41%	4,16%	2,70%	3,67%	3,38%	2,32%	0,47%

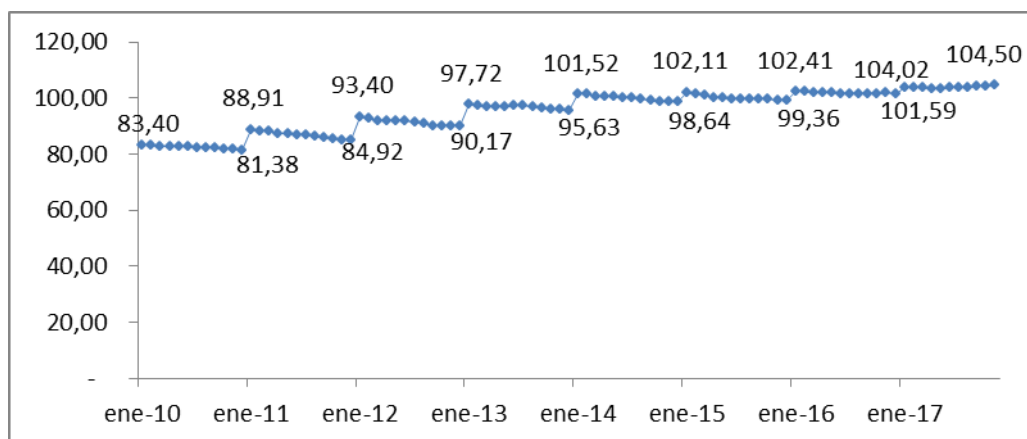
Fuente: INEC, Ministerio del Trabajo
Elaboración: Dirección de Análisis Salarial. MDT

* Variación porcentual anual del Índice de precios al consumidor a diciembre de cada año 2017 a noviembre

2.3.1 Evolución del salario real promedio

La evolución del índice de salario real promedio desde el año 2010 (\$83) ha incrementado en un 21% en comparación a diciembre del año 2017 (\$104,50), Mejorando la capacidad de compra de los trabajadores, perspectivas que mejorarían de cara al nuevo incremento del salario básico unificado para el 2018.

Gráfico Nro. 7
Evolución del Salario Real Promedio (Base Enero 2014=100)

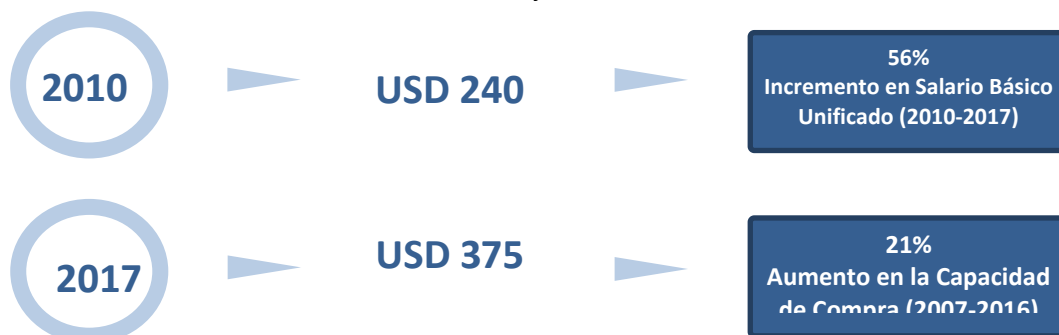


Fuente: INEC. Banco Central del Ecuador. Ministerio del Trabajo
Elaboración: Dirección de Análisis Salarial. MDT

La recuperación de la capacidad de compra para los trabajadores ha sido posible gracias a los incrementos salariales progresivos superiores al índice de precios al consumidor.

Gráfico Nro. 8
Incremento salarial y recuperación de capacidad de compra

Fuente: Banco Central del Ecuador. Ministerio del Trabajo

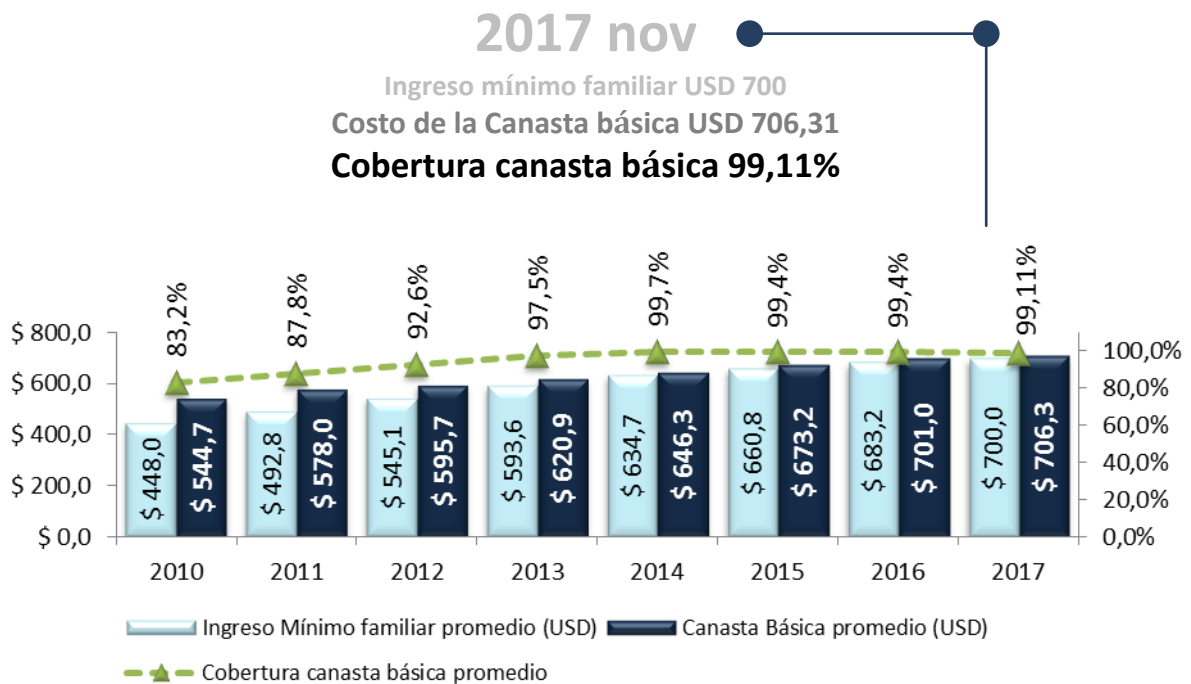


Elaboración: Dirección de Análisis Salarial. MDT

2.3.2 Cobertura de la canasta familiar

Para el mes de noviembre la Canasta Familiar Básica, tiene un costo de 706,31 USD. Estos costos, frente al Ingreso Familiar de 700,00 USD* obtenido con 1, 60 perceptores de ingreso, plantean una restricción en el consumo de 6,31 USD, para el año 2018 se espera superar el 100% de cobertura en función del nuevo incremento salarial.

Gráfico Nro. 9
Evolución del Ingreso Familiar y Costo de la Canasta Básica Promedio



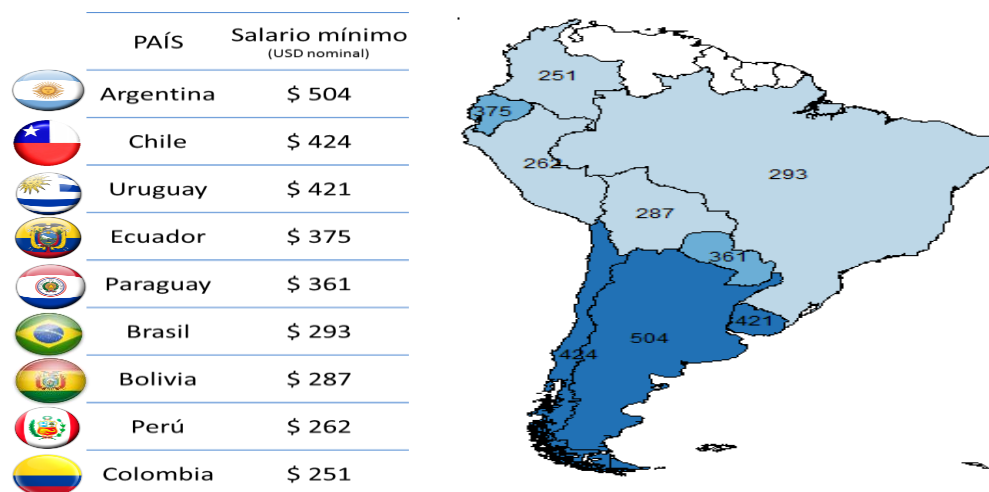
Fuente: INEC

* Ingreso familiar considera el salario básico unificado más la decimotercera y decimocuarta remuneración mensualizada para 1,6 perceptores de ingreso

2.3.3 Comparativo regional

En comparación con el resto de países latinoamericanos, Ecuador para el 2017 cuenta con el cuarto salario mínimo más alto de la región en dólares nominales; siendo así, un país que busca fortalecer la economía, mediante una distribución salarial equitativa.

Gráfico 10
Evolución del salario mínimo en la región



Fuente: Bancos Centrales, Ministerios de Trabajo, Institutos Nacionales de Estadística de cada país, Banco Mundial.

Notas:

- (1) Para el cálculo se consideró el salario mínimo aprobado en cada país para el año 2017, sin beneficios adicionales
- (2) Tipo de cambio para venta de cada moneda a septiembre del 2017

2.3.4 Análisis de productividades por comisión sectorial

Se realizó la actualización de información correspondiente al Banco Central del Ecuador para contar con la Tabla Oferta Utilización actualizada, en el Ministerio de Economía y Finanzas se solicitó la inflación proyectada, finalmente se actualizaron los principales indicadores laborales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , una vez realizadas las validaciones pertinentes en los registros administrativos para el período 2007 – 2016 en vista de que se calculan los indicadores con un año de retraso por la disponibilidad de la información, se procedió a realizar el análisis conforme la metodología para el cálculo de la productividad laboral de la OIT.

Entre los principales resultados se encontró que de acuerdo con las estimaciones de la OIT, la productividad laboral media del Ecuador se encuentra entorno a los \$ 8.357, lo cual sitúa al país en el tercer puesto respecto de la región suramericana.

El análisis realizado por comisiones sectoriales, partió del cálculo de la productividad laboral por hora trabajada. Este análisis evidenció que para el año 2015 la productividad por trabajador

se situó en \$ 3,8 por hora trabajada, mientras que para el año 2016 se registró a nivel nacional una reducción de más del 2% es decir \$3,7 por hora trabajada.

En conclusión se evidencia a nivel sectorial que en más del 57% de las 21 comisiones sectoriales existe una reducción en la productividad media por trabajador como se evidencia en la tabla siguiente:

Tabla Nro. 7
Productividad del trabajo por comisiones sectoriales 2017 (USD por hora trabajada)

COMISIÓN SECTORIAL		Productividad USD por hora trabajada)		Factores que inciden
		2015	2016	
Contracción	TRANSFORMACION DE ALIMENTOS	3,9	3,3	<ul style="list-style-type: none"> • Contracción de la producción durante la recesión • Caída de los precios del petróleo • Apreciación del dólar • Ingreso de nuevos buscadores de empleo
	PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO	4,4	3,8	
	VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERIAS Y SUS PARTES	4,2	3,8	
	METALMECANICA	4,1	3,7	
	PRODUCCION PECUARIA	4,4	4,1	
	PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACEUTICOS Y QUIMICOS	4,2	3,9	
	COMERCIALIZACION Y VENTA DE PRODUCTOS	4,0	3,7	
	ACTIVIDADES DE SALUD	3,9	3,7	
	TURISMO Y ALIMENTACION	3,9	3,6	
	ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS	4,1	3,9	
Incremento	CONSTRUCCION	3,9	3,7	<p style="text-align: center;">Reducción promedio de 1,5%</p>
	AGRICULTURA Y PLANTACIONES	3,9	3,8	
	ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	3,6	3,6	
	PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA	4,5	4,6	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	3,8	4,0	
	ACTIVIDADES COMUNITARIAS	3,9	4,1	
	ENSEÑANZA	3,8	4,1	
	MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS	4,1	4,5	
	PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS	3,3	3,6	
	TECNOLOGIA: HARDWARE Y SOFTWARE	3,9	4,3	
SERVICIOS FINANCIEROS	4,1	5,0		
NACIONAL		3,8	3,7	

Fuente: BCE – INEC- MINFIN – OIT

Estimación realizada al 2016 según disponibilidad de información

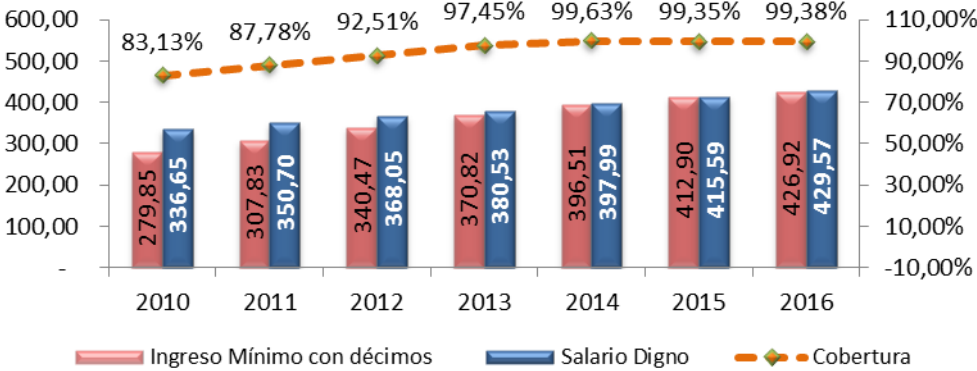
2.3.5 Salario digno vs. Ingreso mínimo

En el año 2010 la diferencia que existía entre el ingreso mínimo y el salario digno era del 16.87%, disminuyéndose al 0.62% en el año 2016.

El ingreso mínimo está compuesto por el Salario Básico Unificado más la decimotercera y decimocuarta remuneración. Para el año 2016 este valor es de \$426.92. De esta manera la cobertura del ingreso mínimo para el año 2016 alcanza el 99.38 %, cobertura que mejorará con

el salario digno que se establezca para el año 2017, entendiendo que este valor se calcula con un año de retraso por la disponibilidad de la información.

Gráfico Nro. 11
Salario digno vs Ingreso Mínimo



Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
● Ingreso Mínimo con			340,4		396,5		426,9
● décimos	279,85	307,83	7	370,82	1	412,90	2
● Salario Digno	336,65	350,70	5	380,53	9	415,59	7
● Cobertura (Eje derecho)	83,13%	87,78%	92,51%	97,45%	99,63%	99,35%	99,38%

Fuente: INEC. Ministerio del Trabajo
Elaboración: Dirección de Análisis Salarial. MDT

2.4 CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y SALARIOS AÑO 2017

En cumplimiento a las disposiciones legales vigentes establecidas en el Código del Trabajo, y Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240 de fecha 20 de octubre de 2015, relacionado con las normas para la organización, conformación y funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, se viene efectuando las reuniones pertinentes relacionadas con la fijación de salarios mínimos y salario básico unificado.

A la presente fecha se han efectuado 2 reuniones del Consejo Nacional de Trabajo, en las que se ha tratado temas relacionados con la fijación del Salario Básico Unificado que regirá a partir del 1ro de enero del 2018.

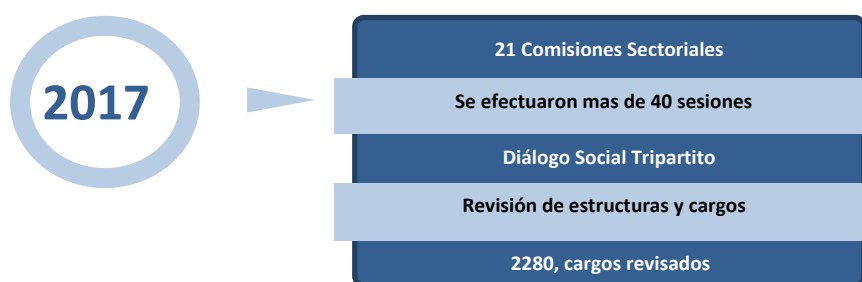
La sesión que definirá el salario básico unificado está prevista para el 27 de diciembre del año en curso, siempre que exista consenso entre los representantes del sector empleador y

trabajador; caso contrario será el Ministro del Trabajo quien determine el porcentaje de incremento a través del Acuerdo Ministerial correspondiente.

2.4.1 Comisiones Sectoriales

Se llevan a cabo anualmente 21 Comisiones Sectoriales en las que se ha mantenido y fortalecido el Diálogo Social Tripartito para la Revisión de Estructuras Ocupacionales y Fijación de Remuneraciones Mínimas Sectoriales, analizando y aprobando 2.280 cargos.

Gráfico Nro. 12
Comisiones sectoriales 2017



Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaboración: Dirección de Análisis Salarial. MDT

Las comisiones sectoriales son órganos tripartitos que pertenecen al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios cuya función según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240 de fecha 20 de octubre de 2015 es el asesoramiento en:

- La expedición de las políticas salariales y la fijación de los sueldos y salarios mínimos sectoriales para las personas trabajadoras sujetas al Código del trabajo;
- Sistemas, procedimientos y métodos para la estructuración de los escalafones sectoriales o estructuras ocupacionales; y
- Revisión de los perfiles ocupacionales de cada sector económico.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0125 de fecha 10 de agosto de 2017 en donde acuerda: Reformar la norma para la conformación, organización y funcionamiento de comisiones sectoriales, se delega a los representantes del sector trabajador y sector empleador, así como los delegados del Ministerio del Trabajo encargados de presidir las sesiones correspondientes.

En cumplimiento a lo que estipula el Acuerdo Ministerial antes citado hasta el momento se han realizado dos sesiones de comisiones sectoriales según lo siguiente:

Primera sesión, efectuada del 21 al 25 de agosto con el siguiente orden del día:

- *Lectura de Acuerdo Ministerial de constitución de Comisiones Sectoriales*
- Posesión de los vocales y aprobación de plan de trabajo.

Segunda sesión, efectuada del 15 al 21 de septiembre con el siguiente orden del día:

- Revisión y aprobación de estructuras ocupacionales que regirán para el año 2018

**Tabla Nro. 8
Resumen de la primera sesión y segunda sesión comisiones sectoriales.**

#	Nombre Comisión Sectorial	Detalle primera sesión		Detalle segunda sesión
		Posesión Vocales	Aprobación plan de trabajo	Aprobación estructuras ocupacionales
1	Agricultura y plantaciones	Principal sector trabajador Suplente sector empleador	Plan aprobado	Se modifica estructura
2	Producción Pecuaria	Principal y suplente sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
3	Pesca, Acuicultura y Maricultura	Principal y suplente sector empleador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
4	Minas, Canteras y Yacimientos	Principal sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
5	Transformación de alimentos (Incluye agroindustria)	Principal y suplente sector empleador Suplente sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
6	Productos industriales, farmacéuticos y químicos	Principal y suplente sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
7	Producción industrial de bebidas y tabacos	Principal sector trabajador Principal sector empleador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
8	Metalmecánica	Principal y suplente sector trabajador	Plan aprobado	Se sienta razón
10	Productos textiles, cuero y calzado	Suplente sector trabajador Principal sector empleador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
11	Vehículos automotores, carrocerías y sus partes	Principal y suplente sector empleador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
12	Tecnología, Hardware y Software (Incluye TIC's)	No asisten	Se sienta razón	Se aprueba estructura vigente
13	Electricidad, gas y agua	No asisten	Se sienta	Se aprueba estructura

			razón	vigente
14	Construcción	Principal y suplente sector trabajador Principal sector empleador	Plan aprobado	Se modifica estructura
15	Comercialización y venta de productos	Principal y suplente sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
16	Turismo y alimentación	Principal y suplente sector empleador	Plan aprobado	Se modifica estructura
17	Transporte, almacenamiento y logística	Principal sector empleador	Plan aprobado	Se modifica estructura
18	Servicios financieros	Principal sector empleador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
19	Actividades tipo servicios	Suplente sector empleador	Plan aprobado	Se sienta razón
20	Enseñanza	Principal sector empleador Suplente sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente
21	Actividades de salud	Principal y suplente sector empleador	Plan aprobado	Se modifica estructura
22	Actividades comunitarias	Principal sector trabajador	Plan aprobado	Se aprueba estructura vigente

La tercera sesión de comisiones sectoriales que tiene como orden día la revisión y aprobación de salarios mínimos sectoriales y/o tarifas mínimas, se efectuará durante los días 20 y 21 de diciembre del año 2017.

2.5 MESA TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS ECONÓMICO Y FIJACIÓN SALARIAL

En lo estipulado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240 de fecha 20 de octubre de 2015, da la potestad al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios para que se conformen mesas permanentes de diálogo social, motivo por el cual se conforma una mesa técnica para el análisis económico y fijación salarial, la misma que ha sesionado durante 3 ocasiones para el análisis de recomendaciones y componentes principales según la siguiente descripción:

2.5.1 Recopilación de información de la mesa técnica para el análisis económico y fijación salarial

Criterios utilizados:

- Las **necesidades** de los trabajadores y de sus familias;
- El **costo de la vida** y sus variaciones;
- Los **factores económicos**, desarrollo económico, la productividad y el nivel de empleo.

Objetivos del incremento salarial:

- Asegurar **protección a los trabajadores** contra bajas remuneraciones.
- Contar con una política para eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Mecanismos utilizados:

- Legislación;
- Decisiones de Tribunales de Trabajo;
- **Decisiones de Consejos o Juntas de Salarios;**
- Decisiones de la Autoridad competente.

2.5.2 Primera sesión mesa técnica

Se desarrolla el día miércoles 13 de septiembre de 2017, y se cuenta con la presencia de: Héctor Guanopatín quien preside, Richard Gómez como delegado del Sector Trabajador, Rodrigo Gómez de la Torre como invitado del Sector Empleador, Sebastián Romero en calidad de Secretario Ejecutivo de la mesa técnica, y adicionalmente se cuenta con la representación de delegados del Ministerio del Trabajo, Banco Central del Ecuador e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, donde se trató el siguiente orden del día:

- Revisión de los principales componentes para la fijación salarial y política salarial del Ministerio del Trabajo
- Exposición por parte del Banco Central del Ecuador sobre evolución de los principales indicadores macroeconómicos
- Exposición por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos respecto de la evolución de indicadores laborales e índices de precios al consumidor
- Análisis de los miembros del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios respecto a las exposiciones de los delegados de las instituciones presentes

2.5.3 Segunda sesión mesa técnica

Tiene objeto con fecha 11 de octubre de 2017, y se cuenta con la presencia de: Héctor Guanopatín quien preside, Richard Gómez como delegado del Sector Trabajador, Xavier Sisa como delegado del Sector Empleador, Rodrigo Gómez de la Torre como invitado del Sector

Empleador, Sebastián Romero en calidad de Secretario Ejecutivo de la mesa técnica, y adicionalmente se cuenta con la participación de delegados del Ministerio del Trabajo, Banco Central del Ecuador e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, donde se trató el siguiente orden del día:

Recomendaciones sobre elementos para la fijación salarial.

Los miembros invitados realizan una actualización de las cifras presentadas en la primera sesión de la mesa técnica y muestran crecimientos importantes de la economía del país, los mismos que serán considerados en la fijación salarial del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

2.5.4 Tercera sesión mesa técnica

Se lleva a cabo el día martes 28 de noviembre de 2017, y se cuenta con la presencia de: Héctor Guanopatín quien preside, Xavier Sisa como delegado del Sector Empleador, Rodrigo Gómez de la Torre como invitado del Sector Empleador, Sebastián Romero en calidad de Secretario Ejecutivo de la mesa técnica, y adicionalmente se cuenta con la participación de delegados del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Economía y Finanzas, quienes realizan un presentación sobre el cálculo del IPC proyectado, y se da cumplimiento al orden del día siguiente:

- Exposición por parte del Ministerio de Economía y Finanzas sobre metodología utilizada para la proyección de inflación del año 2018
- Participación de los delegados de la mesa técnica referente a exposición presentada por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Después de realizar la plenaria correspondiente, con la participación de cada uno de los delegados de la mesa técnica y de los invitados a esta sesión, se culmina la misma sin resolución, y se solicita continuar con la discusión en la mesa del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

2.5.5 Resumen de lo actuado en la mesa técnica para la fijación salarial

Se llevaron a cabo 3 reuniones con los respectivos delegados del sector trabajador y empleador a la mesa técnica para la fijación salarial de donde se recopila la siguiente información relevante:

- Revisión de los principales componentes para la fijación salarial y política salarial del Ministerio del Trabajo, en donde se debe tomar en cuenta las necesidades del trabajador y sus familias por medio del análisis de la cobertura de la canasta básica de alimentos, el costo de vida y sus variaciones, el análisis de la evolución del índice de precios al consumidor y la previsión de la inflación que realiza el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Se realiza un comparativo del incremento del salario básico unificado entre los años 2016 y 2017, donde nos refleja unos porcentajes de incremento del 3.39% (\$366 de SBU) y 2.45% (\$375 de SBU) respectivamente.
- El costo de la canasta básica y la restricción que se tiene del consumo hasta el mes de agosto según las últimas cifras oficiales son: el costo actual de la canasta familiar básica es de \$ 709.25 frente a los \$ 700 que se constituyen del ingreso familiar (calculado por 1.6 perceptores que mantiene el INEC), lo que ocasiona una restricción en el consumo de 9.26 dólares para alcanzar el 100% de la cobertura de la canasta.
- El PIB en el primer trimestre del año 2017 aumento en el 2.6% en comparación con el primer trimestre del 2016, lo que quiere decir que la economía está en un proceso de recuperación.
- El BCE evidencia que las importaciones reflejan un incremento en la demanda de bienes de capital y materia primas, además que el sector NO PETROLERO refleja un mayor aporte al crecimiento de la economía, por último se espera un crecimiento del PIB del 0,71%.
- El INEC también detalló sus cifras las mismas que indican que el desempleo durante la contracción económica aumentó en gran medida por el número de amas de casa y estudiantes que salieron a buscar trabajo, a Junio 2017 el nivel de desempleo es estable (4,5%), pero todavía persisten inconvenientes en la calidad del empleo. (Subempleo en 20,5%) y por último se registró una inflación mensual a agosto de 0.01%, mientras que la anual se ubicó en 0,28%.

- El Ministerio de Finanzas da a conocer una inflación proyectada para el año 2018 de 1.50%, dato que posteriormente se actualizaría a 0.986%, para realizar la proyección dieron a conocer que se utilizaron variables como: Ingreso petrolero, salario del sector público, índice de precios al consumidor, gasto del consumo final de los hogares, índice de términos de intercambio y captaciones totales.

2.6 GESTIÓN DE UNIFICACIÓN DE UTILIDADES

Según lo que estipula el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0093 de fecha 22 de mayo de 2017, la Dirección responsable de realizar el análisis para las solicitudes de unificación de utilidades es la Dirección de Análisis Salarial, y en cumplimiento a lo estipulado en esta normativa se ha verificado la información ingresada de 21 trámites que solicitan la unificación de utilidades a esta Cartera de Estado según el detalle del siguiente cuadro:

Tabla Nro. 9
Registro de unificación de utilidades.

FECHA DE INGRESO	EMPRESAS SOLICITANTES	NÚMEROS DE RUC	ESTADO
15/08/2017	AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA	1790044149001	Unificación aprobada según resolución Nro.MDT-2017-0042
	AEROLÍNEAS GALÁPAGOS S.A. AEROGAL	1790727203001	
	TACA INTERNATIONAL AIRLINES S.A.	1792259061001	
	LÍNEAS AÉREAS COSTARRICENSES SOCIEDAD ANÓNIMA LACSA	1790074749001	
	TRANS AMERICAN AIRLINES S.A.	1791742028001	
	TAMPA CARGO S.A.	1791246225001	
13/09/2017	LOGISTICS UNLIMITED S.A LOGUNSA	0992178612001	Para aprobación de informe técnico Nro. MDT-DAS-2017-00007-I
	GREENANDES ECUADOR S.A.	0991327258001	
	TRANSEC - TRANSPORTADORA ECUATORIANA S.A.	0990163278001	
	NAVIERA DE SERVICIOS MAQRITIMOS (NAVESMAR) S.A.	0991209867001	
	AMERICAN MARINE CORPORATION AMEMESA S.A.	0991313397001	
20/09/2017	SEJOUR S.A.	0992575395001	Se niega unificación según resolución Nro. MDT-2017-0048
	EURIPRIN S.A.	0992585129001	
28/09/2017	JARDINES DE ESPERANZA S.A. JARDIESA	0991418644001	Unificación aprobada según resolución Nro.MDT-2017-0047
	JARDINES DE GUAYAQUIL S.A.	0990223823001	
28/09/2017	DEGFER CIA. LTDA	1391791488001	Se archiva al fenecer el plazo de reingreso de documentación
	MANABITA DE REPUESTOS MANARECO C. LTDA.	1390068758001	
29/09/2017	ECUWORLDWIDE ECUADOR S.A.	0991356932001	Se archiva al fenecer el plazo de reingreso de documentación
	FLAMINGO LINE DEL ECUADOR S.A.	0992562129001	
05/10/2017	DISTRIBUIDORA VECEMAR CIA. LTDA.	0791702291001	Se archiva al fenecer el plazo de reingreso de
	TRANSMARFETAN CIA LTDA	0791772192001	

	MARFETAN MARFETAN MANUEL REINALDO	1801104900001	documentación
10/10/2017	SERVICIOS INTEGRALES EN ADUANAS Y TRANSPORTE INTERNACIONAL S.I.A.T.I. CIA. LTDA.	1791903013001	Se archiva al fenecer el plazo de reingreso de documentación
	SIATILOGISTICS SA.	1792131936001	
18/10/2017	CONSTRUCCIONES Y PRESTACIONES PETROLERAS S.A. CPP	1792371694001	Unificación aprobada según Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2017-0184
	TECPESERVICIOS S.A.	1792359589001	
	SHAYA ECUADOR S.A.	1792634318001	
	KAMANA SERVICES S.A.	1792511801001	
	SCHLUMBERGER DEL ECUADOR S.A.	1792369428001	
	CONSORCIO SHUSHUFINDI S.A.	1792352363001	
	SCHLUMBERGER SURENCO S.A.	0990101094001	
08/11/2017	CONGAS C.A	1790273482001	Se archiva al fenecer el plazo de reingreso de documentación
	ECOGAS S.A	1791303059001	
	GASGUAYAS S.A	0990898448001	
	INVERSIONES FERRAZANO S.A	1790742679001	
	TRANSPORTE DE CARGA PESADA EVOLUCARG S.A	0992879580001	
07/11/2017	PESQUERA SAN MIGUEL CIA LTDA	0790101804001	Unificación negada según Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2017-0046
	COMPAÑÍA DE PRODUCCION BIOACUATICA BIOCASCAJAL CIA. LTDA.	0790046617001	
14/11/2017	CONSORCIO NACIONAL DE CEMENTOS CONCEM CIA. LTDA.	1790627063001	Para aprobación de informe técnico MDT-DAS-2017-0013-I
	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO TRANSCONCEM CIA. LTDA.	1792412110001	
17/11/2017	ECUWORLDWIDE ECUADOR S.A.	0991356932001	En espera de fecha para visita técnica
	FLAMINGO LINE DEL ECUADOR S.A.	0992562129001	
27/11/2017	SERVICIOS INTEGRADOS PAÑATURÍ S.A.	1792514541001	Para aprobación de informe técnico MDT-DAS-2017-0014-I
	SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE ECUADOR S.A	1791858727001	
27/11/2017	LIBRERÍA CERVANTES C.A	0990018200001	Se archiva al fenecer el plazo de reingreso de documentación
	GRUPO CERVANTES, PAPELERIA CERVANTES C.A	0991412557001	
	TORRES INMOBILIARIA	0990480176001	
28/11/2017	CIERPRONTI S.A	0991384545001	Se archiva en virtud de que cuenta con Acuerdo de unificación de utilidades
	CIERFILMS S.A	0992821825001	

			vigente
30/11/2017	COMPAÑÍA DE ALQUILER Y SUMINISTRO PETROLERO R.S. ROTH S.A.	1791805348001	En espera de reingreso de documentación, plazo no fenece
	COMPAÑÍA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS ANDREVAL S.A.	1792318556001	
	GLOBAL PETROLEUM SERVICES S.A GLOBPETSOIL	0992457864001	
30/11/2017	SERVICIOS INTEGRALES EN ADUANAS Y TRANSPORTE INTERNACIONAL S.I.A.T.I. CIA. LTDA.	1791903013001	En revisión por reingreso de trámite
	SIATITRANS SERVICIOS INTERNACIONALES DE TRANSPORTE S.A	1792584795001	
	SIATIADUANAS S.A	1792492890001	
	SIATILOGISTICS SA.	1792131936001	
01/12/2017	GRUPO DEGFER CIA. LTDA.	1391791488001	En espera de reingreso de documentación, plazo no fenece
	MANABITA DE REPUESTOS MANARECO	0991356932001	
11/12/2017	INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA CAÑAS C.A.	0990230986001	En espera de reingreso de documentación, plazo no fenece
	CULTINFINCAS S.A.	0992794704001	
12/12/2017	CONGAS C.A	1790273482001	En revisión de información por reingreso de trámite
	ECOGAS S.A	1791303059001	
	GASGUAYAS S.A	0990898448001	
	INVERSIONES FERRAZANO S.A	1790742679001	
	TRANSPORTE DE CARGA PESADA EVOLUCARG S.A	0992879580001	
13/12/2017	FRISONEX FRISON IMPORTADORA EXPORTADORA CIA. LTDA.	1791241339001	Para aprobación de informe técnico MDT-2017-0015-I
	ASEGENSA ASESORÍA Y SERVICIOS GENERALES S.A	0992866683001	
	DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA ECUATORIANA DIFARE S.A	0990858322001	
	DYVENPRO DISTRIBUCIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS SOCIEDAD ANÓNIMA	0992448652001	
	KLABORATORIOS STEIN S.A.	1791858743001	
	DISTRIBUIDORA GENERAL DISTRIGEN S.A.	0992874066001	

Fuente: Dirección de Análisis Salarial, Ministerio del Trabajo

Elaboración: Equipo DAS

2.7 METAS 2018

2.7.1 Actividades planificadas dirección de análisis salarial

- Reforma Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240 de fecha 20 de octubre de 2015
- Reforma del capítulo III del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0093 de fecha 22 de mayo de 2017.
- Revisión de la metodología para Actualización Ramas de Actividad de CIU versión 3 CIU versión 4.
- Revisión de metodología para la actualización de cargos de las 21 comisiones sectoriales.
- Emitir el acuerdo de salario digno
- Actualización de indicadores nacionales e internacionales vinculados con los procesos de fijación salarial.

3. DIRECCIÓN DE ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS

3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL

Dirección de Atención a Grupos Prioritarios	
Misión	Articular, evaluar y dar seguimiento a la política pública, mediante la aplicación de normativas, participación en mesas intersectoriales, procesos de sensibilización y servicios para fomentar el cumplimiento de derechos laborales de personas en condiciones de vulnerabilidad y atención prioritaria .
Objetivo	El objetivo de esta atención es que no exista forma alguna de discriminación, y que todas las poblaciones puedan ejercer sus derechos y acceder a condiciones que les permita desarrollarse con mejores posibilidades de bienestar y con una vida digna.
Atribuciones y Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none">- Generar insumos para los estudios de propuesta de política pública y reformas a la norma e instrumentos en materia de empleo y protección especial de derechos,- Elaborar actos administrativos en el ámbito de su competencia para suscripción y expedición de la máxima autoridad;- Elaborar planes, programas y proyectos orientados a la generación de empleo, reinserción laboral,- Gestionar la implementación y evaluación de programas y proyectos de sensibilización en materia laboral,- Gestionar la ejecución de convenios interinstitucionales con entidades públicas y privadas en materia laboral;- Controlar el cumplimiento de políticas públicas;- Establecer lineamientos técnicos para la ejecución y el control de la gestión de los procesos desconcentrados en el ámbito de su competencia;- Aplicar los protocolos de atención de segundo nivel a usuarios externos para solventar los requerimientos que sean escalados por la unidad administrativa pertinente, en el ámbito de su competencia; y,

	- Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente.
Responsable	Director/a de Atención a Grupos Prioritarios

3.2 CUMPLIMIENTO DE METAS 2017

La información detallada a continuación es una compilación de las actividades desarrolladas en la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, que se encuentra distribuida en 8 ciudades con alcance territorial a nivel nacional: Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Imbabura, Manta, Portoviejo y Riobamba.

3.3 RESULTADOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

Uno de los principales objetivos de la institución es propiciar la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente para quienes conforman los grupos con características y necesidades específicas como: los pueblos y nacionalidades, personas adultas mayores, personas con discapacidad, jóvenes, personas privadas de la libertad, mujeres, migrantes, poblaciones LGBTI y quienes adolezcan de enfermedad catastróficas o de alta complejidad.

3.4 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 35 de la Constitución sobre las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en el artículo 42 numeral 33 del Código de trabajo sobre la obligatoriedad de contratar el 4% de personas con discapacidad, ratificado en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y en concordancia al artículo 53 sobre el seguimiento y el control de la inclusión laboral a través de la supervisión del porcentaje de contratación, se ejecutaron las siguientes actividades a nivel nacional y en los siguientes periodos:

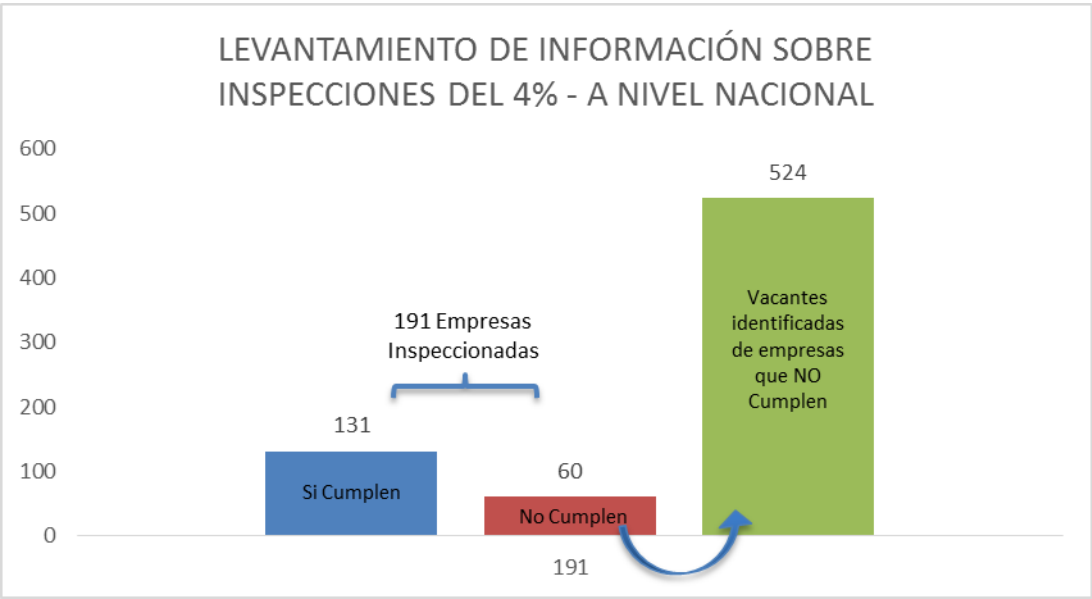
Segundo Periodo de Junio a Diciembre

Firma de Convenio de Cooperación Interinstitucional Tripartito entre el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y la Federación

Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF)" y el "Acuerdo Interinstitucional Nro. MDT-2017-0001 sobre el Instructivo para la Realización de Inspecciones Integrales y Focalizadas Conjuntas entre el MDT, CONADIS y FENEDIF, para la verificación del porcentaje de Inclusión laboral de personas con discapacidad para Inspecciones Integrales y Focalizadas. Con el objetivo de facilitar la integración socio laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado a nivel nacional.

- Sensibilización y Capacitación a 298 servidores a nivel nacional (129 inspectores y demás áreas) fueron sensibilizados in situ por el CONADIS y Ministerio del Trabajo.
- Sensibilización en Discapacidades curso virtual CONADIS capacitando 1.218 servidores del Ministerio del Trabajo.
- La primera intervención dentro del Convenio Tripartito fue del 13 al 17 de noviembre a 191 empresas a Nivel Nacional, mediante inspecciones focalizadas con el acompañamiento técnico del CONADIS y del SIL, donde se identificaron 524 vacantes, las mismas que serán colocadas en coordinación con el SIL (FENEDIF).

Gráfico Nro. 13
Levantamiento de Información sobre Inspecciones



Reuniones de trabajo con la Universidad Nacional de Chimborazo con la finalidad de construir una propuesta de Convenio de Cooperación Interinstitucional para el desarrollo de ferias de emprendimientos, capacitaciones técnicas y asesorías que permitan mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de las personas que conforman los diferentes grupos de atención prioritaria y en condiciones de vulnerabilidad propendiendo a una mejor calidad de vida.

- Suscripción de Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo y el Municipio de Manta, para la ejecución de ferias laborales, verificación de cumplimiento del 4%, cursos gratuitos en ramas de emprendimiento para promover la igualdad.
- Feria Laboral Activo e Inclusivo Laboralmente, dirigido a la personas con discapacidades en Manta.
- Evento de reconocimiento a las empresas privadas y públicas por el cumplimiento de inserción laboral de personas con discapacidad y reconocimientos a trabajadores con discapacidad por su trayectoria laboral. Esto como iniciativa que surgió de reuniones entre la Dirección Regional Portoviejo, CONADIS y SIL Federaciones.

Análisis estadísticos:

- Trabajadores Sustitutos: El análisis arroja como resultado de 2465 trabajadores sustitutos registrados en el MDT, 363 se encuentran cesantes, 2.102 se encuentran laborando y de los cuales 213 se encuentran en empresas distintas al registro inicial.
- Denuncias en Discapacidades: El análisis evidencia que de enero a septiembre de 2017 se han realizado 355 denuncias en discapacidades en las delegaciones y Regionales a nivel nacional del Ministerio del Trabajo
- Cumplimiento Sector Privado del 4% de Inclusión Laboral: El análisis arroja que 8.429 empresas se encuentran registradas en la Plataforma Inspector Integral 2.0, de las cuales 5.484, es decir el 65% cumplen con la cuota de contratación, 2.945 empresas es decir el 35% no cumplen con la normativa de contratación de personas con discapacidad.

- Personas con Discapacidad - Género: Se evidencio que en la provincia del Azuay se encuentran laborando personas con discapacidad de lo cual el 59% son hombres y el 41% son mujeres. Mientras que en la provincia de Morona Santiago el 63.4% son hombres y el 36.6% son mujeres.

Participación de Mesas Interinstitucionales:

- Construcción de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades.
- Campaña de sensibilización en discapacidades para conductores y ciudadanía en general en la ciudad de Ibarra.
- Socializar la iniciativa de la conformación de la Red Cantonal de discapacidades de Otavalo.
- Conformación de la red de discapacidades del cantón Otavalo, Aprobación del reglamento de la red y elaboración de un plan de acción a Diciembre 2017.

Visitas preventivas a empresas que incumplen el porcentaje de contratación, logrando en este trimestre 197 visitas y la inclusión de 136 personas con discapacidad.

Atención a denuncias de personas con discapacidad, se intervino en 20 intervenciones con articulaciones interinstitucionales

Primer Periodo de Enero a Mayo

Espacios de discusión de políticas públicas, se desarrollan 13 espacios con la participación de 99 personas con discapacidad.

Estudios y/o propuestas de políticas en materia laboral, a nivel nacional:

- a) Evaluación de la política pública del 4% frente a los resultados de inclusión.
- b) Verificación del cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades y el no doble beneficio de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.
- c) Estudio de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Azuay.
- d) Propuesta de reforma del Art. 32 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

- e) Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo y la Subdirección de Discapacidades del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del GAD Manta.
- f) Acta de compromiso para la conformación de la mesa inclusiva de Discapacidades.
- Atención a denuncias de personas con discapacidad, se intervino en 12 intervenciones con articulaciones interinstitucionales.
 - Visitas preventivas a empresas que incumplen el porcentaje de contratación, logrando en este trimestre 320 visitas y la inclusión de 161 personas con discapacidad.
 - Registro de Trabajadores Sustitutos, se han registrado a 30 trabajadores sustitutos en este primer periodo.

3.5 JÓVENES

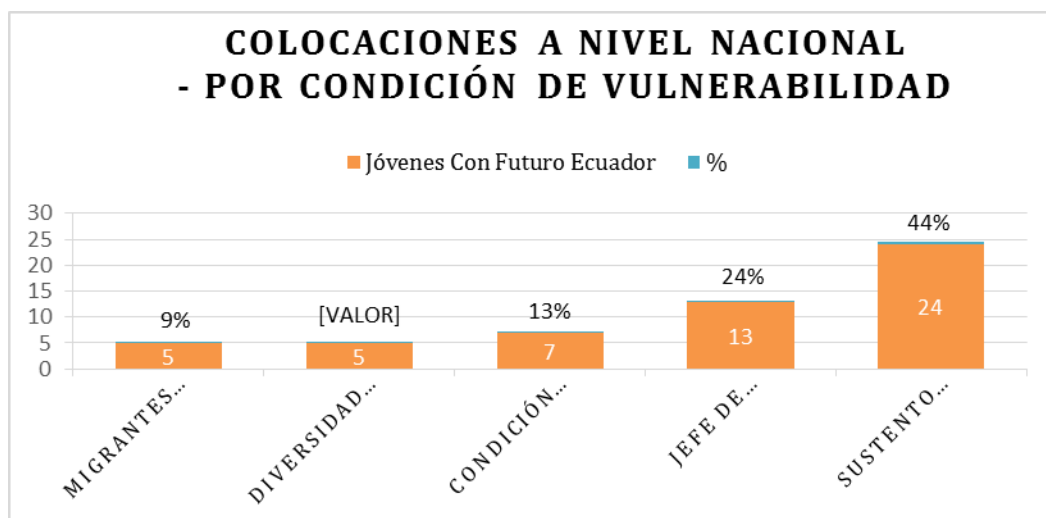
La Ley de la Juventud reconoce las particularidades de las y los jóvenes ecuatorianos y la necesidad de establecer mecanismos complementarios a los ya existentes en el sistema jurídico, que promuevan el goce y ejercicio efectivo de sus derechos y garanticen el cumplimiento de los deberes y obligaciones. Para con lo siguiente se considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años de edad. En este sentido, se genera espacios para la creación de oportunidades de empleo digno y la apertura de espacios a través de y en los siguientes periodos:

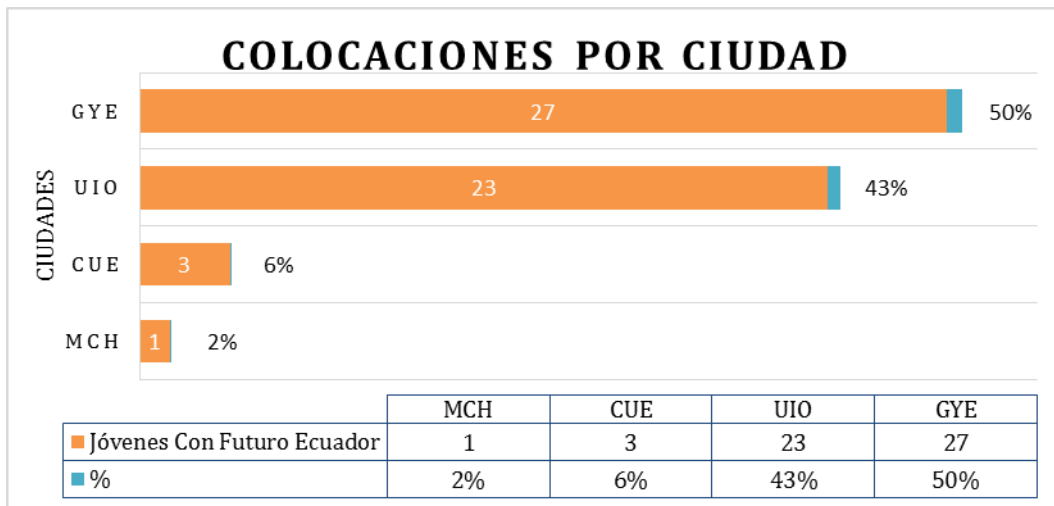
Segundo Periodo de Junio a Diciembre

- Foro Juvenil de Empleo y Autoempleo para la promoción de alternativas de empleo y autoempleo a los y las jóvenes como población en condición de vulnerabilidad y actores estratégicos del desarrollo del país. Se contó con la presencia 200 jóvenes participantes de Organizaciones sociales, culturales y políticas, Asociaciones de Estudiantes Universitarios, Panelistas Internacionales, Líderes Juveniles.
- Apoyo a Feria Juvenil por el Empleo y Autoempleo de Jóvenes organizada por la Red Socio Empleo.

- Apoyo en el Festival y caminata por la Alegría y Juventud con la finalidad de conmemorar el Mes de la Juventud.
- Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio Del Trabajo, Childfund International Usa y La Federación de Asociaciones Comunitarias Del Carchi - Fedacc cuyo objetivo es facilitar proceso de Sensibilización en habilidades blandas, acceso y sostenibilidad al empleo, así como derechos laborales.
- Reuniones de trabajo con los GADS de cantones Manta y Portoviejo para la construcción de propuesta de convenio que permita identificar los costos y beneficios de incorporar jóvenes de los últimos años de la carrera en pasantías y que estos sean contemplados en el POA de cada institución.
- Participación en Mesa Intersectorial de Juventudes, espacios de discusión sobre el Día Internacional de la Juventud, como resultado realización de una feria, toma espacio público para promocionar los derechos de las y los jóvenes durante el mes de la juventud.
- Firma de Convenio Marco de Cooperación entre el Ministerio del Trabajo y Arcgold del Ecuador S.A., (MCDONALDS) para el proyecto “Jóvenes con Futuro Ecuador” que fomenta la inclusión laboral y capacitación de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad que ni estudian, ni trabajan.

Gráfico Nro. 14
Periodo de Resultados a Nivel Nacional: 01 septiembre a 01 de diciembre de 2017





Primer Periodo de Enero a Mayo

- Espacios de discusión de políticas públicas, se desarrollan 9 espacios con la participación de 103 jóvenes.
- Atención a denuncias de juventud, se intervino en 1 intervención con articulación interinstitucional.
- Estudios y/o propuestas de políticas en materia laboral, durante el primer trimestre 2017 se realizaron 2 estudios a nivel nacional: Convenio con la CETAD (Centro Especializado en el Tratamiento a Personas con Consumo Problemático de Alcohol y otras Drogas), y Convenio con la FEDACC.

3.6 MUJERES

El 20 de noviembre de 2014, con ocasión del Día Internacional contra la Violencia de Género, el Ministerio del Trabajo y ONU Mujeres suscriben un Memorandum de Entendimiento, cuyo objetivo principal consiste en promover políticas públicas con enfoque de género en las áreas de trabajo y empleo, con una duración de dos años desde su firma y aprobación. En este sentido, en el 2016 la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios es la contraparte del Ministerio del Trabajo en la temática de género para el desarrollo de las actividades detalladas en las áreas de cooperación y en el plan de trabajo anual que se desarrolla.

Segundo Periodo de Junio a Diciembre

- ONU-Mujeres realiza consultoría y entrega de:
 - Lineamientos para Incorporar el Enfoque de Género en la Política Laboral del Ecuador. (junio 2017)
- Junto al SECAP, se capacitó a 31 mujeres de las zonas de riesgo de Manabí, en áreas de construcción (preparación de excavación para plintos y cimientos, preparación de estructura de encofrado y fundición de hormigón armado).

- Evento Ecuador Inclusivo: “Inserción laboral de las mujeres y grupos prioritarios en el sector albañil y afines” (intervinieron MDT, SECAP y Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Manta). Con el objetivo de sensibilizar al sector de la construcción para la contratación de las mujeres albañiles.
- Firma Plan de Trabajo con ONU-Mujeres y realización de reuniones para ejecución del mismo durante el año 2018.
- Feria de mujeres emprendedoras y artesanas, “Un paso a la Erradicación de la Violencia contra la Mujer” en la ciudad de Manta, espacio creado para promover micro negocios de las mujeres de la provincia de Manabí.
- Apoyo en Feria de Empleo y Autoempleo en la ciudad de Quito denominada “Mujer Emprendedora” organizada por la Red Socio Empleo.
- El Ministerio del Trabajo se une a la “Campaña Únete” durante 16 días de activismo, promovida por Naciones Unidas y la agencia de ONU-Mujeres en relación al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En este sentido con el apoyo de la EPMMOP – Municipio de Quito, GAD de Riobamba, GAD de Portoviejo y el GAD de Cuenca se activó la campaña en semáforos, la cual tiene como objetivo concientizar y sensibilizar a la comunidad sobre la problemática de la violencia contra las mujeres y sus efectos para la población en general.

Primer Periodo de Enero a Mayo

- En el marco de la enmienda al Memorando de Entendimiento suscrito entre ONU-Mujeres y el Ministerio del Trabajo, se han realizado varias reuniones con la finalidad de elaborar el Plan de Trabajo 2017 para el desarrollo de actividades. Por otro lado, ONU-Mujeres realiza la entrega de dos productos obtenidos de la Asistencia Técnica realizada en el 2016 de expertas internacionales:
 - Síntesis de lineamientos para la incorporación de la igualdad de género en la política ecuatoriana.
 - Incorporación del enfoque de género en el empleo privado: Recomendaciones para las políticas públicas y políticas empresariales.

- Estudios y/o propuestas de políticas en materia laboral, se realizaron dos estudios, uno sobre los costos médicos con el IESS de mujeres a nivel empresarial, otro estudio sobre brechas de Inserción laboral con enfoque de género.

3.7 PUEBLOS Y NACIONALIDADES

En cumplimiento al Decreto No.060 del Plan Nacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, con fecha 28 de septiembre de 2009 y con cumplimiento al artículo 3 que establece (...)”En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de los afro ecuatorianos, indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población”. En este sentido, se establecen acciones afirmativas y en los siguientes periodos para las personas pertenecientes a pueblos afro ecuatorianos, indígenas y montubios, tales como:

Segundo Periodo Junio a Diciembre

- Reuniones de Trabajo con el SECAP y Confederación Nacional de Organizaciones Campesinas, Indígenas y Negras (FENOCIN) para la construcción de la propuesta de Firma de Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo, con el objetivo de fortalecer y potenciar de forma integral las capacidades de los miembros de FENOCIN, mediante el desarrollo de competencias laborales, enfocadas en áreas específicas; lo cual permitirá elevar su nivel de vida.
- Reuniones de Trabajo con el Movimiento YO TAMBIÉN para la construcción de la Propuesta de Firma de Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo y, con el objetivo de impartir cursos gratuitos en ramas de Acceso y Sostenibilidad de Empleo, Derechos y Obligaciones Laborales, Emprendimiento para promover la igualdad de oportunidades.
- Participación en Feria por el Día de la Interculturalidad y Plurinacionalidad, organizado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades.

Primer Periodo de Enero a Mayo

- Espacios de discusión de políticas públicas, se desarrollan 3 espacios con la participación de 29 personas de pueblos y nacionalidades

- Atención a denuncias de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades, se intervino en 1 inspección a favor de una persona afro ecuatoriana con articulación de otras entidades del estado, con el objetivo de fortalecer la inclusión laboral.

3.8 VIH/SIDA

El Ministerio del Trabajo es parte de la Red de Defensores de derechos de personas viviendo y afectadas con VIH/SIDA, en este sentido la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios ha realizado las siguientes actividades:

Segundo Periodo de Junio a Diciembre

- Participación en Mesas de Trabajo con el Comité Ecuatoriano Multisectorial del SIDA (CEMSIDA) para la revisión del Plan Estratégico Multisectorial 2017 – 2021 que incluye el Aseguramiento de la promoción de la salud y la prevención del VIH/SIDA. Para detener la epidemia de VIH, es necesario asegurar que los jóvenes, mujeres y los grupos de HSH, Trans Femeninas, personas en trabajo sexual y privados de libertad, cuenten con programas y servicios de promoción de la salud y prevención del VIH/ITS apropiados y basadas en evidencia eficaz.
- Como Dirección de Atención a Grupos Prioritarios: se impartirá Talleres de Sensibilización sobre VIH/SIDA a trabajadores y empleadores del sector público y privado.
- Cumplimiento del Acuerdo Ministerial 398 – Sobre discriminación laboral por VIH/SIDA en asesoramiento y acompañamiento a denuncias por parte de las personas viviendo y afectadas por el VIH/SIDA

Primer Periodo de Enero a Mayo

- Espacios de discusión de políticas públicas, se ha realizado 1 espacio con la participación de 5 personas.
- Atención a denuncias de personas con VIH/SIDA, se intervino en 1 intervención con articulación interinstitucional.

3.9 LGBTI

En el marco de la Mesa Interinstitucional se diseña la política pública integral para personas LGBTI. En este sentido la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios realiza las siguientes actividades:

Segundo Período de Junio a Diciembre

- Reunión de Trabajo con la Defensoría del Pueblo en Manta para la construcción de una Propuesta de Acuerdo para la capacitación a las poblaciones en condición de vulnerabilidad en la temática de Género y Diversidad Sexual. Se beneficiará la ciudadanía en general, establecimientos de educación, instituciones privadas; con la finalidad de promover en Manta una cultura de respeto al género y diversidad sexual.

Primer Periodo de Enero a Mayo

- Espacios de discusión de políticas públicas, se ha desarrollado 7 espacios con la participación de 82 personas.

3.10 MIGRANTES

Segundo Periodo de Junio a Diciembre:

- Realización del primer Taller sobre Acceso y Sostenibilidad en el Ámbito Laboral y Mecanismos de Protección y Exigibilidad de Derechos a personas en movilidad humana.
- Servicio de Atención, Acompañamiento y Seguimiento a trabajadores migratorios, en casos de vulneración de derechos en el ámbito laboral.
- Participación en el evento "Encuentro de Migrantes" - Conversatorio organizado por la Coordinación Zonal 4 del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana en conmemoración al Día Internacional del Migrante, en la ciudad de Montecristi.

3.11 ACTIVIDADES ADICIONALES PARA GRUPOS PRIORITARIOS Y/O EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

Segundo Periodo de Junio a Diciembre:

- Impulso para creación de Mesas de Trabajo en conjunto con la Defensoría del Pueblo para crear insumos y estrategias que serán abordados en diálogos para propuesta de cambio de Código Integral de Trabajo referente al grupo de las trabajadoras sexuales.
 - Acompañamiento inspecciones en sitios de tolerancia y apoyo en la aplicación de encuestas que entre otros puntos menciona si ha sido objeto de discriminación, violencia, situaciones propias del trabajo que realizan.
- Coordinación Interinstitucional con el Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón Rumiñahui para generar acciones interinstitucionales que promuevan la inclusión laboral y sostenibilidad al empleo de las personas con autismo y sus familiares cercanos.
- Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo y la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Antonio Ltda., para la capacitación de grupos de atención prioritaria en conocimientos financieros básicos y eficiencia en el trabajo.
- Firma de Acuerdo Compromiso con el "Sistema Nacional de Protección y Asistencia a Víctimas, Testigos y otros participantes en el Proceso Penal (SPAVT)" de la Fiscalía General del Estado para fortalecer perfiles laborales y fomentar su empleabilidad.

Primer Período de Enero a Mayo:

- La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios ha participado en 2 espacios interinstitucionales: con el Consejo Cantonal de Protección de Derechos – CCPD de Alausí para elaborar una propuesta de normativa que permita regular ciertos actos de vulneración de derechos a favor de los grupos prioritarios, y con el SECAP para lograr certificar competencias laborales a favor de los grupos prioritarios en general de la ciudad de Cuenca.

3.11.1 Talleres de sensibilización

La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios ejecuta actividades en igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente para quienes conforman los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad:

Segundo Periodo Junio a Diciembre: 6.099 Personas Sensibilizadas.

Gráfico Nro. 15
Clasificación por eje de personas sensibilizadas

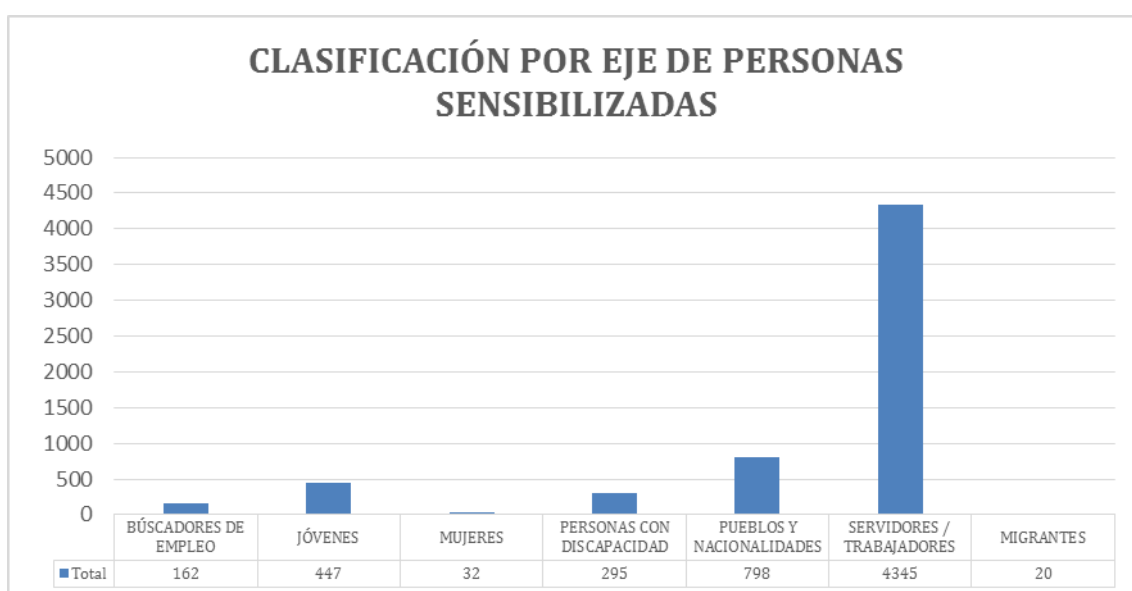
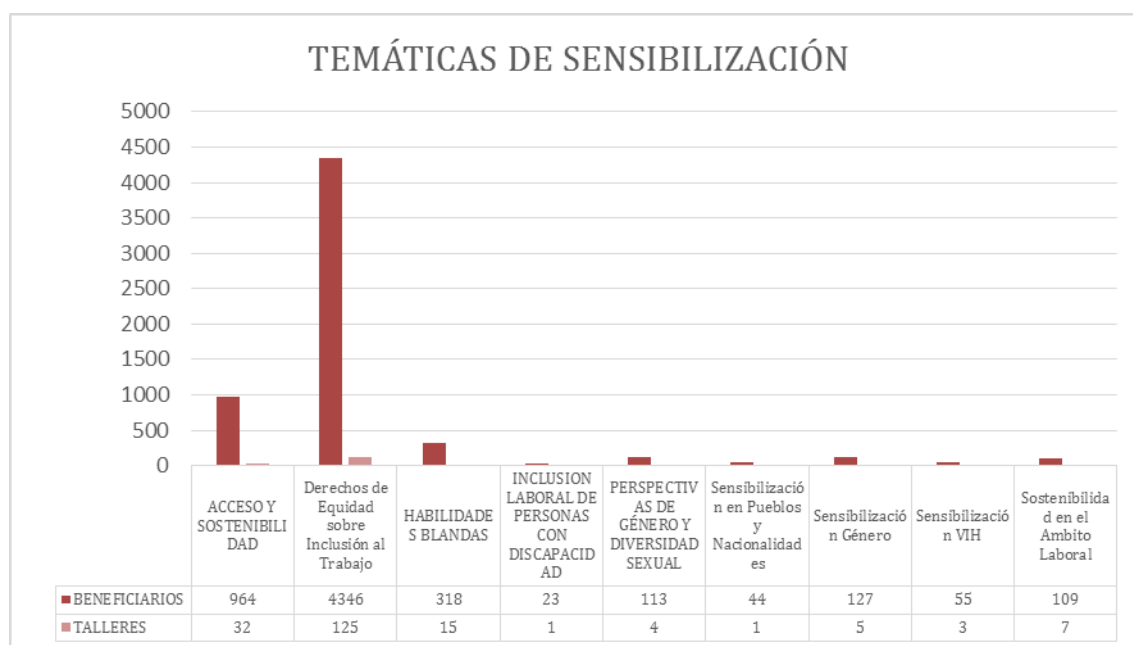


Gráfico Nro. 16
Talleres de Sensibilización realizados



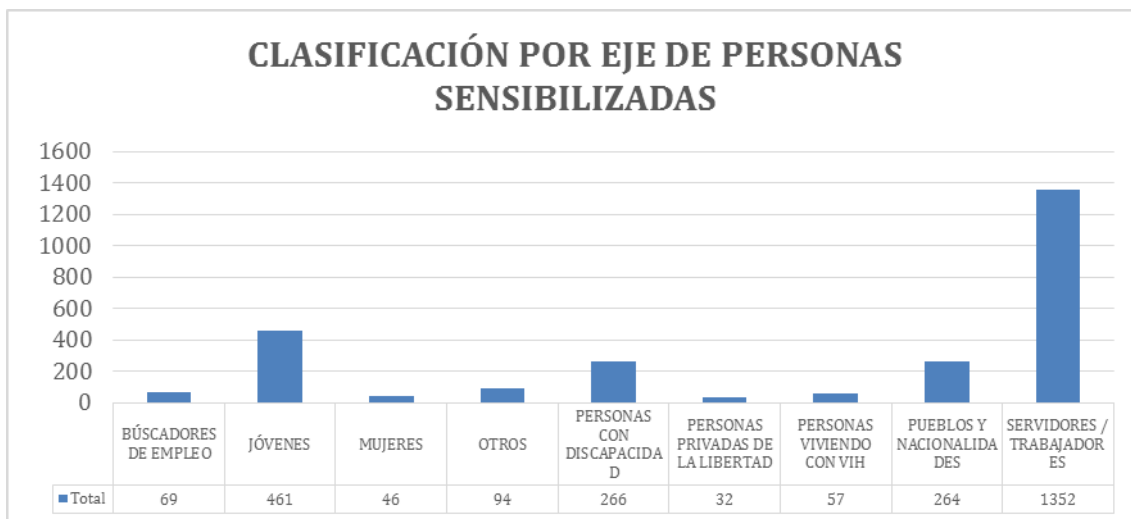
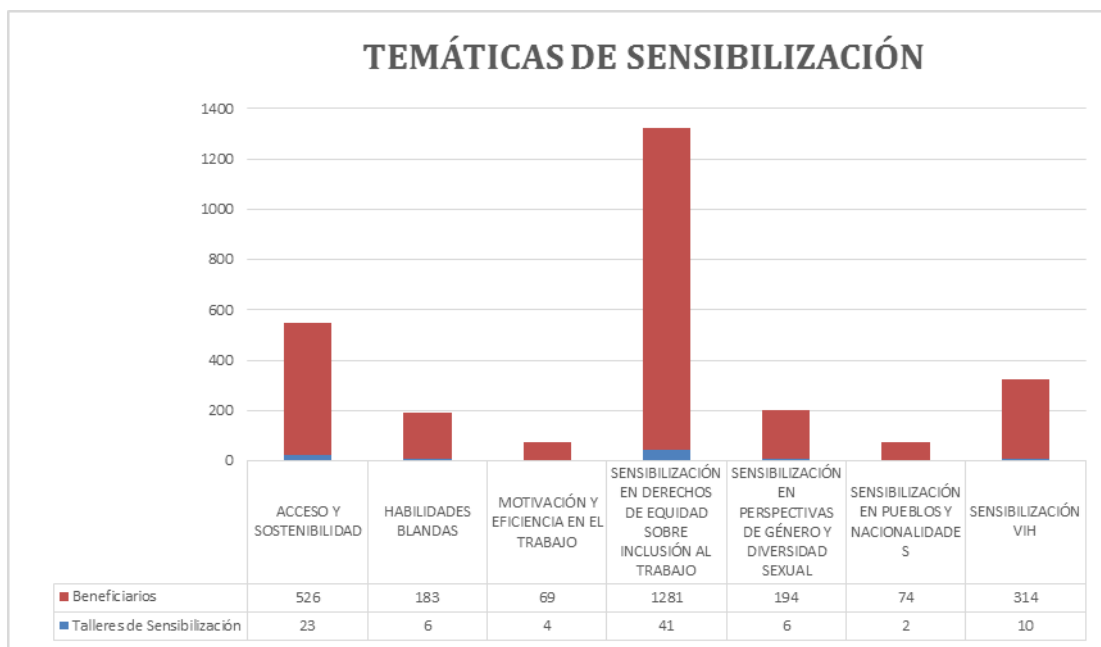


Gráfico Nro. 18
Talleres de Sensibilización realizados.



3.11.2 Asesorías

La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios tiene Asesorías técnicas y legales sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral y/o canalización de denuncias por discriminación en espacios de trabajo.

Gráfico Nro. 19
Segundo Periodo Junio a Diciembre: 2.477 Asesorías realizadas.

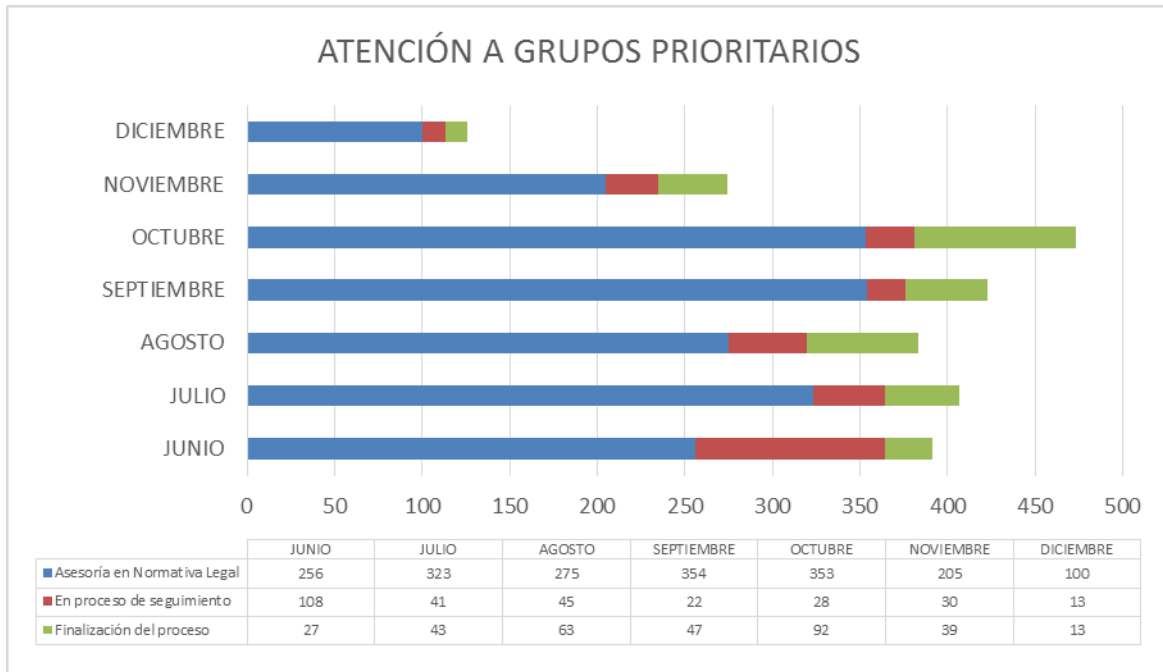
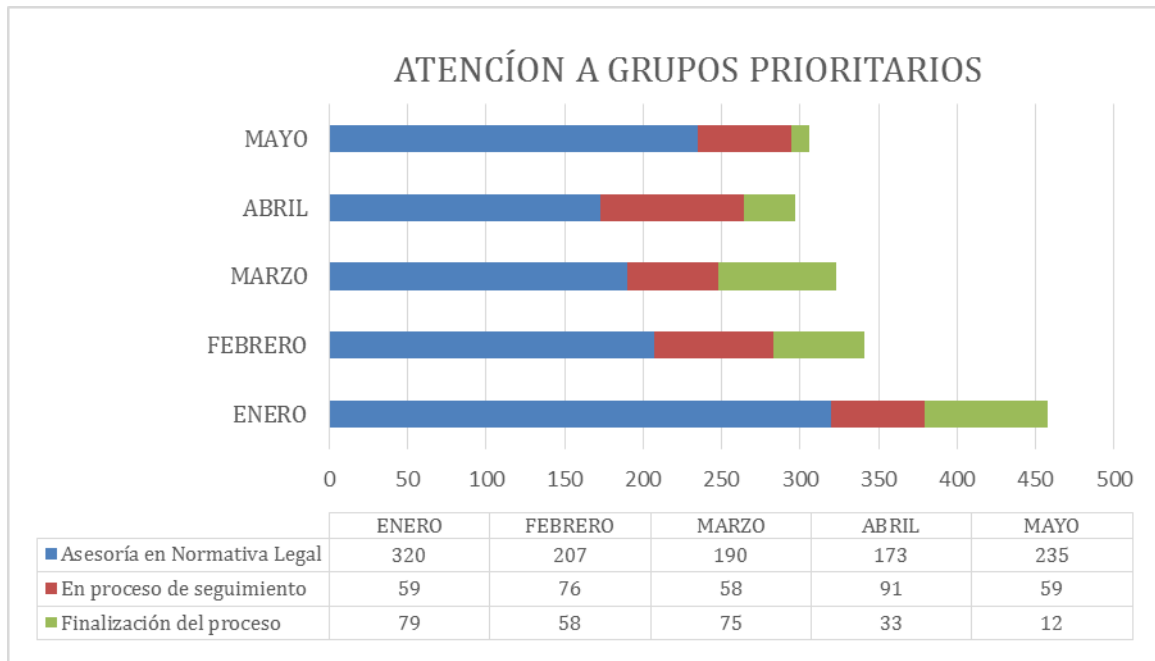


Gráfico Nro. 20
Primer Periodo Enero a Mayo: 1725 Asesorías realizadas.



Durante el segundo periodo de junio a diciembre de 2017, las metas GPR y objetivos se cumplieron a plenitud con la firma de cinco convenios a nivel nacional que han sido puestos en ejecución, con la realización de cuatro propuestas para futuros procesos que fomenten el

empleo y autoempleo a las personas de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad como promotores productivos de la sociedad y con el análisis estadísticos en cuatro temáticas específicas a nivel nacional.

Con la realización de 193 talleres de sensibilización a nivel nacional se han beneficiado 6.099 personas, en diferentes temáticas enfocadas a mejorar las condiciones de acceso y sostenibilidad al empleo de personas de grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad y sobretodo promover los derechos de equidad en el ámbito laboral. De la misma forma, se han realizado 2.477 asesorías a personas pertenecientes a los grupos prioritarios, empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral y/o canalización de denuncias por discriminación en espacios de trabajo.

3.12 METAS 2018

3.12.1 LÍNEAS A SEGUIR

- Trabajo por medio de grupos focales con las personas que están dentro de grupos prioritarios para revisar las políticas públicas que permita mejorar o modificar las acciones y estrategias con la finalidad de obtener mejores y mayores resultados en la generación de oportunidades en concursos de méritos y oposición, acciones afirmativas, e inserción laboral.
- Desarrollo de normativas que aporten a la erradicación de la discriminación en el acceso y sostenibilidad del empleo.
- Fortalecer procesos de inserción laboral a través de las visitas técnicas a las empresas e instituciones públicas con la finalidad de apoyar en la consecución del cumplimiento del 4% y abrir espacios de coordinación con las redes de empleo haciendo un link entre oferta y demanda.
- Continuar con la coordinación con el SECAP que fomente líneas de capacitación y certificación para grupos de atención prioritaria.
- Fortalecer la participación de los espacios interinstitucionales a través de las mesas de trabajo y jornadas de difusión.
- Continuidad en las estrategias y acciones que se vienen desarrollando.
- Fortalecer el trabajo con enfoque de género basados en la cooperación conjunta en el marco de las Naciones Unidas.

- Fomentar alianzas público – privado para encaminar la empleabilidad de mujeres en áreas no tradicionales.
- Propuesta de construcción de Convenios de Cooperación entre el sector público y privado para la empleabilidad de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad.
- Campaña orientada al conocimiento, socialización e implementación del teletrabajo en empresas públicas y privadas para mujeres en período de lactancia.
- Generar mecanismos para impulsar el interés de las mujeres en el autoempleo.
- Acuerdo de Cooperación Interministerial entre los Ministerios de Trabajo y Salud Pública para garantizar los derechos de las mujeres en el período de lactancia.
- Campaña de sensibilización Interministerial denominada “Año Naranja” para concienciar la violencia de género y su impacto en el ámbito laboral.
- Asesoramiento en estudios para la promoción de debates y diálogos regionales y mundiales sobre la migración laboral.
- Acompañamiento en la creación de alianzas entre el sector público y privado para promover la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

4. COORDINACIÓN DE EMPLEO Y SALARIOS

4.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Red Socio Empleo	
Descripción de la Actividad	La Red Socio Empleo, es una iniciativa emblemática que nace a finales del 2009, bajo las competencias del Ministerio del Trabajo con el objetivo de impulsar el Servicio Público de Empleo a nivel nacional para que sea un punto de encuentro entre la demanda y oferta de empleo.
Propósito – Fin del Proyecto	Fomentar el uso del servicio público de empleo y gestionar la ejecución de acciones interinstitucionales para promover el empleo y el autoempleo en el país.
Atribuciones de la Coordinación de Empleo y Salarios	Emitir lineamientos para el desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos para incentivar y promover el empleo formal.
	Monitorear y evaluar la gestión del servicio público de empleo.
	Coordinar con la red pública de servicio de empleo la ejecución de capacitación.
	Fomentar el servicio de colocación, así como controlar el funcionamiento de oficinas privadas de colocación del servicio público de empleo.
	Monitorear la aplicación de políticas públicas en el ámbito de empleo juvenil y erradicación del trabajo infantil.
	Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente.

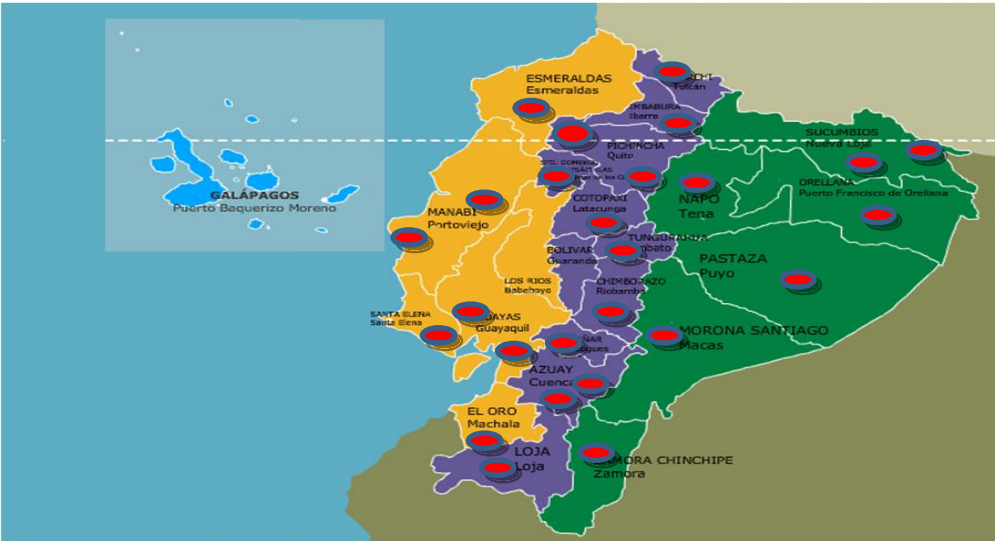
4.2 RED SOCIO EMPLEO

La Red Socio Empleo desde su nacimiento en el 2009 se ha constituido como facilitador para el empleo que promueve el vínculo efectivo y oportuno entre la oferta y demanda laboral, mediante la innovación permanente en nuestros servicios con el propósito final de implementar y vigilar un nuevo modelo de gestión de procesos de selección inclusivos,

transparentes y técnicos, de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas e instituciones, además busca ser posicionada y reconocida como líder en el país por brindar un servicio moderno, eficaz y transparente que permita mejorar la calidad de vida de la colectividad; así como proveer a las empresas talento humano certificado, a través de sus procesos de vinculación laboral y generación de proyectos de emprendimiento sostenibles e inclusivos, logrando así que los ciudadanos obtengan un trabajo digno.

Constituye una red de 23 puntos de atención y agencias, a nivel nacional que presta servicios de vinculación laboral y gestión de capacitación.

Gráfico Nro. 21
Agencias a Nivel Nacional



4.3 SERVICIOS DE LA RED SOCIO EMPLEO

Brinda soporte informático que facilita los procesos de aplicación, reclutamiento y selección de talento humano, mediante la página www.socioempleo.gob.ec

Los servicios brindados por la Red Socio Empleo a los buscadores de empleo, a los buscadores de talento humano y al público en general, son gratuitos, a continuación se detallan los mismos:

Para buscadores de Talento Humano (Empresas)

- Publicación de una oferta en la página web de la Red Socio Empleo.

- Preselección de hojas de vida de acuerdo al perfil solicitado.
- Servicio integral de selección (Entrevistas y pruebas psicométricas)

Para buscadores de Empleo (Usuarios/Candidatos)

- Registro de hoja de vida en la página web Red Socio Empleo
- Se ofrecen capacitaciones permanentes, en alianza estratégica con el sector público y privado con el fin de mejorar el perfil profesional de los usuarios de la Red Socio Empleo.
- Asesoramiento, preparación y capacitación en función a las competencias del candidato. Ejemplo: Uso de la plataforma de la Red Socio Empleo, correcta presentación de la hoja de vida, consejos para acudir a una entrevista.

Los usuarios acuden a las oficinas de la Red Socio Empleo a nivel nacional para obtener una atención personalizada y así poder aplicar a las diferentes vacantes laborales disponibles en el sistema de acuerdo al perfil laboral del usuario.

4.4 CUMPLIMIENTO DE METAS

4.4.1 Usuarios Registrados En El Periodo De Enero – 15 De Diciembre 2017

Durante el periodo enero a diciembre del 2017 se registraron un total de **318.124** usuarios a nivel nacional, el mismo que se detalla en un gráfico comparativo en el periodo de Ene - Dic 2017 y Jun – Dic. 2017:



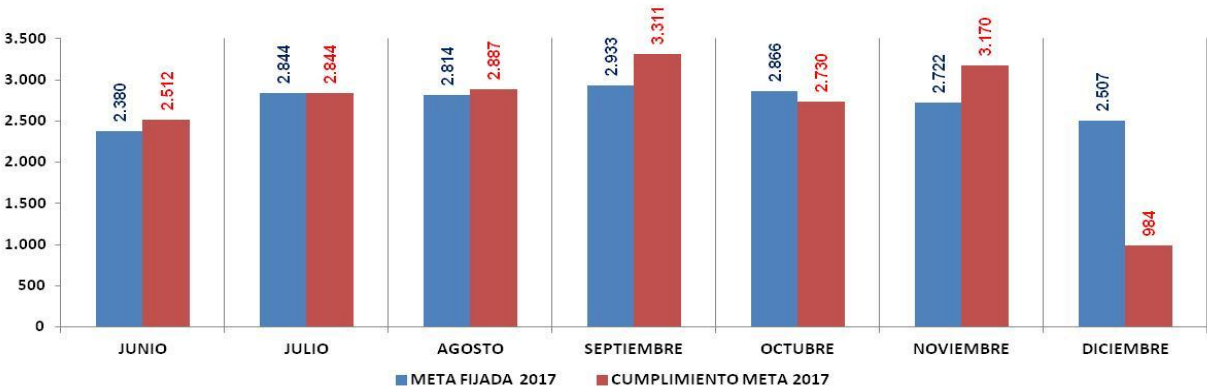
Del número total de usuarios registrados en el periodo enero a noviembre del 2017, el 43% corresponde al género femenino, el 24% al género masculino y el 33% no han definido género información:

4.5 COLOCACIONES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA

PERÍODO JUNIO - DICIEMBRE

Meta Fijada: 19.066
 Total de Colocaciones: 18.438
 Porcentaje de cumplimiento: 97 %

Gráfico Nro. 23
Personas colocadas jun-dic 2017



Como se puede observar en el gráfico existe un sobre cumplimiento en la mayoría de los meses analizados, solo quedando por debajo del cumplimiento el mes de octubre en el cual existió una disminución de la demanda de mano de obra; en el mes de diciembre debió al periodo en el que se efectúa el corte de información la mayoría de procesos se encuentran activos en sistema los cuales deben cerrarse en el mes de enero de acuerdo a los seguimientos efectuados a los empleadores.

PERÍODO ENERO - DICIEMBRE

Durante el período se sobre cumplió la meta establecida de colocaciones bajo relación de dependencia, de acuerdo al siguiente detalle:

Meta Fijada: 30.051
 Total de Colocaciones: 34.545
 Porcentaje de cumplimiento: 112 %

4.6 ANÁLISIS COMPARATIVO

Tabla Nro. 10

Período	Meta Fijada	Total de colocaciones	Porcentaje de cumplimiento
Junio-Diciembre	19.066	18.438	97 %
Enero-Diciembre	30.051	34.545	110 %

La cantidad de ciudadanos colocados en el período junio – diciembre representa el 56 % de los colocados del año 2017; de los cuales 4.763 pertenecen al sector público y 13.675 al sector privado; logrando integrar de esta manera a 378 migrantes y 311 personas con discapacidad.

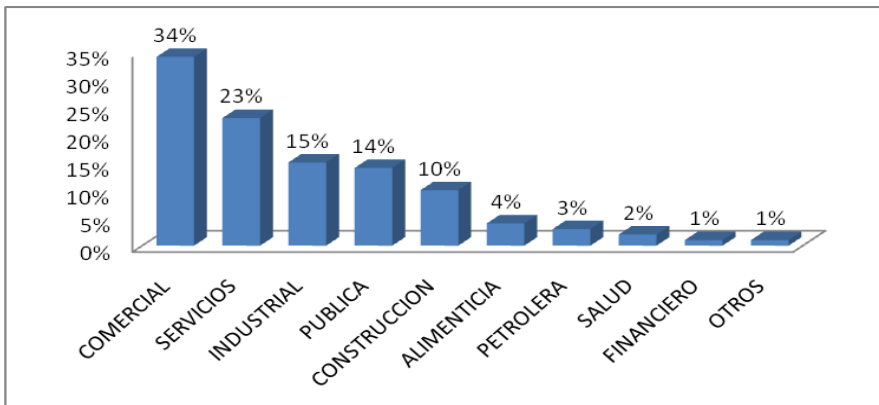
4.7 VISITAS A EMPRESAS

Así mismo y con el fin de seguir re-potencializando a la Red Socio Empleo como Servicio Público de Empleo, seguimos ejecutando actividades que fortalezcan el servicio, lo que ha permitido levantar vacantes y colocar usuarios que se encuentran registrados en la plataforma Red Socio Empleo mediante las visitas a empresas.

Sin el apoyo de la empresa privada y pública no sería posible realizar una gestión de éxito, es por eso que una de las actividades fundamentales de la bolsa pública de empleo es la visita a empresas con la finalidad de dar a conocer los servicios que ofrece de la Red Socio.

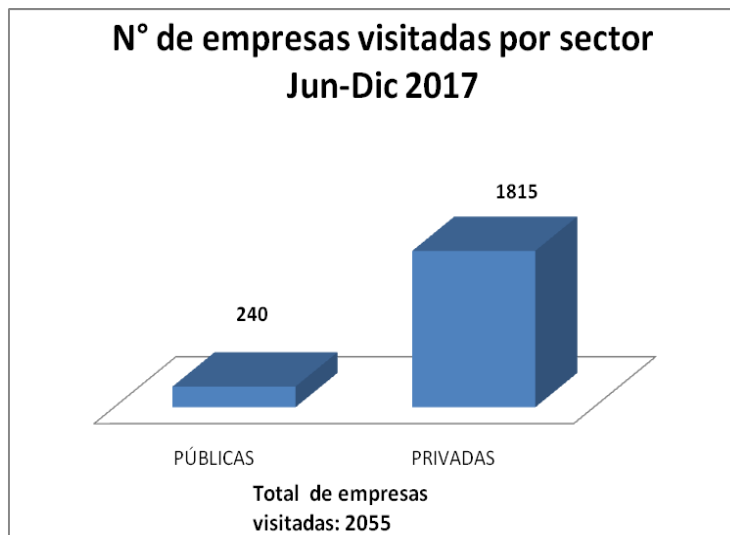
Entre enero a diciembre del presente año los Asistentes de Empleo distribuidos en las 23 agencias a nivel nacional, **visitaron 4980 empresas**, representado un 85% al sector privado y un 15% al sector público como lo demuestran estas cifras, nuestro enfoque es hacia el sector privado, ya que el mismo dinamiza la economía y a la vez es generador de fuentes de empleo, sin embargo no se ha descuidado procesos puntuales que manejan las instituciones públicas, realizando el respectivo seguimiento a los cargos solicitados.

Gráfico Nro. 24
Empresas visitadas por actividad económica



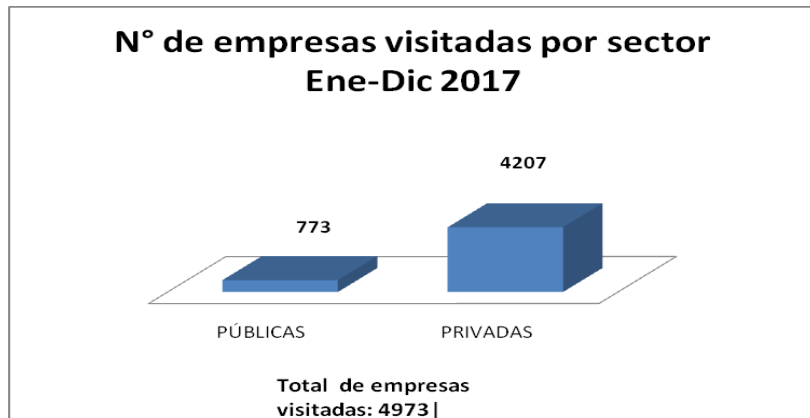
Fuente: Red Socio Empleo reportes GPR

Gráfico Nro. 25
Tipo de empresas visitadas



Fuente: Red Socio Empleo reportes GPR

Gráfico Nro. 26
Tipo de empresas visitadas

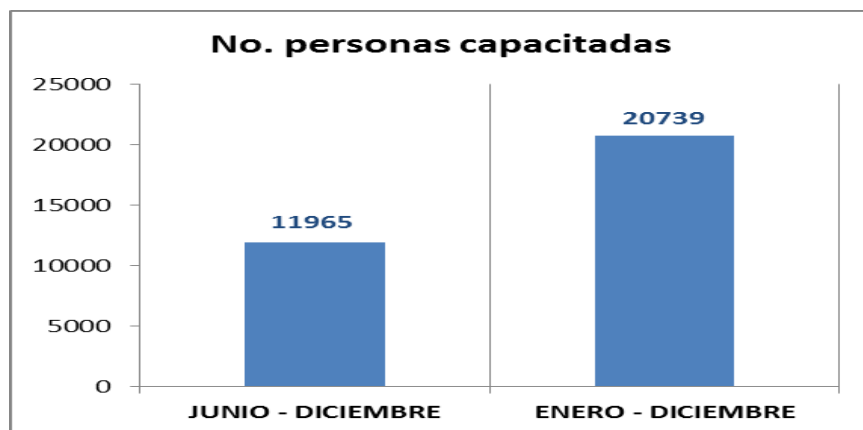


Fuente: Red Socio Empleo reportes GPR

4.8 CAPACITACIONES

Como uno de los principales servicios que ofrece la Red Socio Empleo a todos los usuarios y de manera totalmente gratuita se gestiona a nivel nacional cursos, talleres de capacitación en diferentes temas. En este 2017 a través de instituciones privadas y públicas se dictó en promedio 55 cursos mensuales, **sumando en total 669 capacitaciones de enero a diciembre, beneficiándose de las mismas 20.739 ciudadanos** en cursos habilitantes a través de los cuales nuestros usuarios mejoran sus perfiles, sus competencias, actualizan conocimientos y por ende mejoran sus hojas de vida para mejorar su empleabilidad.

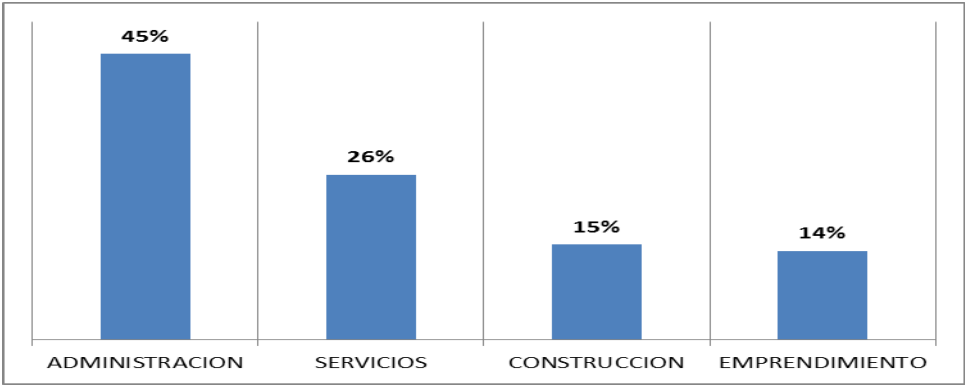
Gráfico Nro. 27
Número de personas capacitadas a nivel nacional



Fuente: Red Socio Empleo reporte agencias GPR

Durante el período Junio - Diciembre se cumplió el 57.69% de la meta propuesta, debido a la gestión realizada por la actual coordinación, una de las estrategias empleadas fue el gestionar cursos de capacitación en temas administrativos puesto que el mayor número de personas registradas en la Red Socio Empleo son usuarios que tienen formación académica de tercer y cuarto nivel, en segundo lugar se encuentra el área de servicios, seguido del segmento de la construcción ya que con estas capacitaciones dirigidas a este grupo se pretende formalizar, actualizar, legitimar sus conocimientos.

Gráfico Nro. 28
Porcentaje de capacitaciones realizadas por temas



Fuente: Red Socio Empleo reporte agencias GPR

Para poder brindar las capacitaciones gratuitas, la Red Socio Empleo ha realizado alianzas estratégicas con varias empresa privadas como Fundación Agencia de Desarrollo Local Económica y Social (FADLES), Eternit, Instituto Febres Cordero, Universidad Nacional de Loja, entre otras prestigiosas empresas e instituciones, así como también nos han colaborado Instituciones públicas como la Junta Nacional Defensa del Artesano, SECAP, SERCOP, IEPS, MDT.

4.9 PROGRAMA CONJUNTO CON LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Son beneficiarias de las medidas de reparación todas las víctimas directas o indirectas de los casos de violaciones de Derechos Humanos y Delitos de Lesa Humanidad ocurridos en el Ecuador entre 1983 y 2008; documentados por la Comisión de la Verdad.

En total el Programa tiene registrados 459 víctimas, de las cuales hasta el cierre del 01 de diciembre 235 han solicitado gestión laboral y los restantes 224 están solicitando otras

indemnizaciones no correspondientes al Ministerio del Trabajo (indemnización monetaria, servicios de salud, reintegración social, viviendas, etc.).

Del total de 235 ciudadanos que inicialmente habían solicitado ayuda laboral a través de la Defensoría, al ser contactados por la RSE 40 informaron no estar interesados en seguir en el proceso por diferentes causas personales, 28 se encuentran incorporados al trabajo (por gestiones de la RSE y gestiones propias), quedando un total de 169 casos interesados en recibir ayuda para la gestión de un empleo hasta el cierre del 01 de diciembre.

De los 169 que actualmente están en el listado de atención, hasta la presente fecha solo 91 se han acercado a nuestras agencias, los que se encuentran registrados en la plataforma de la Red Socio Empleo y en proceso de asignación a ofertas laborales, siendo vinculados a 361 ofertas laborales durante el 2017.

Tabla Nro. 11

Provincia	Agencias	Total	Registrados en rse
Azuay	Cuenca	12	6
Chimborazo	Riobamba	1	1
El Oro	Machala	39	13
Esmeraldas	Esmeraldas	9	6
Guayas	Guayaquil	38	17
Imbabura	Ibarra	3	1
Loja	Loja	35	23
Los Ríos	Babahoyo	1	0
Pichincha	Quito Norte	18	14
Sto. Domingo	Sto. Domingo	1	1
Sucumbíos	Nueva Loja	12	9
TOTAL		169	91

4.10 ATENCIÓN DE AYUDAS LABORALES ASIGNADOS DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Al mes de diciembre de 2017 con respecto a las ayudas laborales asignadas a través de la herramienta de gestión documental Quipux desde la Presidencia de la República, se ha brindado atención mensualmente a un alrededor de 400 personas a nivel nacional en las 23 agencias de la Red Socio Empleo y se han publicado un total de 29.000 ofertas laborales con

un aproximado de 50.000 vacantes, producto de las acciones realizadas que se detallan a continuación:

- Con el fin de conocer la solicitud de ayuda laboral y reasignar a un asesor de empleo de la manera más oportuna, para que se le realice vinculaciones en ofertas laborales de acuerdo al perfil, se brinda atención en la Coordinación de Empleo y Salarios para los casos en el que el persona se acerca al Edificio Torrezul del Ministerio del Trabajo.
- Los asistentes de empleo realizan la búsqueda de oportunidades laborales en el sistema de la Red Socio Empleo y vinculan en al menos tres ofertas, para los casos en que no se puedan realizar vinculaciones, los asistentes de empleo efectúan acercamientos semanalmente con empresas del sector con el objetivo de conseguir oportunidades de trabajo y dar a conocer los perfiles de los solicitantes.
- Con el objetivo de conocer las gestiones efectuadas y verificar la atención brindada para los casos de ayuda laboral, se realiza una evaluación mensual de todos los casos Quipux asignados desde la Presidencia de la República.
- A fin de mantener informado al solicitante, se comunica mediante vía telefónica o correo electrónico las gestiones realizadas para conseguir ofertas de trabajo y las vinculaciones realizadas respecto a plazas de trabajo.
- Mediante reuniones periódicas, se informa a la Presidencia de la República las gestiones realizadas respecto a las ayudas laborales.

4.11 ACTIVACIÓN DE CONVENIOS

En el transcurso de este año el Ministerio del Trabajo a través de la Red Socio Empleo ha firmado 3 convenios con Instituciones a nivel nacional, con la finalidad de formar alianzas estratégicas en beneficio de todos los usuarios inscritos en nuestro portal, a continuación se detallan los mismos.

Convenio con el G.A.D del cantón Santa Isabel perteneciente a la provincia del Azuay	Apertura de un nuevo punto de atención en el Cantón Santa Isabel
Convenio con el G.A.D del cantón Gualaceo perteneciente a la provincia del Azuay	Apertura de un nuevo punto de atención en el Cantón Gualaceo
Convenio con la Empresa Pública Municipal de Desarrollo Económico EDEC	Uso y funcionamiento de la Red Socio Empleo en la instalaciones de la EDEC

4.12 LOGROS

- Se obtuvo la compra de membrecías para el uso de la herramienta “Psicoweb Nexos Talent” con el objetivo de realizar procesos integrales de selección a través de la aplicación de entrevistas y exámenes psicométricos que permiten determinar los perfiles más idóneos para ocupar las vacantes ofertadas cumpliendo los requerimientos establecidos por los empleadores. Las mismas se comenzaron a utilizar desde el 1ro de octubre, contando con:
 - Servicios de Evaluación Psicométrica - evaluaciones ilimitadas con 26 Test.
 - Servicios de Evaluación Líder por Competencias - evaluaciones ilimitadas para identificar 160 competencias.
 - Servicios de Entrevistas On line con video entrevistas.
- Se estableció alianzas estratégicas con Instituciones Públicas y Empresas Privadas, para contratación y capacitación de los usuarios de la Red Socio Empleo. .
- Promoción de la Red Socio Empleo, mediante visitas a empresas con la finalidad de dar a conocer los servicios que brinda la RSE, así como levantar vacantes.
- Se gestionó y ejecutó capacitaciones gratuitas a través de la empresa pública y privada, todo esto con la finalidad de mejorar la hoja de vida de los usuarios que se encuentran inscritos en la Red Socio Empleo y de esa manera puedan tener más acceso a un trabajo digno.
- Hasta la actualidad, se ha realizado censos comunitarios en las comunidades del Oriente, con la finalidad de facilitar vinculaciones de hojas de vida de las zonas de influencia directa de los Bloques Petroleros. Evitando conflictos laborales.
- En coordinación con el Ministerio de Sectores Estratégicos y basándose en la Política Pública Hidrocarburífera se ha logrado establecer como prioridad el uso de la Red Socio Empleo a todas las empresas Operadoras Petroleras de las provincias de Orellana y Sucumbíos, para evitar las mesas de empleo.

- En el mes de septiembre en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores se realizó la Primería Feria de Empleo para la Comunidad Migrante Retornada la cual fue todo un éxito, contamos con la participación de 24 empresas privadas y 6 instituciones públicas, asistieron alrededor de 3.300 personas las cuales pudieron ofertar su talento humano a una de las 985 vacantes laborales. Después de realizar el respectivo seguimiento a las empresas, se consiguió ubicar a 577 personas en un puesto de trabajo.
- El día 27 de octubre y en conmemoración del mes de la juventud en la ciudad de Guayaquil se llevó a cabo la Feria de Empleo y Autoempleo para Jóvenes desarrollada en la Universidad de las Artes a la cual asistieron alrededor de 11.000 jóvenes en búsqueda de una plaza de empleo ofertada por las 24 empresas privadas que ofertaran sus vacantes. De igual manera participaron 5 instituciones públicas dando a conocer todos sus servicios.
- Dando cumplimiento al convenio suscrito entre esta Cartera de Estado y la Cancillería, así como atendiendo la solicitud realizada por el Sr. Gobernador de la provincia del Cañar Lcdo. Luis Quishpe se realizó en el mes de noviembre en la ciudad de Azogues la Feria de Empleo y Autoempleo para la Comunidad Migrante Retornada la cual contó con la participación de 17 empresas privadas y varias instituciones del sector estatal.
- Participación de la Red Socio Empleo en la casa abierta en la Comuna Rio Santiago-Cayapas en la parroquia Maldonado de la provincia de Esmeraldas donde se expuso a los 200 participantes, sobre varios temas que brinda el Ministerio del Trabajo tanto los Inspectores como la RSE, además se les informó respecto a los beneficios de primer empleo y se aprovechó la oportunidad para invitar a la ciudadanía a inscribirse en la página de Socio Empleo.
- Noviembre fue el mes Contra la No Violencia Hacia la Mujer por ello el Ministerio del Trabajo organizó la Feria de la Mujer Emprendedora la misma que se realizó el día miércoles 29 de noviembre en la Plataforma Financiera Gubernamental de la ciudad de Quito y donde participaron 15 empresas privadas con la intención de obtener los mejores perfiles de todas las personas que se dieron cita a este evento.

4.13 ANEXOS

7.1 CAPACITACIONES

Capacitación: Instalación de productos (Construcción) **Capacitación:** Técnica de ventas
Ciudad: Cuenca **Ciudad:** Cuenca



Capacitación: Bioseguridad
Ciudad: Nueva Loja

Capacitación: Relaciones Humanas
Ciudad: Nueva Loja



Capacitación: Bombas e hidrolavadoras
Ciudad: Guayaquil

Capacitación: Servicio al cliente
Ciudad: Guayaquil



Capacitación: Pintura, preparación y tratamiento

Capacitación: Windows básico

Ciudad: Quito



Ciudad: Quito



Capacitación: Administración de RR.HH.

Ciudad: Puyo



Capacitación: Atención al cliente

Ciudad: Puyo



Capacitación: Manejo de desechos hospitalarios

Ciudad: Riobamba

Capacitación: Atención al cliente

Ciudad: Riobamba

5. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

5.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Erradicación del Trabajo Infantil	
Descripción del Proyecto	<p>El Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil, (PETI), es una iniciativa emblemática, aprobada por la SENPLADES desde el 2007 hasta el 2017 bajo las competencias del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La incidencia del proyecto es de carácter nacional con focalización en los grupos de población prioritaria de conformidad con el Art. 35, de la Constitución del Ecuador.</p>
Propósito – Fin del Proyecto	El Proyecto PETI, tiene como propósito reducir la incidencia en las peores formas del trabajo infantil en el Ecuador, bajo las competencias del Ministerio del Trabajo
Dictamen de Prioridad	En diciembre del año 2013, desde el Ministerio de Trabajo, se solicitó a SENPLADES la actualización de Prioridad del Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil. La última actualización se contempla a través de oficio N° SENPLADES-DGPBV-2013-1398- OF de 31 de diciembre de 2013, suscrito por el señor David Arauz, Subsecretario General de Planificación para el Buen Vivir, prioridad emitida para el período 2014- 2017
Periodo de Ejecución Aprobado	2014 - 2017
Inversión Aprobada	\$ 237.464,07
Componentes del Proyecto	<p>Diseñar y proponer estrategias seccionales para la protección de derechos de Niños, Niñas y Adolescentes vulnerables frente al trabajo infantil.</p> <p>Fortalecer técnica y operativamente a Redes/Alianzas de cooperación público-privada para el combate al trabajo infantil</p> <p>Diseño e implementación de un sistema de registro único para identificación, derivación y atención de casos de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de trabajo infantil</p> <p>Fortalecer el marco legal y mecanismos de regulación de la normatividad referente a trabajo infantil</p>

5.2 ANTECEDENTES.

En las Políticas pública, metas e indicadores que se propone en el Plan Nacional del Buen Vivir 2014-2017 se plantea que a fines del año 2017 Ecuador debe tener 0% de trabajo infantil y como instituciones que tienen competencia y responsabilidad en tema son: Ministerio de Trabajo, de Educación, Salud, Inclusión Económica Social entre otras; en este contexto el Ministerio de Trabajo propone la Ejecución del Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil

Según el ENEMDU a diciembre de 2016, el trabajo infantil en Ecuador afecta a alrededor de 290.325 niños, niñas y adolescentes de 5-17 años, más del seis por ciento de la población en este rango etario. La participación en el trabajo infantil aumenta con la edad: al finalizar la educación obligatoria, gran cantidad de adolescentes comienzan a dejar el sistema educativo para insertarse en el mercado laboral. Aproximadamente el cinco por ciento de los menores de 15 años están en trabajo infantil (168.530); el porcentaje sube hasta el 11,6 por ciento en el grupo de adolescentes de 15-17 años (121.795)

Tabla Nro. 12
Tasa de trabajo infantil por región natural en Ecuador

Región Natural	Niñas, Niños y Adolescentes en trabajo Infantil	Población de Niñas, Niños y Adolescentes	Indicador
Sierra	165.495	1.899.176	8,71%
Costa	96.283	2.271.048	4,24%
Amazonía	28.547	299.711	9,52%
Total	290.325	4.469.934	6,50%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU- dic16
Elaboración: Equipo PETI MDT

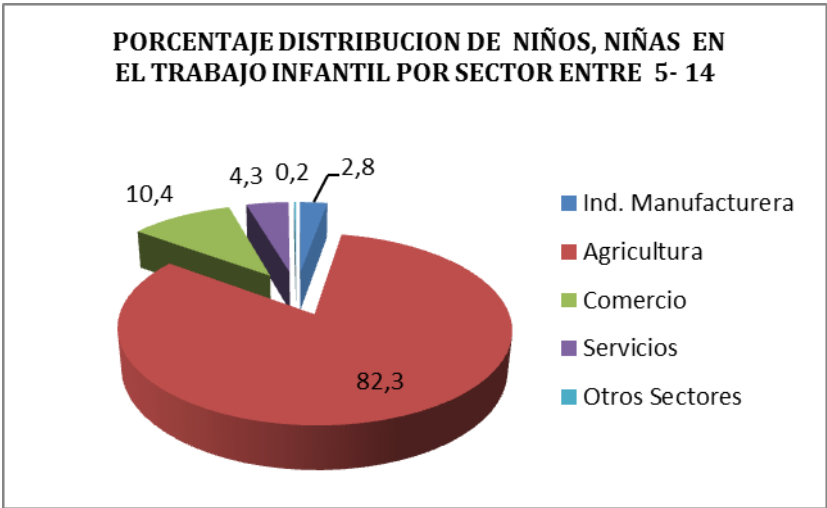
5.3 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO INFANTIL 5- 14 AÑOS DE EDAD

Uno de los factores que no ha permitido el avance en la eliminación del trabajo infantil en la agricultura han sido las características étnicas, culturales, tradiciones, discriminación de

género, edad, a ello se suman algunos factores como los vacíos existentes en la legislación nacional sobre el trabajo familiar agrícola, la falta de sindicatos fuertes, la división de la mano de obra, la insuficiente capacidad de los inspectores de trabajo para cubrir áreas rurales, el contexto familiar en el que trabajan muchos niños sin retribución ni contrato.

Ocho de cada diez niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil están en la agricultura. El predominio de la agricultura es de especial preocupación dado que este sector es uno de los tres más peligrosos para todas las edades, junto con la construcción y la minería, desde el punto de vista de accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. En segundo lugar, muy lejos de las anteriores, se encuentra el comercio (con el 10 por ciento del trabajo infantil), seguido de los servicios (4 por ciento) y de la industria manufacturera (3 por ciento).

Gráfico Nro. 29
Distribución de niños, niñas en el Trabajo Infantil por Sector

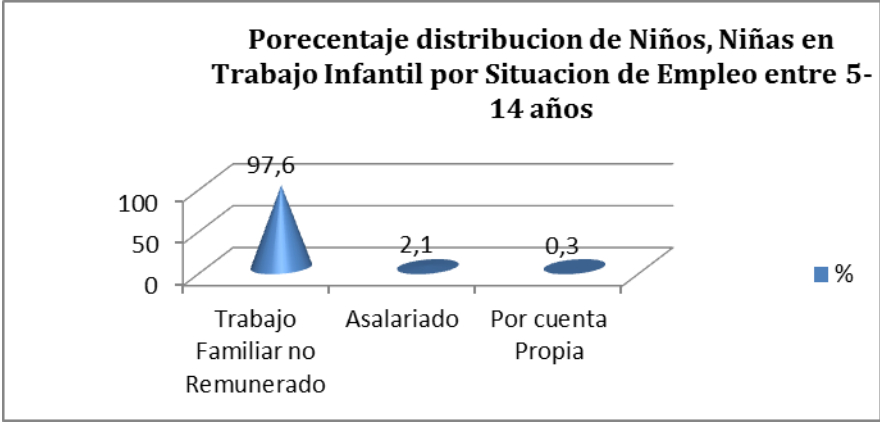


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU- dic16
Elaboración: Equipo PETI

Una característica en el trabajo infantil, está relacionado con la cantidad de horas de trabajo infantil Vs edad y género, el grupo de 5-14 años en general trabaja un promedio de 11 horas semanales, cifra que tiene una tendencia al alza a 14 horas. En la mayoría de las edades, las niñas y adolescentes mujeres registran más horas de trabajo que los niños y adolescentes hombres.

En lo que concierne a la situación en el empleo, la mayoría se encuentran en trabajo familiar no remunerado (97,6 por ciento). De los restantes, la mayoría (2,1 por ciento del trabajo infantil) cuentan con contratos de trabajo remunerados

Gráfico Nro. 30
Distribución de Niños, Niñas, en Trabajo Infantil

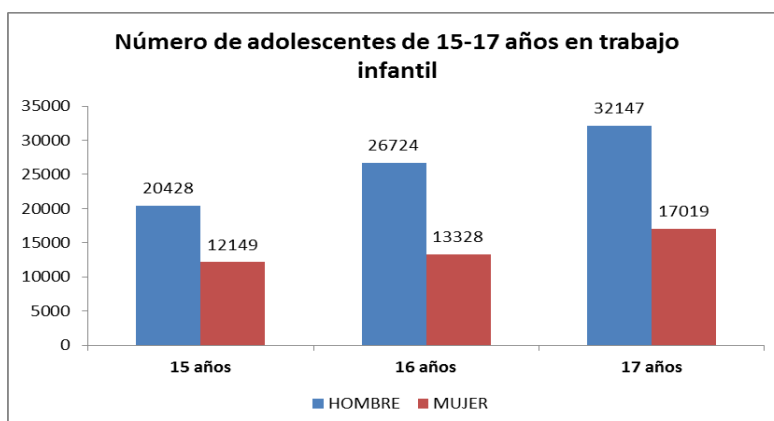


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU- dic16
Elaboración: Equipo PETI

5.4 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO INFANTIL 15-17 AÑOS DE EDAD

Una de las peores formas de trabajo infantil es el que se encuentra por encima de la edad mínima de admisión al empleo pero que no han alcanzado todavía la mayoría de edad (de 15-17 años). El Convenio de la OIT núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) hace un llamado a los países para que tomen medidas inmediatas y efectivas para erradicar de forma urgente esta y las demás peores formas de trabajo infantil. No hacerlo sería una grave omisión, dado que el trabajo peligroso en la adolescencia puede suponer amenazas directas a la salud y seguridad, y puede generar enormes barreras –educativas, físicas, psicológicas y sociales– que impidan competir por un buen trabajo en el futuro. La participación del trabajo infantil en este grupo de edad, por sexo y lugar de residencia son grandes

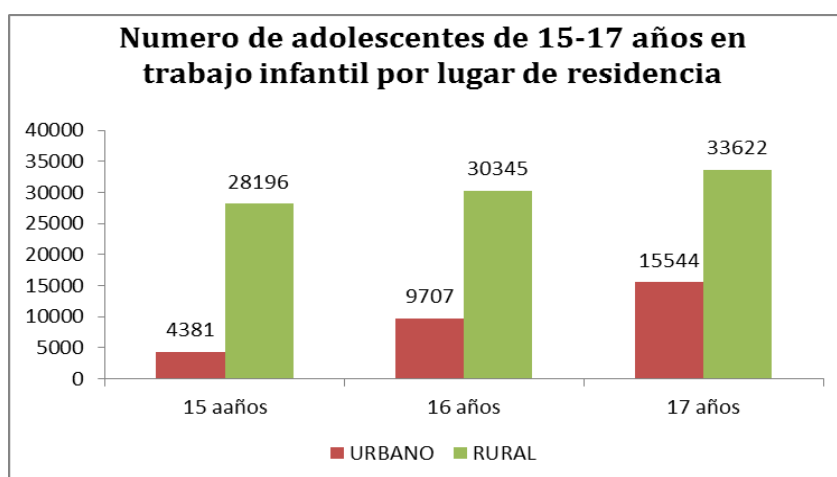
Gráfico Nro. 31
Número de adolescentes de 15-17 años en trabajo infantil



Fuente: Entendiendo el trabajo infantil y el empleo juvenil en Ecuador- UCW. Julio 2017
 Elaboración. Equipo PETI

En este grupo de edad, está dominado por hombres, esto refleja que una mayor proporción de adolescentes hombres indígenas se insertan en el mercado laboral, mientras relativamente más mujeres asumen responsabilidad en el hogar o están en trabajo adolescente doméstico.

Gráfico Nro. 32
Número de adolescentes de 15-17 años en trabajo infantil por residencia



Fuente: Entendiendo el trabajo infantil y el empleo juvenil en Ecuador- UCW. Julio 2017
 Elaboración. Equipo PETI

5.5 EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2017

Presupuesto Ejecutado: \$ 215.825,26 (93,69%)

El Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil, tuvo un recorte presupuestario de más del 60% definido para las actividades de los cuatro componentes. La inversión se estableció únicamente para sueldos y salarios.

Fuente: Matriz de seguimiento al PAI 2017

Montos por Ejecutar

Tabla Nro. 13

No.	Descripción	Monto Codificado	Saldo por Devengar	Porcentaje Ejecutado
1	Pagos a Personal Técnico en Territorio	237,464,07	14,990,68	93,69 %
TOTAL		237,464,07	14,990,68	93,69 %

Fuente: Matriz de seguimiento al PAI 2017

Justificación de los Montos no ejecutados

Los Únicos Montos Ejecutables han sido para pago del personal técnico en las zonas desconcentradas de ejecución del proyecto

5.6 CUMPLIMIENTO DE METAS 2017

5.6.1 Indicadores de Resultados

Hasta el 31 de diciembre de 2017, alrededor de 56 GADs municipales priorizados participan de un modelo de gestión que incluye indicadores de gestión para la aplicación de estrategias seccionales de prevención y erradicación de trabajo infantil en sus territorios.

Hasta el 31 de diciembre de 2017, al menos el 80% de las empresas participantes de la Red de cooperación público privada cuentan con sistemas de gestión corporativos para la prevención y erradicación de trabajo infantil en sus cadenas de valor.

Hasta el 31 de diciembre del 2017, se han desarrollado al menos 8 proyectos de inclusión y protección para atender a la población objetivo de NNAs trabajadores, en articulación con otras instituciones públicas, GADs, ONGs y empresa privada.

Hasta el 31 de diciembre del 2017, se ha consolidado al 100% la implementación y administración del sistema de registro único de trabajo infantil para la identificación y derivación de casos a las instituciones competentes.

5.7 RESULTADOS OBTENIDOS DEL PROYECTO

5.7.1 Componente 1.- Diseñar y proponer estrategias seccionales para la protección de derechos de Niños, Niñas y Adolescentes vulnerables frente al trabajo infantil

Sensibilización: Sensibilización sobre trabajo infantil dirigidos a diferentes actores sociales estratégicos como resultado: 32.705 personas Sensibilizadas en la Política Pública de trabajo Infantil durante el periodo Junio a Diciembre del 2017. En Comparación con el periodo Enero – Mayo del 2017 que se cuenta con un total de 17.319 personas sensibilizadas

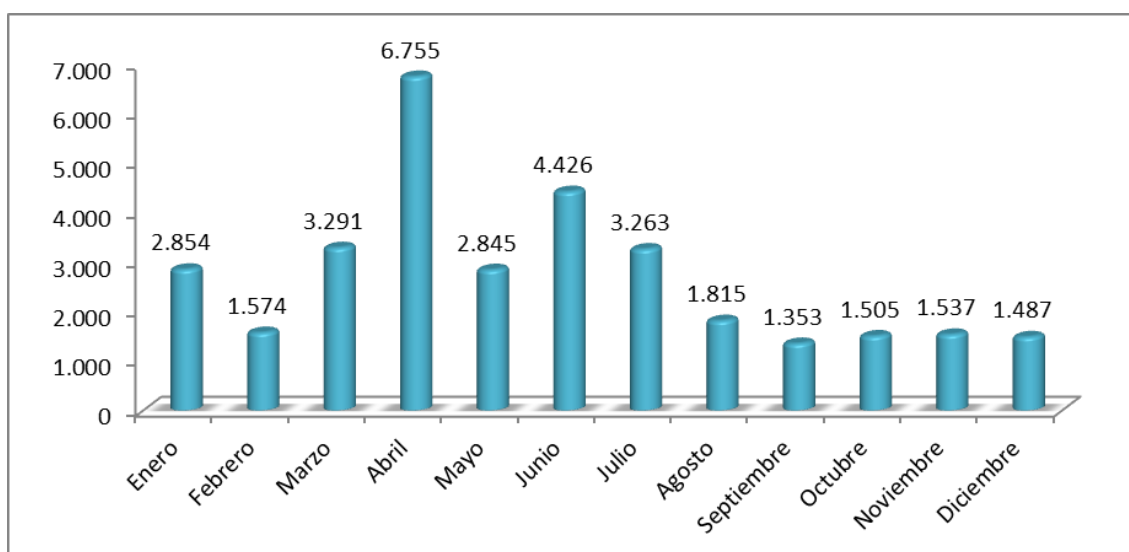
Tabla Nro. 14
Resultados obtenidos periodo enero a diciembre del 2017

Período	Resultado del Período
Enero	2.854
Febrero	1.574
Marzo	3.291
Abril	6.755
Mayo	2.845
Junio	4.426
Julio	3.263
Agosto	1.815
Septiembre	1.353
Octubre	1.505
Noviembre	1.537
Diciembre	1.487
Total	32.705

Fuente: Informes GPR

Elaboración: Equipo PETI -Nacional

Gráfico Nro. 33
Sensibilizaciones



Fuente: Informes GPR

Elaboración: Equipo PETI -Nacional

Monitoreos: Realizar Monitoreos en zonas donde se considere que existen casos de trabajo infantil y trabajo adolescente irregular en el año 2017, estos monitoreos son el resultado de la coordinación interinstitucional: entre instituciones públicas pertenecientes a los Comités de Erradicación del Trabajo Infantil, para localizar trabajo infantil y ser remitidos a un Sistema de protección integral activados en cada Cantón a nivel Nacional.

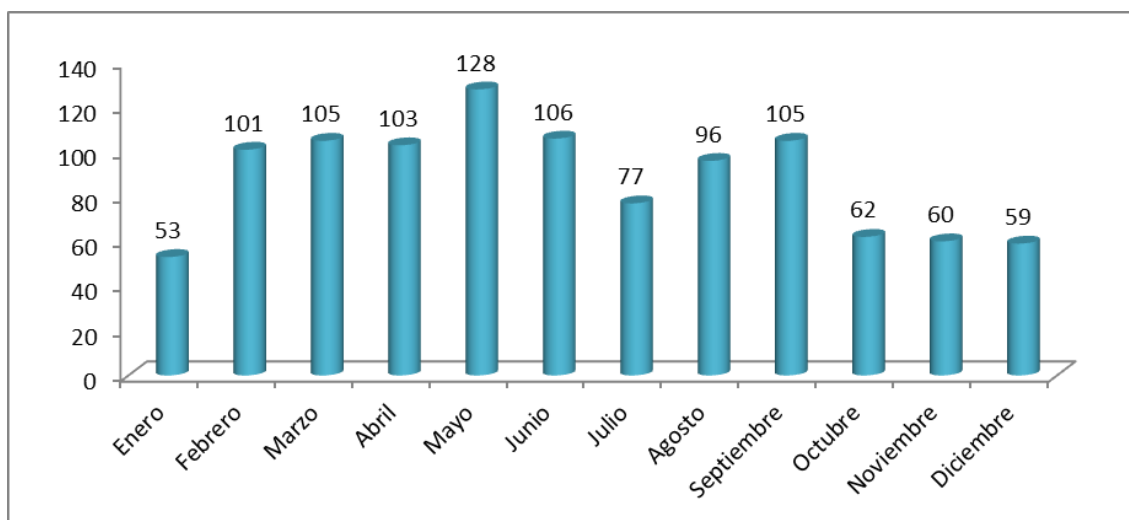
Tabla Nro. 15
Resultados del periodo enero 2017 a diciembre 2017

Período	Resultado del Período
Enero	53
Febrero	101
Marzo	105
Abril	103
Mayo	128
Junio	106
Julio	77
Agosto	96
Septiembre	105
Octubre	62

Noviembre	60
Diciembre	59
Total	1.055

Fuente: Informes GPR
 Elaboración: Equipo PETI –Nacional

Gráfico Nro. 34
Monitoreos Interinstitucionales



Fuente: Informes GPR
 Elaboración: Equipo PETI -Nacional

Como se puede observar en el Graf.6, no se cumple con la meta establecida (560), debido a que por cambios en la estructura del proyecto PETI, zonas de planificación como **la Uno, la Seis, la Ocho y la Nueve**, es decir 4 de las 9 zonas nos quedamos sin personal técnico, lo que incide directamente en el cumplimiento de la meta.

Asistencia Técnica a GAD.- Coordinar la Asistencia técnica de técnicos y técnicas PETI para los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Elaboración de un diagnóstico conjunto y acompañamiento en las acciones que se realicen. Como resultado a nivel nacional se cuenta con 41 Ordenanzas de Erradicación del Trabajo Infantil aprobadas hasta la fecha gracias a la Asistencia Técnica del Ministerio del Trabajo.

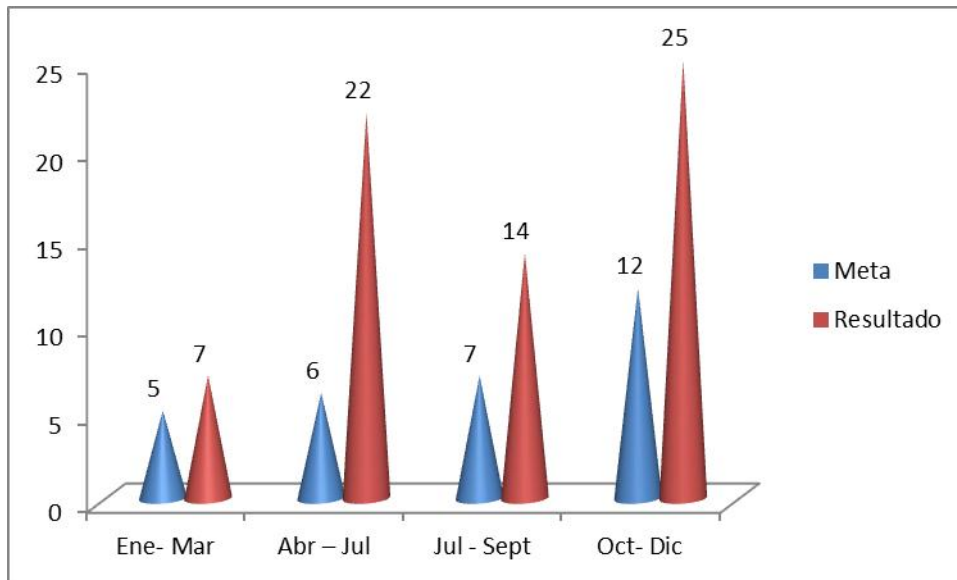
Tabla Nro. 16

Período	Meta del Período	Resultado del Período	Avance al Período
Ene- Mar	5	7	140.00 %
Abr – Jul	6	22	367.00 %
Jul - Sept	7	14	200.00 %
Oct- Dic	12	25	208.00 %
Total	30	68	227.00 %

Fuente: Informes GPR

Elaboración: Equipo PETI -Nacional

Gráfico Nro. 35
Asistencias Técnicas GAD



Fuente: Informes GPR

Elaboración: Equipo PETI -Nacional

Liderar el comité intersectorial local para la erradicación del trabajo infantil y la regularización del trabajo adolescente. Seguimiento de los acuerdos establecidos como resultado tenemos a nivel nacional 77 Mesas Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil instauradas en los cantones del territorio nacional, 3 de estas son Provinciales.

A nivel nacional se han integrado Fiscalía y el Consejo de la Judicatura a las mesas de ETI.

5.8 COMPONENTE 2.- FORTALECER TÉCNICA Y OPERATIVAMENTE A REDES/ALIANZAS DE COOPERACIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA EL COMBATE AL TRABAJO INFANTIL

La alianza público-privada promueve, genera, articula y ejecuta buenas prácticas e iniciativas en las empresas y su cadena de valor, para contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil en el país, en el marco de los derechos de la niñez y adolescencia

Se desconcentra la Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil, logrando consolidar en la Ciudades de Quito, Cuenca y Guayaquil con un total de 70 empresas que representan a más de 600 organizaciones.

Las acciones más importantes conseguidas por la Red de Empresas se establecen en:

32 Reuniones de la RED de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil



- Presentación de plan de trabajo 2017.
- Inclusión de cláusula en el reglamento para desvincular de la Red a empresas que estén involucradas en casos de corrupción.
- Envío de cartas a directivos de empresas para reafirmación de compromiso frente a la Red.
- Realización de encuesta de satisfacción.
- Taller de Planificación Estratégica.
 - Plan de desconcentración de la Red.
 - Definición de nueva matriz de indicadores.

5.8.1 LA RED EN EL CONTEXTO NACIONAL

- Tercer Taller de “Corresponsabilidad en la reducción progresiva del trabajo infantil” – 23 de febrero
- Foro “La erradicación del Trabajo Infantil en el Ecuador. El camino a la meta 8.7. de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el rol del sector privado” – 27 de junio
- “Una sola voz por un Ecuador libre de trabajo infantil” – 19 de julio

5.8.2 LA RED EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

- Encuentro Mundial de Erradicación de Trabajo Infantil
- Conferencia Mundial sobre Erradicación de Trabajo Infantil
- 9 Empresas pertenecientes a la RED de Empresas entre ellas (Nestlé, Holcim, patronato San José, CNT, OCP, ETAPA Cuenca, EMOB Cuenca) fueron reconocidas por pacto global por haber ejecutado a través de responsabilidad social los objetivos de desarrollo sostenible como buenas practicas que contribuyen a la Erradicación del Trabajo Infantil.
- Reconocimiento por parte de la Embajada Norte Americana por los resultados alcanzados en la implementación de la política pública de Erradicación del trabajo Infantil y sobre todo por demostrar énfasis en la problemática de Trata y Tráfico de Personas.

Las alianzas de múltiples interesados serán fundamentales para aprovechar la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a fin de mejorar su eficacia y repercusión y acelerar los progresos en la consecución de los objetivos.

Tabla Nro. 17

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES COMISIONES
FORTALECER A LA RED Y A SUS MIEMBROS	Formalización, estructura, institucionalización y gobernanza de la Red	PLANIFICACIÓN DIRECTORIO
	Desconcentración de la Red - Formación de una Red a nivel nacional	PLANIFICACIÓN
	Fortalecer procesos de información, capacitación y sensibilización a los miembros de la Red: Normativa, problemática del TI, cadena de valor.	PLANIFICACIÓN
	Promover Proyectos comunes ETI, alianzas entre empresas, intercambio de buenas prácticas.	PROYECTOS
	Fortalecer la inducción a nuevos miembros, ayudar en la implementación de un plan de trabajo para ETI en cada empresa	COMUNICACIÓN PLANIFICACIÓN

POSICIONAR A LA RED DE EMPRESAS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL	Revisar y fortalecer el plan de comunicación de las Red de Empresas	COMUNICACIÓN
POTENCIAR EL SISTEMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LOS INDICADORES DE LA RED.	Definir objetivos e indicadores para cada aliado estratégico	DIRECTORIO
	Definir sistema de certificación e indicadores en el marco de los ODS, Plan ETI	DIRECTORIO

5.8.3 PROCESOS DE INFORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A LOS MIEMBROS DE LA RED

- OIT
- DYA
- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Educación
- Etc.

5.8.4 INDUCCIÓN PARA NUEVOS MIEMBROS

- **24 de noviembre: Quito** – Consorcio Línea 1, Patronato San José, Colvida
- **28 de noviembre: Guayaquil** – AEBE, Arcos Dorados, Cámara de Comercio de Santa Elena, Claro, Sagemar, Santa Priscila, Senefelder

Gráfico Nro. 36
Plan de desconcentración de la red



70 MIEMBROS ACTIVOS EN PICHINCHA, GUAYAS-SANTA ELENA Y AZUAY

39 INGRESOS

2 DESVINCULACIONES

RED DE EMPRESAS PICHINCHA (6):

- Colvida
- Consorcio Línea 1
- Coop. Atuntaqui
- OIT
- Pacto Global
- Patronato San José

RED DE EMPRESAS AZUAY (22):

- Capia
- Gerardo Ortiz
- Azende
- Mundiplast
- Rancho Grande - Hotel El Quijote - Quinta Mercedes
- La Italiana
- Farmasol EP
- Corpac
- Emac EP
- Emuce EP
- Gráficas Hernández
- Emov
- Empresa Eléctrica Regional Centro Sur
- La Europea
- Coop. Crea
- Coop. Cacpe Biblián
- Hotel Yanuncay
- Hotel Río Piedra
- Dirección General de Mercados y Comercio Autónomo
- Marcelitos Pastelería
- SRI
- Etapa

RED DE EMPRESAS GUAYAS (7):

- Claro
- Santa Priscila
- Arcos Dorado
- Senefelder
- AEBE
- Sagemar
- Câmara de Comercio de Santa Elena

DESVINCULACIONES:

- Petroecuador

Tabla Nro. 18
Matriz de indicadores

Año 1: 2018 (Requisito obligatorio)	Año 2: 2019 (Requisito obligatorio)	Año 3: Año 2020 (Reconocimiento)
Plan de trabajo (MDT incluye formato)	Plan Sensibilización a nivel interno.	Al menos una Iniciativa para prevenir y erradicar el TI .
Política de ETI	Plan Sensibilización nivel externo.	
Todos los contratos de productos y servicios incluyen cláusulas de No Trabajo Infantil.	Participación al 70% de las reuniones de Red y de Comisiones (8 de 12 reuniones).	Al menos una iniciativa conjunta con otro miembro de la Red.
Objetivo de cero tolerancia al trabajo infantil incorporado en la estrategia de RSE.		Participación al 70% de las reuniones de Red y de Comisiones.
Mapeo de actores en cadena de valor y priorización (MDT incluye formato).	Nota: Adicionalmente, el MDT reconocerá Buenas Prácticas ETI todos los años.	
Participación al 70% de las reuniones de Red y de Comisiones (8 de 12 reuniones).		

5.8.5 Actividades 2017

Presentación de iniciativas exitosas en erradicación de trabajo infantil

- DYA: situación trabajo infantil
- Operación sonrisa
- Patronato de Lago Agrio
- Niños con Destino

Iniciativas en conjunto entre los miembros de la Red

- Mercado Mayorista de Quito
- Baúles pedagógicos: UNACEM, HOLCIM y UNICEF
- Escuela Plus: OCP y Direct TV
- Intercambio de experiencias con GAD Otavalo y Patronato Lago Agrio.
- Con el apoyo de Holcim se encuentran conformándose 16 Guagua Centros ubicados en el mercado mayorista de Quito

Intervención de aliados estratégicos en las reuniones de la Red

- OIT: Presentación situación TI
- Pacto Global – ODS
- Ministerio del Trabajo: teletrabajo, iniciativa regional Latinoamérica y El Caribe libre de TI. Herramienta capacitación SECAP.
- Ministerio de Educación: empleo adolescente, consejería estudiantil, BTP

5.9 COMPONENTE 3.- DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE REGISTRO ÚNICO PARA IDENTIFICACIÓN, DERIVACIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL

Dentro de las actividades desarrolladas por los técnicos del Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil en coordinación con otros actores que tienen competencia en la política de erradicación del trabajo infantil como MIES, MINEDUC, SALUD; DINAPEN, Registro Civil, se encuentra la identificación de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil y su remisión a los sistemas de protección mediante el sistema Único de Registro de Trabajo Infantil, herramienta desarrollada por el Ministerio del Trabajo en un total acumulado desde Enero 2017 hasta Diciembre 2017, 55 casos de Niños, Niñas y Adolescentes desvinculados del Trabajo Infantil registrados al Sistema Único de Registro de Trabajo infantil

La herramienta para la restitución de derechos SURTI se encuentra implementada y operativa, se ha brindado capacitaciones del Sistema Único de Registro de Trabajo Infantil con apoyo de la OIT a los actores intersectoriales (Ministerio de Inclusión Económica, Social, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Registro Civil) en el uso y aplicación de la herramienta tecnológica con interconectividad de datos para el registro de casos de trabajo infantil, para la restitución de derechos SURTI implementado y operativo.

Capacitaciones del Sistema Único de Registro de Trabajo Infantil con apoyo de la OIT a los actores intersectoriales (Ministerio de Inclusión Económica, Social, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Registro Civil y más actores sociales)

5.10 COMPONENTE 4.- FORTALECER EL MARCO LEGAL Y MECANISMOS DE REGULACIÓN DE LA NORMATIVIDAD REFERENTE A TRABAJO INFANTIL

El proceso de construcción de las propuestas se desarrollaron en 14 Mesas de Dialogo a nivel nacional con Adolescentes de entre 15 a 17 años de edad de las provincias de Loja, Pichincha, Manabí, El Oro y Los Ríos, participando alrededor de 392 Adolescentes y recibiendo 9 propuestas que fueron Sistematizadas para la presentación por los Adolescentes como actores principales, eventos que se llevaron a cabo a partir del 31 de octubre del 2017 hasta el 30 de Noviembre del 2017. Los Actores Involucrados en la elaboración de estas propuestas fueron Gobiernos Estudiantiles de los bachilleratos

Niños, Niñas y Adolescentes Desvinculados del Trabajo Infantil en el 2017

Un total de 431 Niños, Niñas y Adolescentes de entre 5 a 17 años de edad, han sido desvinculados del Trabajo Infantil gracias a la coordinación del Ministerio del Trabajo y la Articulación de Instituciones Públicas y privadas durante el periodo de Junio a Diciembre del 2017, en comparación con el periodo Enero a mayo 2017 que se han desvinculado 152 NNA en situación de Trabajo Infantil, además han sido remitidos 353 N.N.A. al Sistema de protección de derechos de acuerdo al siguiente cuadro.

Tabla Nro. 19

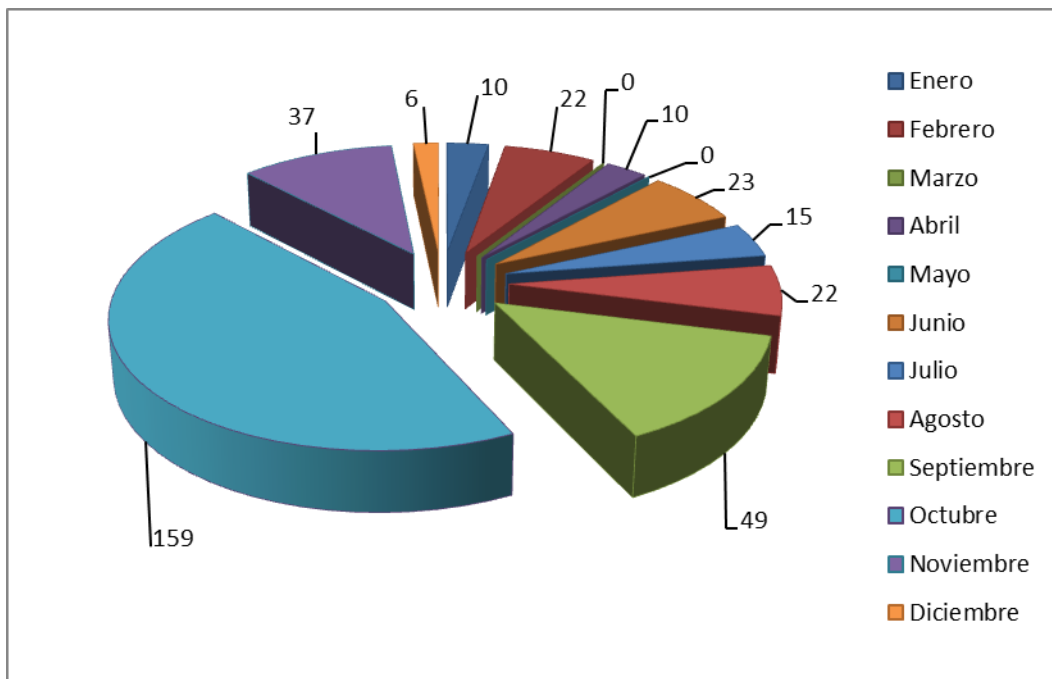
Período	Resultado del Período
Enero	10
Febrero	22
Marzo	-
Abril	10
Mayo	-
Junio	23
Julio	15
Agosto	22
Septiembre	49
Octubre	159
Noviembre	37
Diciembre	6
Total	353

Fuente: Informes GPR

Elaboración: Equipo PETI -Nacional

Gráfico Nro. 37

Casos ingresados al Sistema Único de Registro de Trabajo Infantil



Fuente: Informes GPR

Elaboración: Equipo PETI -Nacional

5.11 METAS 2018

ACTIVIDADES PLANIFICADAS RED DE EMPRESAS POR UN ECUADOR LIBRE DE TRABAJO INFANTIL

- Establecer una coordinación de la Red en Manabí en el primer semestre
- Establecer coordinaciones de la Red en otras provincias o regiones como Chimborazo, Los Ríos y la Amazonía
- Gestionar la incorporación de actores estratégicos en la Red como DYA, MAGAP, MIES y MSP

Compartir entre los miembros de la Red buenas prácticas relacionadas a la erradicación del trabajo infantil.

Promover iniciativas en conjunto entre los miembros de la Red.

- Mapeo actualizado de empresas de la Red, en base a reporte de MDT.
- Difusión sobre el mapeo.
- Sinergia con el boletín de comunicación para difundir iniciativas de ETI

Promover la intervención de aliados estratégicos en las reuniones de la Red.

- UNICEF
- OIT
- Pacto Global
- Patronato San José
- Min. de Trabajo
- Min. de Educación

- Establecer al Sistema Único de Registro de Trabajo Infantil como una Plataforma Gubernamental que permita la intervención intersectorial para la atención, protección, restitución, observancia y derivación de casos de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil.
- Al ser una plataforma gubernamental las instituciones involucradas se encuentran en la obligación de registrar los casos de trabajo infantil y dar seguimiento a los procesos de restitución de derechos, además de llevar estadísticas a la fecha de registro.
- Construcción del nuevo Código Orgánico Integral Laboral referente a la prevención y erradicación del trabajo infantil. Enmarcado en tres líneas argumentales 1). La Erradicación del trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes menores de 15 años, 2). Protección y garantías del trabajo de adolescentes protegidos, 3). Lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

- El Ministerio de Trabajo ejercerá la rectoría de la política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en todo el territorio nacional, con énfasis en los escenarios de relación de dependencia; establecerá los respectivos procesos administrativo de control, regulación, inspección, monitoreo, articulación, asesoría y asistencia técnica en la implementación de la política pública de erradicación del Trabajo Infantil con enfoque de derechos, intersectorial y multidimensional en todo el territorio Nacional; y en las situaciones de trabajo infantil cuenta propia, establecerá niveles de articulación, coordinación y activación del sistema de protección, como tal
- El Ministerio del Trabajo será la autoridad rectora competente para emitir normas, procedimientos de accidentes laborales, inspecciones, Monitoreos, metodologías y regulaciones a nivel nacional en la materia y, sancionará los incumplimientos conforme a este código.
- Convenio Público Privado contra el Trabajo Infantil en el Ecuador.
- Convenios con GADS Provinciales, Municipales, Parroquiales en la implementación de la política pública de trabajo infantil en zonas urbanas y rurales.
- Firma de acuerdos con empresas Publicas y Privadas pertenecientes a la red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil para generar trabajo adolescente protegido en función de sus ramas de actividad
- Convenios de Coordinación Interinstitucional para la Prevención del trabajo infantil con énfasis en la zona rural
- Efectuar acuerdos y compromisos con FAO; OIT; UNICEF para la Erradicación del Trabajo Infantil de acuerdo a sus competencias.
- Generar empleabilidad digna para los adolescentes mayores de 15 años
- Potenciar la economía rural mediante proyectos de emprendimiento y micro emprendimiento a las familias de Niños, Niñas y Adolescentes trabajadores.
- Dar seguimiento a los contratos de trabajo de adolescentes protegidos en actividades que no generen factores de riesgo y se realicen en condiciones dignas.
- Desarrollo de capacidades laborales para adolescentes mayores de 15 años

- Constituir procesos de capacitación para el desarrollo de habilidades y capacidades laborales en adolescentes mayores de 15 años
- Fortalecer la Bolsa de Empleo enmarcado en adolescentes y empleo juvenil.
- Definir institucionalmente los roles y funciones respecto a Inspecciones, y cobro de multas
- Profundizar el trabajo en el área rural con especial énfasis en adolescentes de 15- 17 años
- Fortalecer los espacios de coordinación interinstitucional entre los Gobiernos Estudiantiles y los representantes de los Consejos Consultivos Nacionales de Niñez y Adolescencia.

6. PROYECTO MI PRIMER EMPLEO

6.1 INTRODUCCIÓN

El Proyecto Mi Primer Empleo tiene como objetivo brindar a los jóvenes estudiantes de instituciones de Educación Superior, la oportunidad de adquirir su primera experiencia laboral, conocer el Sector Público y mejorar sus opciones de empleabilidad. Esto se cumple mediante la realización de pasantías pagadas en instituciones del Sector Público a nivel nacional.

La población objetivo la constituyen los jóvenes entre 18 y 29 años de edad *que se encuentren cursando estudios o estén egresados* de Instituciones de Educación Superior a nivel nacional. El proyecto prioriza la participación de jóvenes estudiantes en condición de vulnerabilidad, tales como: mujeres embarazadas, personas con discapacidad, migrantes internos, sectores rurales, pueblos y nacionalidades, diversidad sexual y de género, enfermedades catastróficas, entre otros.

6.2 RESUMEN EJECUTIVO DEL PROCESO

De acuerdo a la planificación del Proyecto Mi Primer Empleo, se ha ejecutado el **Proceso de Pasantías Académicas y de Excelencia** en el año 2017 a nivel nacional.

La asignación presupuestaria fue de \$ 727.514,41 y se desarrollaron tres ciclos de pasantías:

- Primer Ciclo: Febrero a Mayo
- Segundo Ciclo: Mayo a Agosto
- Tercer Ciclo: Septiembre a Diciembre

De acuerdo a la asignación presupuestaria se designó el 52% a pasantes y el 48% a gastos operativos, *cumpliendo exitosamente la meta* a través de la colocación de 774 cupos de pasantías al finalizar los ciclos establecidos a nivel nacional.

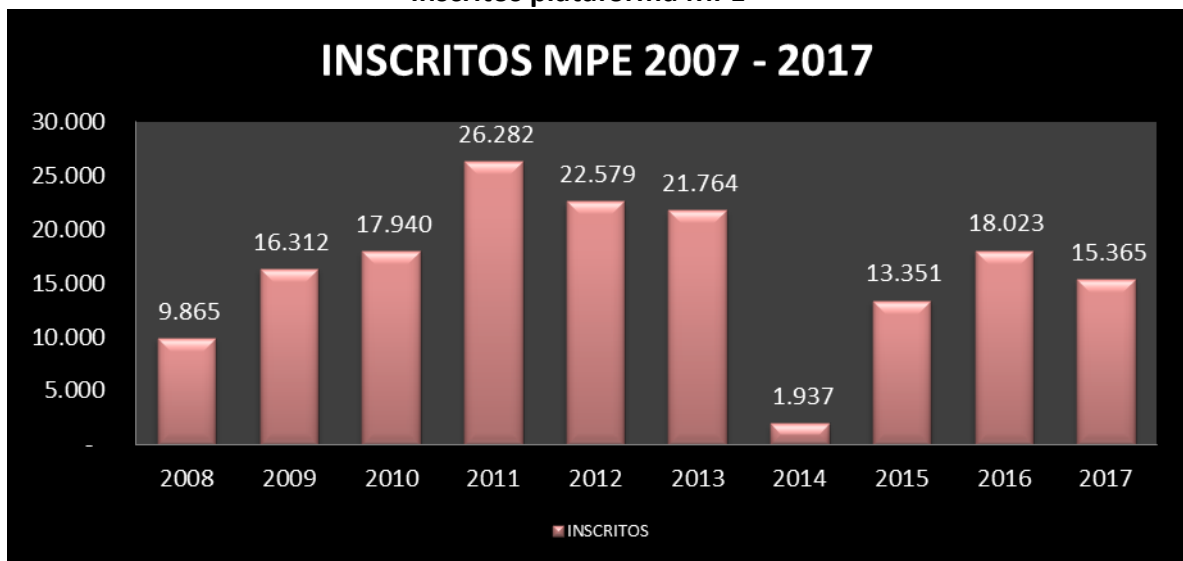
En total fueron recibidas 799 matrices de las diferentes Instituciones Públicas y esto representó una demanda de 4.675 pasantes a nivel nacional.

El sistema del Proyecto requiere que los aspirantes se inscriban *online* a la página web del Ministerio del Trabajo: www.trabajo.gob.ec para formar parte del proceso de

selección. Luego, los técnicos responsables los seleccionan una vez ejecutado el test de vulnerabilidad para posteriormente ubicarlo en la institución pública receptora.

Ante esta dinámica se señala que la plataforma *online* permaneció habilitada en el periodo enero - diciembre y se logró 15.365 inscritos hasta diciembre de 2017. En el gráfico 1 se ha representado el total anual de jóvenes inscritos en MPE de 2008 a 2017.

Gráfico 37
Inscritos plataforma MPE



Fuente: Reporte extraído de Plataforma MPE, 2017

Convocatoria de aspirantes, proceso de selección:

- Se considera únicamente a los aspirantes del Sistema Mi Primer Empleo priorizando las inscripciones más antiguas.
- Convocando a dos aspirantes por cupo de pasantía con énfasis en las condiciones de vulnerabilidad.
- Informando a los aspirantes a profundidad sobre el Proyecto, corroborando su interés y los datos ingresados en el sistema, para la posterior convocatoria en el proceso de selección.

Es importante mencionar que existieron observaciones que fueron ingresadas por los técnicos responsables, de acuerdo a las respuestas emitidas por los jóvenes que recibieron la llamada.

6.3 MATRICES DE REQUERIMIENTO

El Proyecto Mi Primer Empleo, después de recibir las matrices de requerimientos de las diferentes Instituciones Públicas a nivel nacional, procede a realizar el análisis técnico de cada una por parte de la Gerencia del Proyecto dando prioridad a la oferta y demanda de pasantes que permite la distribución a nivel nacional.

Tabla Nro. 20
Matrices de requerimiento receiptadas, año 2017

Provincia	Primer ciclo		Segundo ciclo		Tercero ciclo		Anual	
	Matrices recibidas	Número de requerimientos	Matrices recibidas	Número de requerimientos	Matrices recibidas	Número de requerimientos	Matrices recibidas	Número de requerimientos
Azuay	10	15	13	60	15	88	38	163
Bolívar	8	9	3	8	2	2	13	19
Cañar	4	4	5	30	4	14	13	48
Carchi	7	38	7	38	4	13	18	89
Chimborazo	11	43	13	45	15	74	39	162
Cotopaxi	8	54	8	54	10	63	26	171
El oro	12	91	14	118	13	111	39	320
Esmeraldas	24	141	24	142	20	118	68	401
Guayas	25	104	25	64	14	41	64	209
Imbabura	11	40	11	31	6	19	28	90
Loja	18	108	19	119	17	102	54	329
Los ríos	4	13	5	14	3	4	12	31
Manabí	34	230	34	193	34	218	102	641
Morona santiago	6	6	4	25	4	13	14	44
Napo	4	81	4	81	4	81	12	243
Orellana	5	35	5	35			10	70
Pastaza	7	38	7	38			14	76
Pichincha	26	445	26	408	17	288	69	1141
Santa elena	6	10	4	6	3	4	13	20
Santo domingo de los tsáchilas	7	25	7	19	5	15	19	59
Sucumbios	8	31	6	17	4	13	18	61
Tungurahua	17	88	16	83	18	18	96	189
Zamora chinchipe	6	31	6	28	8	40	20	99
Total	268	1680	266	1656	220	1339	799	4675

Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

En el cuadro 1 se puede apreciar la distribución de las matrices recibidas y el número de requerimientos de pasantes por provincia y por ciclo distribuido para la ejecución del Proyecto. Se ha subrayado en color amarillo a las provincias que mayor número de pasantes requirieron, siendo Pichincha presenta la mayor demanda de pasantes (1141 en total). Y se ha subrayado con color verde a las provincias que menos requerimientos hicieron, por ejemplo: Bolívar solicitó diecinueve.

6.4 DISTRIBUCIÓN DE PASANTES

6.4.1 Ubicación nacional

Luego del respectivo análisis técnico de cada una de las matrices recibidas a nivel nacional se ubicaron a 774 pasantes académicos y de excelencia, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla Nro. 11
Distribución nacional de pasantes ubicados.

Distribución por regiones		Primer ciclo			Segundo ciclo			Tercer ciclo			Total anual
Regional	Provincia	Pasantes académicos	Pasantes excelencia	Total pasantes	Pasantes académicos	Pasantes excelencia	Total pasantes	Pasantes académicos	Pasantes excelencia	Total pasantes	
Zona 1	Esmeraldas	25	3	28	32	2	34	4	0	4	66
	Carchi	3	1	4	5	0	5	4	0	4	13
	Imbabura	9	1	10	18	5	23	5	0	5	38
	Sucumbios	5	0	5	8	0	8	2	0	2	15
Zona 2 y 9	Pichincha	46	4	50	82	1	83	25	2	27	160
	Napo	17	2	19	12	0	12	26	0	26	57
	Orellana	5	0	5	8	0	8	0	0	0	13
Zona 3	Cotopaxi	6	0	6	11	0	11	3	0	3	20
	Tungurahua	6	0	6	10	0	10	4	0	4	20
	Chimborazo	4	1	5	9	0	9	3	0	3	17
	Pastaza	3	1	4	7	0	7	0	0	0	11
Zona 4	Manabí	27	1	28	34	1	35	4	0	4	67
	Santo domingo de los tsáchilas	4	1	5	7	1	8	4	0	4	17
Zona 5 y 8	Los ríos	6	0	6	7	0	7	3	0	3	16
	Bolívar	6	0	6	6	0	6	2	0	2	14
	Guayas	17	2	19	36	1	37	7	0	9	65

	Santa elena	5	1	6	6	0	6	3	0	3	15
	Galápagos	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Zona 6	Cañar	4	0	4	7	0	7	2	0	2	13
	Azuay	15	0	15	17	2	19	6	0	6	40
	Morona santiago	5	1	6	7	0	7	3	0	3	16
	El oro	8		8	16	0	16	4	0	4	28
Zona 7	Loja	11	3	14	21	0	21	5	0	5	40
	Zamora chinchipe	6	0	6	5	0	5	2	0	2	13
	Total	Total	243	22	265	371	13	384	121	4	125

Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

De esta manera se logró la ejecución, procurando una distribución equitativa de pasantes a nivel provincial, organizada en tres ciclos de pasantías para el año 2017 con:

- Una ubicación de 265 pasantes en el primer ciclo: 243 en modalidad académica y 22 en excelencia académica, y
- Una ubicación de 384 pasantes en el segundo ciclo: 371 pasantes en modalidad académica y 13 pasantes en modalidad de excelencia académica.
- Una ubicación de 125 pasantes en el tercer ciclo: 121 pasantes en modalidad académica y 4 pasantes en modalidad de excelencia académica.

6.4.2 Participación de Instituciones Públicas

La ejecución del Proyecto Mi Primer Empleo se basa en la cooperación con las diferentes Instituciones públicas a nivel nacional. En el cuadro 3 se han enlistado a todas las instituciones beneficiadas a nivel nacional para el año 2017, ordenadas de mayor a menor participación en el proyecto.

Tabla Nro. 22
Participación de Instituciones Públicas a nivel nacional.

No.	Instituciones receptoras	Pasante	Porcentaje
1	Banco Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social	113	14,68%
2	Ministerio Del Trabajo	75	9,74%
3	Ministerio Del Ambiente	34	4,42%
4	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Napo	30	3,90%

5	Ministerio De Transporte Y Obras Públicas	29	3,77%
6	Agencia Ecuatoriana De Aseguramiento De La Calidad Del Agro	25	3,25%
7	Ministerio De Turismo	25	3,25%
8	Ministerio De Agricultura, Acuicultura, Ganadería Y Pesca	24	3,12%
9	Ministerio De Inclusión Económica Y Social	22	2,86%
10	Ministerio De Industrias Y Productividad	16	2,08%
11	Servicio De Rentas Internas	15	1,95%
12	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Archidona	14	1,82%
13	Servicio Integrado De Seguridad Ecu 911	12	1,56%
14	Cooperación Nacional De Telecomunicaciones	11	1,43%
15	Instituto De Promoción De Exportaciones E Inversiones Extranjeras - Pro Ecuador	10	1,30%
16	Gobernación Provincial De Orellana	9	1,17%
17	Instituto De Atención Social Prioritaria De Napo Sumak Kawsay Wasi	9	1,17%
18	Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social	9	1,17%
19	Instituto Nacional De Patrimonio Cultural	9	1,17%
20	Ministerio De Justicia, Derechos Humanos Y Cultos	9	1,17%
21	Ministerio De Desarrollo Urbano Y Vivienda	8	1,04%
22	Dirección Distrital 14d01 Morona Macas	7	0,91%
23	Ministerio De Relaciones Exteriores Y Movilidad Humana	7	0,91%
24	Ministerio Del Deporte	7	0,91%
25	Secretaría De Gestión De Riesgos	7	0,91%
26	Secretaría Nacional Del Agua	7	0,91%
27	Servicio Ecuatoriano De Capacitación Profesional	7	0,91%
28	Vicepresidencia De La República Del Ecuador	7	0,91%
29	Cooperación Eléctrica Del Ecuador	6	0,78%
30	Registro Civil	6	0,78%
31	Servicio Nacional De Contratación Pública	6	0,78%
32	Correos Del Ecuador E.P.	5	0,65%
33	Ministerio De Educación	5	0,65%
34	Empresa Pública Yachay E.P.	5	0,65%
35	Autoridad Portuaria	4	0,52%
36	Consejo De Participación Ciudadana Y Control Social	4	0,52%
37	Gobernación De Sucumbíos	4	0,52%
38	Gobernación Provincial De Napo	4	0,52%
39	Instituto Nacional De Investigaciones Agropecuarias	4	0,52%
40	Ministerio De Cultura Y Patrimonio	4	0,52%
41	Petroamazonas Ep	4	0,52%
42	Secretaría Nacional De Gestión De La Política	4	0,52%
43	Agencia De Regulación Y Control Minero	3	0,39%

44	Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades	3	0,39%
45	Cooperación Nacional De Electricidad	3	0,39%
46	Empresa Nacional Minera Enami Ep	3	0,39%
47	Empresa Pública Municipal De Agua Potable Y Saneamiento De Portoviejo-Portoaguas Ep	3	0,39%
48	Gobernación De El Oro	3	0,39%
49	Gobernación De Loja	3	0,39%
50	Gobernación Del Carchi	3	0,39%
51	Hospital Verdi Cevallos Balda	3	0,39%
52	Instituto De Patrimonio Cultural	3	0,39%
53	Instituto Nacional De Estadísticas Y Censos - Inec	3	0,39%
54	Portovial	3	0,39%
55	Aduanas Del Ecuador	2	0,26%
56	Agencia De Regulación Y Control De Las Telecomunicaciones	2	0,26%
57	Contraloría General Del Estado	2	0,26%
58	Defensoría Del Pueblo	2	0,26%
59	Empresa Pública Petrolera Ecuatoriana Flopec	2	0,26%
60	Fedese	2	0,26%
61	Ferrocarriles Del Ecuador Ep	2	0,26%
62	Fiscalía General Del Estado	2	0,26%
63	Gobernación De Cotopaxi	2	0,26%
64	Gobernación De Imbabura	2	0,26%
65	Gobernación De Pastaza	2	0,26%
66	Gobernación De Zamora Chinchipe	2	0,26%
67	Gobernación Del Guayas	2	0,26%
68	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio Del Cantón Esmeraldas	2	0,26%
69	Hospital General Teófilo Davila	2	0,26%
70	Instituto De Seguridad Social Iess	2	0,26%
71	Medios Públicos Ep	2	0,26%
72	Ministerio Coordinador De Desarrollo Social	2	0,26%
73	Ministerio De Turismo Oficina De Gestión Y Promoción Turística De Esmeraldas	2	0,26%
74	Ministerio De Electricidad Y Energía Renovable	2	0,26%
75	Ministerio De Salud Pública	2	0,26%
76	Ministerio Del Interior	2	0,26%
77	Municipio De Durán	2	0,26%
78	Prefectura	2	0,26%
79	Registro Civil De Guayaquil	2	0,26%
80	Secretaría Nacional De Contratación Pública	2	0,26%
81	Secretaría Técnica De Drogas	2	0,26%
82	Secretaría Técnica Para La Reconstrucción	2	0,26%

83	Superintendencia De Economía Popular Y Solidaria	2	0,26%
84	Superintendencia Del Terminal Petrolero De Balao	2	0,26%
85	Unidad De Negocio Termo Esmeraldas Celec Ep	2	0,26%
86	Agencia De Regulación Y Control Postal	1	0,13%
87	Agencia Nacional De Regulación, Control Y Vigilancia Sanitaria	1	0,13%
88	Armada Del Ecuador	1	0,13%
89	Atoridad Portuaria De Esmeraldas	1	0,13%
90	Casa De La Cultura	1	0,13%
91	Cidap	1	0,13%
92	Comercio Exterior	1	0,13%
93	Consejo Cantonal De Protección De Derechos	1	0,13%
94	Consejo De Participación Ciudadana	1	0,13%
95	Consejo Nacional Electoral	1	0,13%
96	Dirección De La Promoción De La Salud	1	0,13%
97	Dirección Distrital 19d01 Yacuambi - Zamora -Salud	1	0,13%
98	Dirección General De Registro Civil, Identificación Y Cedulación	1	0,13%
99	Ecorae	1	0,13%
100	Ecuador Estratégico	1	0,13%
101	Emmudt	1	0,13%
102	Ep. Flota Petrolera Ecuatoriana	1	0,13%
103	Flota Petrolera Ecuatoriana Ep.	1	0,13%
104	Gobernación Bolívar	1	0,13%
105	Gobernación De Chimborazo	1	0,13%
106	Gobernación De Cotopaxi	1	0,13%
107	Gobernación De Esmeraldas	1	0,13%
108	Gobernación De Manabí	1	0,13%
109	Gobernación De Tungurahua	1	0,13%
110	Gobernación Los Ríos	1	0,13%
111	Gobernación Manabí	1	0,13%
112	Gobernación Morona Santiago	1	0,13%
113	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Santa Elena	1	0,13%
114	Gobierno Descentralizado Municipal De Esmeraldas	1	0,13%
115	Gobernación De Imbabura	1	0,13%
116	Hospital General Delfina Torres De Concha	1	0,13%
117	Instituto Nacional De Investigaciones Agropecuarias	1	0,13%
118	Instituto Ecuatoriano De Propiedad Intelectual	1	0,13%
119	Instituto Nacional De Fomento Al Talento Humano	1	0,13%
120	Instituto Nacional De Investigación En Salud Pública	1	0,13%
121	Misterio De Transporte Y Obras Públicas	1	0,13%
122	Ministerio De Agricultura Ganadería Silvicultura Y Pesca	1	0,13%

123	Ministerio De Minas	1	0,13%
124	Ministerio De Productividad	1	0,13%
125	Ministerio De Salud Pública- Centro De Rehabilitación Integral Especializado	1	0,13%
126	Museo Ministerio De Cultura Y Patrimonio	1	0,13%
127	Prefectura De Santa Elena	1	0,13%
128	Secretaría De Recursos Pesqueros	1	0,13%
129	Secretaría Nacional De La Administración Pública	1	0,13%
130	Senplades	1	0,13%
131	Servicio De Gestión Inmobiliaria Del Sector Público "Inmobiliar"	1	0,13%
132	Servicio Nacional De Aduana Del Ecuador	1	0,13%
133	Subsecretaría De Recursos Pesqueros	1	0,13%
134	Superintendencia Del Terminal Petrolero De Balao	1	0,13%
135	Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí	1	0,13%
TOTAL		770	100%

Fuente: Estadísticas MPE año 2017

En el año 2017, se han atendido a 135 Instituciones Públicas a nivel nacional, teniendo una mayor participación en: Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio del Trabajo, Ministerio del Ambiente, Gobierno Autónomos Descentralizado Provincial del Napo, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, entre otros.

6.4.3 Participación Instituciones de Educación Superior

De acuerdo a los lineamientos establecidos por el Proyecto Mi Primer Empleo se procedió a colocar a pasantes promoviendo el cumplimiento con los porcentajes de participación de las Instituciones de Educación Superior que se detallan en el cuadro 4.

Tabla Nro. 23
Participación Instituciones de Educación Superior

No.	Instituciones de educación superior	Nro. Pasantes	Porcentaje
1	Universidad Central Del Ecuador	72	9,35%
2	Universidad Técnica Luis Vargas Torres	58	7,53%
3	Universidad Técnica De Manabí	46	5,97%
4	Universidad De Guayaquil	43	5,58%
5	Instituto Tecnológico Superior Tena	34	4,42%
6	Universidad Técnica De Machala	26	3,38%
7	Universidad Politécnica Salesiana	24	3,12%
8	Universidad Técnica Del Norte	24	3,12%

9	Universidad Técnica De Ambato	19	2,47%
10	Escuela Politécnica Nacional	18	2,34%
11	Universidad Nacional De Loja	17	2,21%
12	Universidad Técnica Particular De Loja	17	2,21%
13	Pontificia Universidad Católica Del Ecuador	16	2,08%
14	Universidad Católica De Cuenca	16	2,08%
15	Universidad Técnica Particular De Loja	14	1,82%
16	Universidad Del Azuay	13	1,69%
17	Universidad Estatal Del Cuenca	13	1,69%
18	Universidad Técnica De Cotopaxi	13	1,69%
19	Universidad Nacional De Chimborazo	12	1,56%
20	Universidad De Cuenca	11	1,43%
21	Universidad De Las Américas	10	1,30%
22	Universidad Tecnológica Equinoccial	10	1,30%
23	Instituto Tecnológico Superior Oriente	9	1,17%
24	Instituto Tecnológico Superior Oriente	8	1,04%
25	Universidad Estatal De Bolívar	8	1,04%
26	Universidad Estatal Península De Santa Elena	8	1,04%
27	Instituto Tecnológico Superior Juan Xxiii	7	0,91%
28	Universidad Estatal De Santa Elena	7	0,91%
29	Escuela Politécnica Del Ejército	6	0,78%
30	Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Macas	6	0,78%
31	Tecnológico Bolivariano	6	0,78%
32	Instituto Superior Oriente	5	0,65%
33	Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Azogues	5	0,65%
34	Universidad Estatal Amazónica	5	0,65%
35	Universidad Estatal De Bolívar	5	0,65%
36	Universidad Politécnica Estatal Del Carchi	5	0,65%
37	Universidad Técnica Estatal De Quevedo	5	0,65%
38	Pontificia Universidad Católica Del Ecuador	5	0,65%
39	Universidad Católica	5	0,65%
40	Universidad Católica De Ibarra	4	0,52%
41	Universidad Estatal De Babahoyo	4	0,52%
42	Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí	4	0,52%
43	Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí	4	0,52%
44	Universidad Particular San Gregorio De Portoviejo	4	0,52%
45	Universidad Politécnica Del Carchi	4	0,52%
46	Universidad Regional Autónoma De Los Andes	4	0,52%
47	Universidad Técnica Del Norte	4	0,52%
48	Universidad Técnica De Ambato	4	0,52%

49	Universidad Politécnica Estatal Del Carchi	4	0,52%
50	Escuela Superior Politécnica Del Chimborazo	3	0,39%
51	Instituto Superior Tecnológico "Crece Mas"	3	0,39%
52	Instituto Tecnológico Superior Beatriz Cueva De Ayora	3	0,39%
53	Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Ibarra	3	0,39%
54	Universidad Católica De Cuenca	3	0,39%
55	Universidad Católica De Santiago De Guayaquil	3	0,39%
56	Universidad Regional Autónoma De Los Andes	3	0,39%
57	Universidad San Gregorio De Portoviejo	3	0,39%
58	Universidad Técnica De Babahoyo	3	0,39%
59	Universidad De Cuenca	3	0,39%
60	Universidad Católica De Cuenca	3	0,39%
61	Universidad Técnica De Cotopaxi	3	0,39%
62	Instituto Superior Cinco De Agosto	2	0,26%
63	Instituto Superior Tecnológico José Chiriboga Grijalva	2	0,26%
64	Instituto Técnico Superior Cinco De Agosto	2	0,26%
65	Instituto Tecnológico Bolivariano	2	0,26%
66	Instituto Tecnológico Superior Cordillera	2	0,26%
67	Instituto Tecnológico Superior Ismael Pérez Pazmiño	2	0,26%
68	Instituto Tecnológico Superior Vida Nueva	2	0,26%
69	Universidad Católica Santiago De Guayaquil	2	0,26%
70	Universidad De Las Fuerzas Armadas - Espe	2	0,26%
71	Universidad Estatal De Cuenca	2	0,26%
72	Universidad Laica Vicente Rocafuerte	2	0,26%
73	Universidad Metropolitana	2	0,26%
74	Universidad Nacional De Loja	2	0,26%
75	Universidad Particular Internacional Sek	2	0,26%
76	Universidad Técnica De Quevedo	2	0,26%
77	Universidad Técnica Particular De Loja	2	0,26%
78	Universidad Técnica Salesiana Politécnica	2	0,26%
79	Instituto Superior Tecnológico Crecermas	2	0,26%
80	Escuela Politécnica Del Litoral	2	0,26%
81	Escuela Superior Politécnica	1	0,13%
82	Escuela Superior Politécnica Del Litoral	1	0,13%
83	Instituto Tecnológico Superior Quito	1	0,13%
84	Instituto Superior Sudamericano	1	0,13%
85	Instituto Técnico Superior José Chiriboga Grijalva	1	0,13%
86	Instituto Técnico Superior Bolivariano	1	0,13%
87	Instituto Tecnológico Itsup	1	0,13%
88	Instituto Tecnológico Quito	1	0,13%

89	Instituto Tecnológico Superior Los Andes	1	0,13%
90	Universidad Agraria Del Ecuador	1	0,13%
91	Universidad Casa Grande	1	0,13%
92	Universidad De Milagro	1	0,13%
93	Universidad Estatal Académica	1	0,13%
94	Universidad Internacional Del Ecuador	1	0,13%
95	Universidad Israel	1	0,13%
96	Universidad Pontifica Católica Del Ecuador	1	0,13%
97	Universidad San Francisco De Quito	1	0,13%
98	Universidad Técnica De Ambiente	1	0,13%
99	Universidad Técnica Equinoccial	1	0,13%
100	Universidad Tecnológica Israel	1	0,13%
101	Universidad Tecnológica Particular De Loja	1	0,13%
102	Instituto Tecnológico Juan Xxiii	1	0,13%
103	Escuela Superior Politécnica De Chimborazo	1	0,13%
104	Universidad Tecnológica Indoamericana	1	0,13%
105	Instituto Tecnológico Superior Particular Bernardo Ohiggins	1	0,13%
Total general		770	100%

Fuente: Estadística MPE. 2017.

La mayor participación de las Instituciones de Educación Superior se refleja en la Universidad Central del Ecuador con 72 pasantes, Universidad Técnica Luis Vargas Torres con 58 pasantes, Universidad Técnica de Manabí con 46 pasantes, Universidad de Guayaquil con 43 pasantes, Instituto Tecnológico Superior Tena con 34 pasantes, entre otros.

El 82,30% de participación está concentrada en las diversas Universidades, seguido del 12,27% de participación en Institutos y el 5,43% en Escuelas Politécnicas, como se resume en el cuadro 5.

Tabla Nro. 24

Tipo de Instituciones de Educación Superior

Tipo de institución	Pasantes	Porcentaje
Universidades	637	82,30%
Institutos	95	12,27%
Escuelas Politécnicas	42	5,43%
Total	774	100%

Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

Dichos resultados nos invitan a pensar en incrementar la participación de los institutos técnicos y tecnológicos con el fin de llegar a jóvenes en condición de vulnerabilidad y tener mayor participación en las zonas rurales.

6.4.4 Participación de Carreras

Para el 2017, MPE ha contado con la participación de 196 diferentes perfiles académicos a nivel nacional, integrando carreras convencionales y alternativas dentro del programa de pasantías en las diferentes instituciones públicas. En el cuadro 7 se detallan los perfiles académicos.

Tabla Nro. 25
Participación de Carreras

No.	Carrera	Nro. Pasantes	Porcentaje
1	Contabilidad Y Auditoría	75	10%
2	Administración De Empresas	62	8%
3	Administración De Empresas / Comercial	40	5%
4	Economía	27	3%
5	Análisis De Sistemas	23	3%
6	Comunicación Social	17	2%
7	Ciencias Económicas Y Financieras	16	2%
8	Sistemas	16	2%
9	Derecho	13	2%
10	Agroindustrias De Alimentos	12	2%
11	Administración En Gestión Pública	11	1%
12	Ingeniería Comercial	11	1%
13	Agronomía	9	1%
14	Civil	9	1%
15	Cpa	9	1%
16	Psicología Clínica	9	1%
17	Administración Turística Y Hotelera	8	1%
18	Arquitectura	8	1%
19	Ing. Comercial	8	1%
20	Marketing	8	1%
21	Trabajo Social	8	1%
22	Comercio Exterior	7	1%
23	Contabilidad	7	1%
24	Ingeniería Ambiental	7	1%
25	Ingeniería Civil	7	1%
26	Organización De Empresas	7	1%
27	Computación, Informática O Sistemas	6	1%
28	Contaduría Pública Autorizada	6	1%
29	Ingeniería En Sistemas	6	1%

30	Secretariado Ejecutivo	6	1%
31	Sicología Clínica	6	1%
32	Sociología	6	1%
33	Turismo	6	1%
34	Arquitectura / Urbanismo	5	1%
35	Comercio Exterior	5	1%
36	Desarrollo Integral Agropecuario	5	1%
37	Dirección De Empresas De Economía Social	5	1%
38	Mecánica Automotriz	5	1%
39	Psicología Industrial/ Del Trabajo	5	1%
40	Secretariado	5	1%
41	Administración De Empresa / O Marketing	4	1%
42	Administración De Empresas Turísticas	4	1%
43	Administración Pública	4	1%
44	Ambiental Y Manejo De Recursos Naturales	4	1%
45	Ciencias Políticas Y Relaciones Internacionales	4	1%
46	Finanzas	4	1%
47	Gestión Ambiental	4	1%
48	Gestión Turística	4	1%
49	Hotelería Y Turismo	4	1%
50	Industrial	4	1%
51	Ingeniería Química	4	1%
52	Medición Y Monitoreo Ambiental	4	1%
53	Psicología	4	1%
54	Química	4	1%
55	Arquitectura	3	0%
56	Electrónica Y Comunicaciones	3	0%
57	Geología Y Minas	3	0%
58	Gestión Turística En Mención En Protección Ambiental	3	0%
59	Ing. AGROPECUARIA	3	0%
60	Ing. Electrónica	3	0%
61	Ing. Empresarial	3	0%
62	Ingeniería Comercial	3	0%
63	Ingeniería En Alimentos	3	0%
64	Ingeniería En Sistemas Computacionales	3	0%
65	Parvulario	3	0%
66	Psicología Organizacional	3	0%
67	Trabajo Social	3	0%
68	Zootecnia	3	0%
69	Administración De Empresas Y Marketing	2	0%
70	Administración En Empresas Hoteleras Y Turísticas	2	0%
71	Ambiental	2	0%
72	Ambiental	2	0%

73	Arte Y Diseño	2	0%
74	Bioquímica Y Farmacia	2	0%
75	Biotecnología	2	0%
76	Ciencias Ambientales	2	0%
77	Comercial	2	0%
78	Comercial	2	0%
79	Comercio Exterior	2	0%
80	Comunicación Corporativa	2	0%
81	Contabilidad En Auditoría	2	0%
82	Eléctrica	2	0%
83	Eléctrica	2	0%
84	Eléctrica Y Telecomunicaciones	2	0%
85	Estadística	2	0%
86	Forestal	2	0%
87	Hotelería Y Turismo	2	0%
88	Ing. Agroindustrial	2	0%
89	Ing. Civil	2	0%
90	Ing. Empresarial	2	0%
91	Ing. INDUSTRIAL	2	0%
92	Ing. MECATRONICA	2	0%
93	Ing. Recursos Naturales Renovables	2	0%
94	Ing.Civil	2	0%
95	Ing.Contabilidad Y Auditoria	2	0%
96	Ingeniería Mecánica	2	0%
97	Ingeniería Agronómica	2	0%
98	Ingeniería En Electrónica Y Telecomunicaciones	2	0%
99	Ingeniería Forestal	2	0%
100	Marketing Y Ventas	2	0%
101	Petróleos	2	0%
102	Redes Y Telecomunicaciones	2	0%
103	Sistemas	2	0%
104	Sistemas Informática	2	0%
105	Teleinformática	2	0%
106	Administración Aduanera Y Sistemas	1	0%
107	Administración De Empresas Hoteleras	1	0%
108	Administración De Empresas R.H	1	0%
109	Administración De Empresas Y Negocios	1	0%
110	Administración De Negocios	1	0%
111	Administración De Procesos	1	0%
112	Administración En Banca Y Finanzas	1	0%
113	Administración En Sistemas	1	0%
114	Administración Hotelera Y Turismo.	1	0%
115	Agropecuaria	1	0%
116	Archivología	1	0%

117	Banca Y Finanzas	1	0%
118	Biología	1	0%
119	Ciencias Administrativas	1	0%
120	Ciencias Agropecuarias	1	0%
121	Ciencias De La Educación	1	0%
122	Ciencias Geográficas	1	0%
123	Ciencias Políticas	1	0%
124	Comercio Electrónico Marketing Digital	1	0%
125	Comercio exterior	1	0%
126	Comunicación Social Para El Desarrollo	1	0%
127	Contabilidad Superior	1	0%
128	Contabilidad Auditoria	1	0%
129	Contador Bachiller	1	0%
130	Contador Público Autorizado	1	0%
131	Contaduría	1	0%
132	Cpa	1	0%
133	Desarrollo Integral Del Niño	1	0%
134	Diseño Grafico	1	0%
135	Diseño Gráfico Publicitario	1	0%
136	Diseño Gráfico Y Comunicación Visual	1	0%
137	Diseño Y Publicada	1	0%
138	Educación Física	1	0%
139	Electricidad	1	0%
140	Electrónica Y Comunicaciones	1	0%
141	Electrónica Y Telecomunicaciones	1	0%
142	Empresas	1	0%
143	Geología Ambiental Y Ordenamiento Territorial	1	0%
144	Gestión Empresarial	1	0%
145	Gestión Turística Mención Protección Ambiental	1	0%
146	Gestión Y Desarrollo Social	1	0%
147	Gestión Empresarial	1	0%
148	Hidráulica	1	0%
149	Informática	1	0%
150	Informática Y Sistemas	1	0%
151	Informático	1	0%
152	Ing. Contabilidad Y Auditoria	1	0%
153	Ing. En Contabilidad Y Auditoria	1	0%
154	Ing. Mercadotecnia	1	0%
155	Ing. Minas	1	0%
156	Ing. Sistemas	1	0%
157	Ing. Turismo	1	0%
158	Ing. Ambiental	1	0%
159	Ing. En Gestión Empresarial	1	0%
160	Ingeniería Auditoria Y Contaduría Pública	1	0%
161	Ingeniería Comercial Mención En Administración De	1	0%

	Empresas		
162	Ingeniería De Empresas Y Negocios	1	0%
163	Ingeniería En Administración De Empresas	1	0%
164	Ingeniería En Ciencias Económicas Y Financieras	1	0%
165	Ingeniería En Contabilidad Y Auditoría	1	0%
166	Ingeniería En Manejo Y Conservación Del Medio Ambiente	1	0%
167	Ingeniería En Manejo Y Conservación Del Medio Ambiente	1	0%
168	Ingeniería En Petróleos	1	0%
169	Ingeniería En Sistemas Computacionales	1	0%
170	Ingeniería En Sistemas Informáticos Y De Computación	1	0%
171	Ingeniería Geográfica Y Del Medio Ambiente	1	0%
172	Ingeniería Hidráulica	1	0%
173	Ingeniería Mecánica	1	0%
174	Ingeniería Zootécnica	1	0%
175	Ingeniería Eléctrica	1	0%
176	Ingeniería En Sistemas Informáticos Y De Computación	1	0%
177	Ingeniera Civil	1	0%
178	Ingeniería Comercial	1	0%
179	Ingeniería Comercial	1	0%
180	Lic. En Comunicación Social	1	0%
181	Mecánica	1	0%
182	Mecánica Industrial	1	0%
183	Medición Y Monitoreo Ambiental	1	0%
184	Mercadotecnia	1	0%
185	Negocios Internacionales	1	0%
186	Newtworking	1	0%
187	Psicología General	1	0%
188	Psicología Industrial	1	0%
189	Psicología Industrial	1	0%
190	Seguridad E Higiene Del Trabajo	1	0%
191	Sicología	1	0%
192	Sicología	1	0%
193	Sistemas Computacionales	1	0%
194	Telemática	1	0%
195	Turismo Y Ecoturismo	1	0%
196	Zootecnia	1	0%
Total		774	100%

Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

En el año 2017, se evidenció mayor participación de jóvenes estudiantes de las carreras de Contabilidad y Auditoría con el 10%, Administración de Empresas con el

8%, Administración de Empresas/Comercial con el 5%, Economía con el 3%, Análisis de Sistemas con el 3% y Comunicación Social con el 2%, entre otras, que se ha ilustrado en el gráfico 2.

Gráfico Nro. 38.
Participación de Carreras



Gráfico 1: Porcentajes de participación de carreras, año 2017.
Fuente: Estadísticas MPE, 2017

6.4.5 Participación Condición de Vulnerabilidad

En este año se ha implementado la meta de aumentar la participación de pasantes en condición de vulnerabilidad. El objetivo es equiparar las brechas existentes al momento de acceder al proyecto y la futura inclusión laboral de grupos de atención prioritaria. En el cuadro 7 se detalla el resultado obtenido en el año 2017, de acuerdo a la distribución de los pasantes a nivel nacional por condición de vulnerabilidad.

Tabla Nro. 26
Participación de Condiciones de Vulnerabilidad

VULNERABILIDAD 2017									
PROVINCIA	Madre o padre Cabeza de Hogar	Sector de vivienda Rural o Periférica	Sustento de Familia	Bono de Desarrollo Humano	Orientación Sexual y expresión de Género	Movilidad Humana	Auditiva	Física	Visual
Azuay	6	25	6	0	0	1		1	1
Bolívar	1	2	0	0	0	1			
Cañar	1	9	1	0	0	1			1
Carchi	0	5	4	0	0	3			

Chimborazo	2	8	1	0	0	7			
Cotopaxi	3	10	6	0	0	7			
El oro	2	10	16	0	0	18			
Esmeraldas	0	7	11	0	0	20		1	1
Guayas	5	15	11	0	0	14			
Imbabura	6	1	8	0	0	26			1
Loja	8	15	20	0	0	20			
Los ríos	1	3	1	0	1	0			
Manabí	7	45	27	0	0	31			
Morona santiago	1	10	1	0	0	0			
Napo	11	5	57	0	0	8			
Orellana	1	0	13	0	0	0			
Pastaza	2	6	1	0	0	5			
Pichincha	6	4	0	0	0	36		5	
Santa elena	1	2	2	0	0	0			
Santo domingo de los tsachilas	0	11	6	0	0	8			
Sucumbíos	4	0	3	0	0	9			
Tungurahua	2	8	4	0	0	12			
Zamora chinchipe	5	3	11	0	0	8			
Total	75	204	210	0	1	235	0	7	4
Porcentaje	10%	26%	27%	0%	0%	30%	0%	1%	1%

Fuente: Estadística MPE, 2017.

*Las cifras que se muestran en el recuadro hacen referencia a la sumatoria de vulnerabilidades, las mismas que no corresponden al número total de pasantes.

Los aspectos considerados dentro de las condiciones de vulnerabilidad se ilustraron en el gráfico 3 y fueron los siguientes:

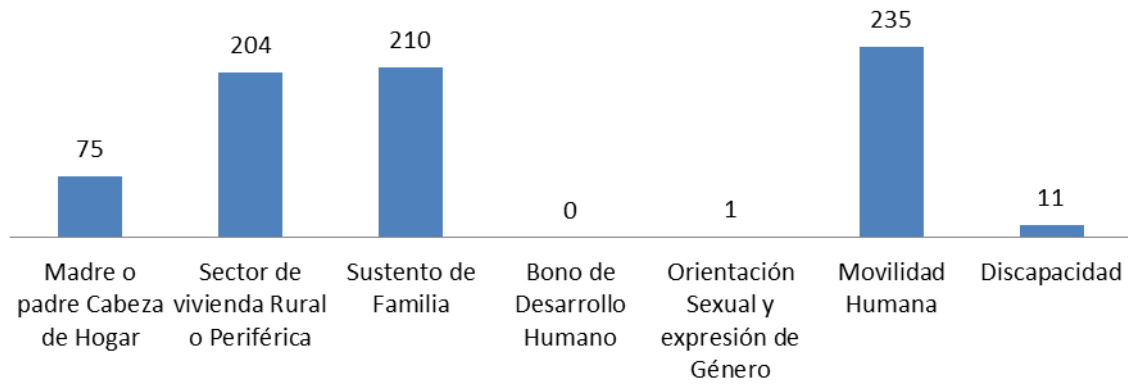
- Pasante Movilidad Humana participación de 235 pasantes, correspondiente al 30%.
- Pasante Sustento de Familia, con una participación de 210 pasantes, correspondiente al 27%.
- Pasante que viva en zona rural o periférica, con una participación de 204 pasantes, correspondiente al 26%
- Pasante Madre o Padre de familia, con una participación de 75 pasantes correspondiente al 10%
- Discapacidad, con una participación de 11 pasantes, correspondiente al 2%.

De acuerdo a los resultados se puede observar se ha cumplido con la cobertura de participación de jóvenes en condición de vulnerabilidad a nivel nacional.

Adicionalmente la mayor participación se denota en las provincias de Manabí, Napo, Loja, Pichincha, El Oro, Guayas, Imbabura, Esmeraldas, Cotopaxi, Zamora, Tungurahua,

Santo Domingo, Chimborazo, Sucumbíos, Orellana, Pastaza, Cañar, Carchi, Los Ríos y Santa Elena.

Gráfico 29
Participación de Condiciones de Vulnerabilidad, año 2017.



Fuente: Estadística MPE, 2017.

6.4.6 Participación Género

El Proyecto fomenta la participación de mujeres y hombres, esto se ve reflejado en el gráfico 4, el mismo que detalla la ubicación de 513 mujeres, con un 66% y una ubicación de 261 hombres, correspondiente al 34%.

Gráfico 40
Participación de Género

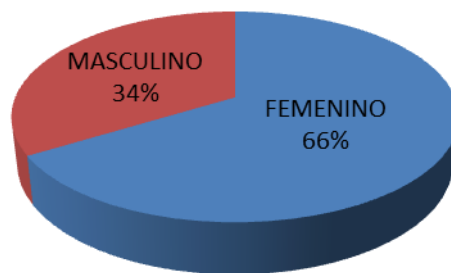


Gráfico 3: Porcentajes de participación de Género, año 2017.
 Fuente: Estadística MPE, 2017.

Tabla Nro. 27
Participación de Género

Género		
Femenino	513	66%
Masculino	261	34%
Total pasantes	774	100%

Fuente: Estadística MPE, 2017.

6.4.7 Participación de Edades

El Proyecto Mi Primer Empleo con el objetivo de mejorar las condiciones y oportunidades de empleabilidad en la población juvenil ha logrado la siguiente ubicación de pasantes según su edad, el mismo detallado en el cuadro 9.

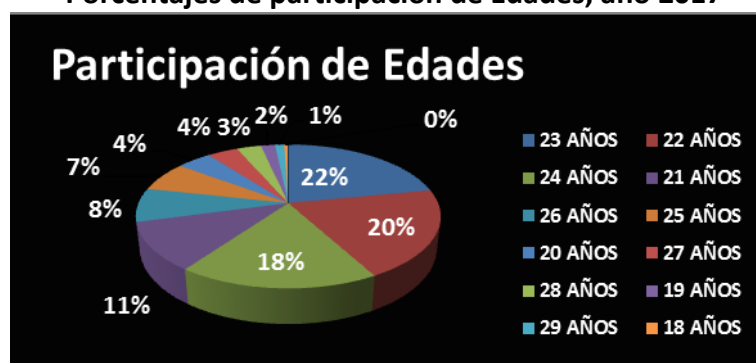
Tabla Nro. 28
Participación de Edades

Edad	Total	Porcentaje
18 AÑOS	4	1%
19 AÑOS	14	2%
20 AÑOS	34	4%
21 AÑOS	84	11%
22 AÑOS	155	20%
23 AÑOS	170	22%
24 AÑOS	139	18%
25 AÑOS	52	7%
26 AÑOS	59	8%
27 AÑOS	30	4%
28 AÑOS	24	3%
29 AÑOS	9	1%
Total	774	100%

Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

En el año 2017, se evidenció que predomina la participación de jóvenes de 23 años con el 22%, de 22 años de edad, representando el 20%. Seguido de personas que tienen 24 años con el 18% y 21 años con 11%; así también personas de 26 años con el 8%, de 25 años con el 7%, jóvenes de 20 y 27 años de edad con el 4% cada uno, sin embargo también se cuentan con jóvenes de 28 años que representan el 3%, 19 años con el 2% y de 29 y 18 años con el 1% respectivamente, cumpliendo así con los lineamientos del acuerdo a la Ley de Juventud.

Gráfico 41
Porcentajes de participación de Edades, año 2017



Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

6.4.8 Participación Pueblos y Nacionalidades

De acuerdo a los lineamientos del proceso de selección de pasantes para este año se ha cumplido con las acciones afirmativas referentes al auto identificación étnica. Como se detalla en el cuadro 10, se cuenta con el 6% de participación nacional de afroecuatorianas/os, el 5% de indígenas y el 8% de montubios y el 81% del total de beneficiarios se auto identifican como mestizos.

Tabla Nro.28
Participación de Pueblos y Nacionalidades

Auto identificación étnica	Pasantes ubicados	Porcentaje
Afroecuatoriana (o)	46	6%
Blanca (o)	3	0%
Indígena	35	5%
Mestiza (o)	627	81%
Montubia (o)	61	8%
Shuar	2	0%
Total	774	100%

Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

Gráfico 42
Porcentajes de participación de Pueblos y Nacionalidades



Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

A continuación en el cuadro 11 se detalla el referente a la participación de Pueblos y Nacionalidades reportadas a nivel nacional.

Tabla Nro. 29
Participación provincial de Pueblos y Nacionalidades

Autoidentificación étnica						
Provincia	Afroecuatoriana(o) / afrodescendiente	Blanca (o)	Indígena	Mestiza (o)	Montubia (o)	Shuar
Azuay	0	1	1	38	0	0
Bolívar	0	0	0	14	0	0
Cañar	0	0	0	13	0	0
Carchi	0	0	0	13	0	0
Chimborazo	0	0	1	16	0	0
Cotopaxi	2	0	1	16	1	0
El oro	0	0	0	28	0	0
Esmeraldas	28	0	0	36	2	0
Guayas	7	0	0	36	22	0
Imbabura	1	0	4	33	0	0
Loja	1	0	0	39	0	0
Los ríos	0	1	0	12	3	0
Manabí	4	1	1	30	31	0
Morona santiago	0	0	0	15	0	1
Napo	0	0	13	43	0	1

Orellana	0	0	0	13	0	0
Pastaza	0	0	0	11	0	0
Pichincha	2	0	14	142	2	0
Santa elena	1	0	0	14	0	0
Santo domingo de los tsachilas	0	0	0	17	0	0
Sucumbíos	0	0	0	15	0	0
Tungurahua	0	0	0	20	0	0
Zamora chinchipe	0	0	0	13	0	0
Total	46	3	35	627	61	2
Porcentajes	6%	0%	5%	81%	8%	0%

Fuente: Estadística MPE, 2017.

6.4.9 Participación de personas con discapacidad

Se cumplió con el 2% de participación nacional de pasantes con discapacidad, siendo ubicados 7 pasantes con discapacidad física, seguida de 4 pasantes con discapacidad visual.

Tabla Nro. 30
Participación de Personas con Discapacidad

Pasantes que poseen discapacidad	Número de pasantes	Porcentaje
SI	11	2%
NO	763	98%
Total	774	100%

Tabla Nro. 30
Participación de Tipos de Discapacidad

Tipo de discapacidad		
Visual	4	1%
Física	7	1%
Total pasantes	11	2%

Fuente: Estadística MPE, 2017

6.4.10 Participación de cantones

Ecuador está formado por 262 cantones, de los cuales el Proyecto ha ubicado pasantes en 29 cantones a nivel nacional, representando el 11,07%. Dicho resultado nos invita a seguir trabajando con la finalidad de aumentar la demanda en las zonas rurales del Ecuador.

En el cuadro 14 se detalla la participación cantonal a nivel nacional y se ha subrayado con color naranja los cantones con mayor participación de pasantes, siendo Quito el mayor con 160, seguido de Esmeraldas con 66 y de Guayaquil con 65.

Tabla Nro. 31
Participación de cantones a nivel nacional

No.	Provincia	Cantón	Pasantes ubicados
1	Azuay	Cuenca	40
2	Bolívar	Guaranda	14
3	Cañar	Azogues	13
4	Carchi	Tulcán	13
5	Chimborazo	Riobamba	17
6	Cotopaxi	Latacunga	20
7	El oro	Machala	28
8	Esmeraldas	Esmeraldas	66
9	Guayas	Guayaquil	65
10	Imbabura	Ibarra	38
11	Loja	Loja	40
12	Los ríos	Babahoyo	12
		QUEVEDO	4
13	Manabí	Manta	9
		PORTOVIEJO	58
14	Morona santiago	Macas	16
15	Napo	Archidona	8
		TENA	49
16	Orellana	Francisco de Orellana	13
17	Pastaza	Pastaza	11
18	Pichincha	Quito	160
19	Santa elena	La libertad	6
		SALINAS	3
		SANTA ELENA	6
20	Santo domingo de los tsachilas	Santo domingo	17
21	Sucumbíos	Lago agrio	8
		NUEVA LOJA	7
22	Tungurahua	Ambato	20

23	Zamora chinchipe	Zamora	13
TOTAL			774

Fuente: Estadística MPE, 2017

6.5 RETIROS DE PASANTES

En el transcurso del año 2017, se evidenció un 14% de retiros a nivel nacional del total de los 774 pasantes ubicados. Es decir que, 111 pasantes dejaron de formar parte del proyecto pero 20 de ellos lo hicieron a causa de una nueva inserción laboral. Esto nos invita a reflexionar que existe una generación de oportunidades de empleabilidad en nuestros jóvenes pasantes a través de su primera experiencia laboral en el sector público y el desempeño individual dentro de sus actividades de pasantía diarias.

A continuación, en el cuadro 15, se detalla el reporte de retiros registrados en el año 2017.

Tabla Nro. 32
Reporte de Retiros de Pasantes

Retiros A Nivel Nacional 2016										
	Provincia	Total pasantes	%	Generan reemplazo		Razones				
				SI	NO	Contratación	Estudios	Abandono	Personales	Salud
Primer	Azuay	4	4%	0	4	0	4	0	0	0
	COTOPAXI	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
	LOS RÍOS	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
	NAPO	1	1%	1	0	0	0	0	1	0
	CHIMBORAZO	2	2%	1	1	0	1	0	1	0
	TULCÁN	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
	CAÑAR	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
	ESMERALDAS	5	5%	5	0	0	5	0	0	0
	LOS RÍOS	1	1%	0	1	0	0	0	1	0
	BOLÍVAR	3	3%	2	1	0	0	0	3	0
	GUAYAS	5	5%	3	2	0	0	0	4	1
	ORELLANA	2	2%	0	2	0	0	0	2	0
	IMBABURA	1	1%	1	0	0	0	0	1	0
	LOJA	2	2%	2	0	0	1	1	0	0
	CARCHI	1	1%	0	1	0	0	0	1	0
	MANABÍ	5	5%	5	0	3	2	0	0	0
	ZAMORA CHINCHIPE	2	2%	0	2	2	0	0	0	0
PICHINCHA	11	10%	4	7	3	4	0	2	2	
Segundo	Azuay	3	3%	2	1	0	2	0	1	0
	BOLÍVAR	1	1%	0	1	0	0	0	1	0

	CHIMBORAZO	3	3%	1	2	0	0	1	2	0
	COTOPAXI	2	2%	2	0	0	0	1	1	0
	ESMERALDAS	3	3%	3	0	0	0	0	3	0
	GUAYAS	5	5%	3	2	0	1	0	4	0
	EL ORO	6	5%	3	3	3	2	0	0	1
	IMBABURA	1	1%	1	0	0	1	0	0	0
	MANABÍ	4	4%	2	2	1	2	0	1	0
	LOJA	1	1%	1	0	0	0	0	0	1
	MORONA SANTIAGO	2	2%	1	1	0	0	0	0	2
	SANTO DOMINGO	1	1%	1	0	0	1	0	0	0
	LOS RÍOS	2	2%	1	1	0	0	0	2	0
	NAPO	2	2%	1	1	1	0	0	1	0
	PASTAZA	1	1%	1	0	0	0	0	1	0
	PICHINCHA	12	11%	6	6	5	2	1	4	0
	SUCUMBÍOS	4	4%	4	0	1	1	0	2	0
	TUNGURAHUA	4	4%	3	1	1	3	0	0	0
Tercero	Azuay	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
	CHIMBORAZO	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
	GUAYAS	2	2%	0	2	0	2	0	0	0
	PICHINCHA	1	1%	0	1	0	1	0	0	0
Total		111	100%	60	51	20	41	4	39	7

Fuente: Estadística MPE, 2017.

De los 111 pasantes retirados en el año 2017, 41 pasantes se vieron en la necesidad de presentar una carta de renuncia al Proyecto, debido al cambio en sus horarios de estudios que complica el cumplimiento de las actividades de pasantía, por lo que la prioridad de los estudios de los jóvenes beneficiarios los obliga a desertar del Proyecto Mi Primer Empleo.

Gráfico 43
Porcentajes de motivos de retiros de pasantes, año 2017



Fuente: Estadística MPE, 2017.

Por otro lado, conforme a los resultados obtenidos se evidencia en el gráfico 8 que el número de retiros por motivos de abandono y por razones personales se dieron en función a circunstancias ajenas al desempeño en la institución receptora, es por ello que es necesario reforzar el componente de la asesoría y acompañamiento a los pasantes.

Por otro lado, y conforme a lo establecido en la Instructivo General de Pasantías, la misma que indica que el tiempo mínimo para desarrollar las pasantías es de tres meses, por lo tanto, han sido colocados 60 pasantes de reemplazo durante los dos primeros meses entre los tres ciclos de pasantías.

6.6 JÓVENES INSERTADOS LABORALMENTE

En el global de inserción laboral 2007 - 2017, en este año 2017, se han insertado un total de 895 jóvenes pasantes en el mercado laboral del total del 13.641 jóvenes, lo cual representa un 6% del total de beneficiarios.

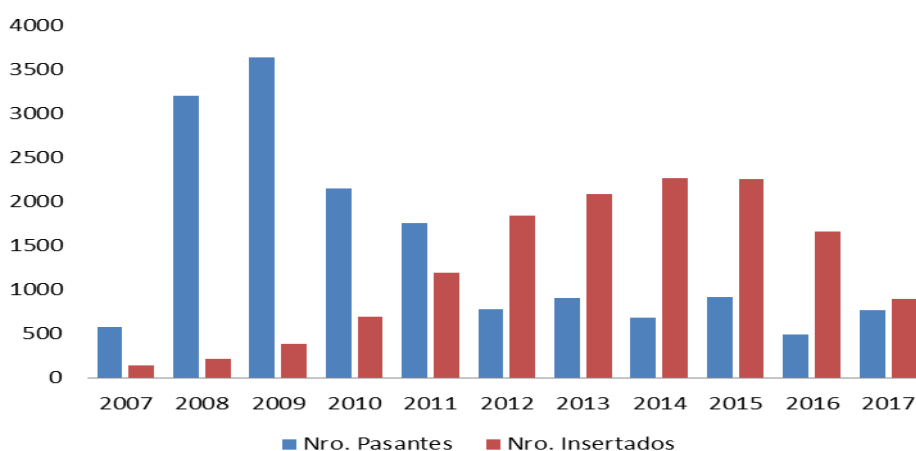
Tabla Nro. 33
Reporte de Inserción Laboral Periodo 2007-2017

Inserción Laboral 2007 - 2017				
Años	Nro. Pasantes	Porcentaje	Nro. Insertados	Porcentaje
2007	581	4%	145	1%
2008	3.203	20%	214	1%
2009	3.635	23%	385	2%
2010	2.150	14%	695	4%
2011	1.757	11%	1.190	8%
2012	780	5%	1.842	12%
2013	909	6%	2.088	13%
2014	686	4%	2.269	14%
2015	914	6%	2.255	14%
2016	495	3%	1.663	11%
2017	774	5%	895	6%
Total	15.884	100%	13.641	86%

Fuente: Estadísticas MPE, 2017

Según la información otorgada por la Dirección de Inteligencia de la Información de la MDT el cruce entre bases de Mi Primer Empleo con el MDT se determinó que de los 774 pasantes colocados en el año 2017, 20 pasantes - correspondiente al 3% del total - han accedido a una oportunidad de trabajo antes de terminar su ciclo de pasantía. Es aquí donde se recalca la importancia de desarrollar más la primera experiencia pre profesional a través de las pasantías del Proyecto Mi Primer Empleo.

Gráfico 44
Reporte de Inserción Laboral de pasantes periodo 2007-2017



Fuente: Estadísticas MPE, 2017.

6.7 CUMPLIMIENTO DE GESTIÓN

6.7.1 Gestión actividades mes de enero

Para el mes de enero del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento Hito 222: Se realizó la ejecución del periodo de Socialización del Proyecto Mi Primer Empleo entre los meses de diciembre 2016 y enero 2017, con la generación de inscripciones en la Plataforma MPE y matrices de requerimiento en Instituciones Públicas.
- Cumplimiento Hito: 223: Se realizó la entrega y aprobación del convenio de pasantías, el mismo que detalla los acuerdos y responsabilidades entre el Proyecto Mi Primer Empleo, Instituciones receptoras y jóvenes beneficiarios.
- Cumplimiento Hito: 224: Se realizó el proceso de Inducción a Técnicos de la Gerencia y a nivel de territorio del Proyecto Mi Primer Empleo sobre los lineamientos, proceso de selección, metas anuales, actividades y cronograma de los ciclos de pasantía del año en curso.
- Proceso de selección primer ciclo año 2017: Se procedió con el proceso de selección de pasantes para el primer ciclo del año en curso mediante la utilización de la metodología previamente establecida a nivel nacional, los procesos estuvieron a cargo de los Técnicos en territorio con el seguimiento de la Gerencia, al final del proceso se ubicó a un total de 265 jóvenes pasantes.
- Cumplimiento Hito 225: En la última semana del mes de enero del año en curso se realizó el proceso de inducción a representantes de las Unidades de Talento Humano de las diferentes Instituciones Públicas Receptoras a nivel nacional donde se dio a conocer los lineamientos del Proyecto Mi Primer Empleo así como los acuerdos, beneficios y responsabilidades entre el Proyecto, Instituciones receptoras y beneficiarios.
- Cumplimiento del Hito 226: Se realizó el proceso de inducción a jóvenes beneficiarios a nivel nacional del primer ciclo de pasantías donde se dio a conocer los lineamientos del Proyecto Mi Primer Empleo así como los acuerdos, beneficios y responsabilidades entre el Proyecto, Instituciones receptoras y beneficiarios.

6.7.2 Gestión actividades mes de febrero

Para el mes de febrero del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento Hito 227: Se realizó la aprobación de la Planificación Anual de Inversión para la ejecución de procesos del Proyecto Mi Primer Empleo para el año 2017.
- Cumplimiento del Hito 228: En el mes de marzo se ejecutó el desarrollo de las jornadas de capacitación a los jóvenes pasantes en las 23 provincias de ejecución, con una cobertura de 265 pasantes capacitados y certificados.
- Cumplimiento del Hito 229: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada Institución receptora. Se reportaron trece retiros a nivel nacional principalmente por razones de estudios, se procedió con el proceso de selección para el remplazo de las vacantes generadas.
- Cumplimiento del Hito 230: Con el término del primer mes del primer ciclo de pasantía del año en curso se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de febrero para el reconocimiento económico.

6.7.3 Gestión actividades mes de marzo

Para el mes de marzo del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 231: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada Institución receptora. Se reportaron 7 retiros a nivel nacional principalmente por razones de estudios, se procedió con el proceso de selección para el remplazo de las vacantes generadas.
- Cumplimiento del Hito 232: Con el término del segundo mes del primer ciclo de pasantía del año en curso se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y

el posterior envío de la Nómina del mes de marzo para el reconocimiento económico.

6.7.4 Gestión actividades mes de abril

Para el mes de abril del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 233: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada Institución receptora. Se reportaron 14 retiros por diferentes causas.
- Cumplimiento del Hito 234: Con el término del tercer mes del primer ciclo de pasantía del año en curso se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de abril para el reconocimiento económico.

6.7.5 Gestión actividades mes de mayo

Para el mes de mayo del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 235: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada Institución receptora. Se reportó el retiro de 10 jóvenes pasantes por diferentes motivos.
- Cumplimiento del Hito 236: Con el término del primer ciclo de pasantía del año en curso se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de mayo para el reconocimiento económico.

6.7.6 Gestión actividades mes de junio

Para el mes de junio del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 237: Se realizó la evaluación del primer semestre de ejecución del Proyecto Mi Primer Empleo, los logros alcanzados, el impacto generado y las actividades a desarrollar en el segundo semestre de ejecución.

- Cumplimiento del Hito 238: Se realizó el informe semestral de acciones Interinstitucionales para la generación de mayor impacto del Proyecto Mi Primer Empleo.

6.7.7 Gestión actividades mes de julio

Para el mes de julio del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Proceso de selección segundo ciclo año 2017: Se procedió con el proceso de selección de pasantes para el segundo ciclo del año en curso mediante la utilización de la metodología previamente establecida a nivel nacional, los procesos estuvieron a cargo de los Técnicos en territorio con el seguimiento de la Gerencia, al final del proceso se ubicó a un total de 384 pasantes en 23 provincias.
- Cumplimiento del Hito 239: Se realizó el proceso de inducción a representantes de las Unidades de Talento Humano de las diferentes Instituciones Públicas Receptoras a nivel nacional, donde se dio a conocer los lineamientos del Proyecto Mi Primer Empleo así como los acuerdos, beneficios y responsabilidades entre el Proyecto, Instituciones receptoras y beneficiarios.
- Cumplimiento del Hito 240: En el mes de julio del año en curso se realizó el proceso de inducción a jóvenes beneficiarios a nivel nacional, donde se dio a conocer los lineamientos del Proyecto Mi Primer Empleo así como los acuerdos, beneficios y responsabilidades entre el Proyecto, Instituciones receptoras y beneficiarios.

6.7.8 Gestión actividades mes de agosto

Para el mes de agosto del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 241: En el mes de agosto se ejecutó el desarrollo de las jornadas de capacitación a los jóvenes pasantes en las 23 provincias de ejecución, con una cobertura de 384 pasantes capacitados y certificados.
- Cumplimiento del Hito 242: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada

Institución receptora. Se reportaron 13 retiros a nivel nacional por razones de estudios de los jóvenes pasantes.

- Cumplimiento del Hito 243: Se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de agosto para el reconocimiento económico correspondiente al segundo ciclo de pasantías.

6.7.9 Gestión actividades mes de septiembre

Para el mes de septiembre del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 244: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada Institución receptora. No se reportó ningún retiro.
- Cumplimiento del Hito 245: Se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de septiembre para el reconocimiento económico correspondiente al segundo ciclo de pasantías.

6.7.10 Gestión actividades mes de octubre

Para el mes de octubre del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 246: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada Institución receptora. Se reportaron dos retiros a nivel nacional.
- Cumplimiento del Hito 247: Se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de octubre para el reconocimiento económico correspondiente al segundo ciclo de pasantías.

6.7.11 Gestión actividades mes de noviembre

Para el mes de noviembre del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento del Hito 248: Mediante las actividades de seguimiento a nivel nacional se constató el correcto desarrollo de los jóvenes pasantes dentro de cada

Institución receptora. Se reportaron dos retiros a nivel nacional, uno de ellos a causa de inserción laboral.

- Cumplimiento del Hito 249: Se desarrolló las herramientas de pago a nivel nacional y el posterior envío de la Nómina del mes de abril para el reconocimiento económico. Se reportaron tres retiros a nivel nacional.

6.7.12 Gestión actividades mes de diciembre

Para el mes de diciembre del año 2017 se realizó el cumplimiento de las siguientes actividades y objetivos:

- Cumplimiento Hito 250: Se realizó el informe de fin de gestión del año 2017, donde se evidencia las actividades ejecutadas y cumplidas a nivel nacional y el resumen ejecutivo de los logros alcanzados con la ejecución de los dos ciclos de pasantías planificadas.
- Cumplimiento Hito 251: Se realizó el informe de impacto correspondiente al periodo de ejecución 2007 - 2017 el mismo que evidencia la incidencia del Proyecto Mi Primer Empleo sobre la generación y mejoramiento de oportunidades de empleabilidad en la población juvenil a nivel nacional.

ANEXOS

REGISTRO FOTOGRÁFICO

<p>Pasante de la Gobernación de Pastaza</p>  <p>Borja Chávez Daissy Lorena Estudiante de Administración de Empresas Universidad Técnica Particular de Loja</p>	<p>Pasante del Ministerio del Ambiente</p>  <p>Guamán Gualli Myriam Patricia Estudiante de Administración de Empresas Universidad Regional Autónoma de los Andes</p>
<p>Pasante Del Ministerio Del Trabajo</p>	<p>Pasante De Agrocalidad</p>



Ramírez Encarnacion Jimena Pilar
Estudiante de Administración Pública
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR



Gregorio Bailón Sornoza
Estudiante de Agronomía
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

Provincia de Pichincha



Proceso de selección primer ciclo, 2017.

Pasante Ministerio de Turismo



Provincia de Esmeraldas.