

INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS No 2983

PERÍODO 2016

DATOS GENERALES	
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - PLANTA CENTRAL
RUC:	1768150940001
REPRESENTANTE LEGAL	ACHIG AGUILAR WILLIAN FERNANDO
FUNCIÓN:	FUNCIÓN EJECUTIVA
TIPO:	UDAF
PERTENECE A:	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

COBERTURA	NO. DE UNIDADES
NACIONAL	1

COBERTURA	NO. DE UNIDADES	DESCRIPCIÓN DE LA COBERTURA
Provincial	0	N/A

Nivel	NO. DE UNIDADES	NO. DE USUARIOS	COBERTURA	GÉNERO			NACIONALIDADES O PUEBLOS					LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN
				MASCULINO	FEMENINO	GLBTI	MONTUBIO	MESTIZO	CHOLO	INDIGENA	AFROECUATORIANO	
CANTÓN	1	268197	QUITO, CAYAMBE, JOYA DE LOS SACHAS, ORELLANA	0	0	0	0	0	0	0	0	www.trabajo.gob.ec

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA POLÍTICA IMPLEMENTADA	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	EXPLIQUE CÓMO APORTA EL RESULTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS AGENDAS DE IGUALDAD
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS INTERCULTURALES	SI	<p>1) Vinculación de pasantes. Afroecuatorianas (os): 33 pasantes. Indígenas: 41 pasantes. Montubias (os): 19 pasantes.</p> <p>2) La ordenanza intercultural de prevención y erradicación del trabajo infantil en el cantón Guamote.</p> <p>3) Se vincularon candidatos a ofertas laborales disponibles en la Red Socio Empleo de autoidentificación étnica Afroecuatoriana / Afrodescendiente, Indígena, Montubio /a.</p> <p>4) -Talleres de sensibilización sobre inclusión al trabajo.</p> <p>- Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito del trabajo.</p> <p>- Eventos de discusión de Políticas Públicas.</p> <p>- Se participa en la expedición de 2 documentos normativos para el desarrollo de propuestas en el marco legal para promoción de la inclusión laboral de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades.</p>	<p>1) 93 pasantes que corresponden al 18% del total de pasantes ubicados en el año 2016.</p> <p>2) Esta ordenanza intercultural es de aplicación obligatoria en todo el territorio del cantón Guamote y obliga a todos los ciudadanos y ciudadanas, residentes en el cantón o transeúntes, y a las personas jurídicas, públicas y privadas, que desarrollan actividades en el mismo, sea de manera temporal o permanente, de tal manera que asegure la vigencia, ejercicio, exigibilidad y restitución de los derechos de los niños, niñas y adolescentes del cantón.</p> <p>3) Usuarios colocados bajo relación de dependencia.</p> <p>4) Se realizó 24 talleres, sensibilizando a 1178 personas pertenecientes a diversos pueblos y nacionalidades. Se asesoró a 337 personas indígenas, montubias, y afro ecuatorianas.</p> <p>5 espacios de discusión con la participación de 66 personas en la temática de pueblos y nacionalidades. Los documentos normativos expedidos son: 1. Convenio para la Certificación de Competencias Laborales de los miembros de la Asociación Mayoritaria de Afrodescendientes del Ecuador "AMAE". Dos Convenios para la Certificación de Competencias Laborales de los miembros del Movimiento Pluricultural y Multiétnico "Yo También".</p>	<p>1) En el año 2016 se han ubicado a jóvenes que pertenecen a pueblos y nacionalidades quienes han desarrollado sus pasantías en las diferentes instituciones del sector público.</p> <p>2) La ordenanza intercultural de prevención y erradicación del trabajo infantil en el cantón Guamote.</p> <p>3) 8256 usuarios colocados bajo relación de dependencia.</p> <p>4) 1.581 personas sensibilizadas de diversos pueblos y nacionalidades</p>

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERACIONALES	SI	<p>1) Jóvenes Pasantes colocados. 29 años: 17 pasantes 28 años: 20 pasantes 27 años: 27 pasantes 26 años: 40 pasantes 25 años: 68 pasantes 24 años: 82 pasantes 23 años: 102 pasantes 22 años: 82 pasantes 21 años: 38 pasantes 20 años: 15 pasantes 19 años: 4 pasantes</p> <p>2) -Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil. • Actualización del listado de actividades peligrosas para adolescentes. • Política pública de Trabajo Infantil en la Zona Amazónica en tres Cantones. - *El Peti suscribió importantes convenios con países de la región.</p> <p>3) -Talleres de sensibilización sobre inclusión al trabajo. - Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral. - Eventos de discusión de Políticas Públicas. - Se participa en la expedición de documento normativo dentro del cual existen disposiciones enfocadas en adolescente y jóvenes.</p>	<p>1) 495 pasantes que se encuentran en el rango etario entre 19 a 29 años de edad. 2) * Se generó lineamientos para los actores involucrados en la problemática de Trabajo Infantil * Se logro normar las actividades peligrosas para los adolescentes en edad mínima de trabajar, con el fin de regularizar el trabajo adolescente. *Garantizar la implementación de la política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil en el cantón Guamate, desarrollando mecanismos que aseguren su financiamiento, capacidades locales, técnicas y gerenciales, en coordinación con la ciudadanía, la participación de niñas, niños y adolescentes y los actores locales con competencia en el tema. *El PETI forma parte de la Iniciativa Regional de América Latina y los Países del Caribe conformado por 35 naciones de la región. Se resalta como punto focal referencial del Ecuador al Proyecto de Erradicación del Trabajo Infantil, del Ministerio del Trabajo y como participante activo en la "Mesa de Cooperación Sur- Sur para acelerar la reducción del trabajo infantil en América Latina y el Caribe". 3) -Se realizó 21 talleres, sensibilizando a 730 personas, entre jóvenes y adultos mayores. -Se asesoró a 1471 jóvenes y adultos mayores. -13 espacios de discusión con la participación de 126 personas en la temática de jóvenes. - El documento normativo expedido es: Acuerdo Interinstitucional para Fortalecer la atención integral de las personas que usan o consuman drogas.</p>	<p>1) El proyecto está encaminado a jóvenes entre 18 y 29 años de edad, según lo estipula la ley de juventudes del año 2001. 2) Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, Acuerdo Ministerial MDT_2015_131, Memorando de entendimiento para el intercambio de experiencias y buenas practicas en materia laboral Colombia Ecuador, Protocolo adicional al memorando de cooperación en materia laboral y social Argentina Ecuador, Proyecto de Fortalecimiento del Dialogo Social y la Red de Empresas en la Implementación de políticas Publicas de Erradicación del Trabajo Infantil Brasil Ecuador, Memorando de entendimiento para la ejecución del intercambio de experiencias políticas y tecnicas para la erradicación del trabajo infantil Peru Ecuador, proyecto construcción de Políticas efectivas contra el trabajo infantil en Ecuador y Panama, Alianza Interagencial con Understandig Children Work, Proyecto Juventud Segura en el Trabajo. 3) 2.327 personas sensibilizadas, entre jóvenes y adultos mayores.</p>
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE DISCAPACIDADES	SI	<p>1) Personas con discapacidad insertadas a pasantías. Visual: 2 pasantes Física: 2 pasantes Auditiva y lenguaje: 4 pasantes.</p> <p>2) Se realiza visitas a empresas en la que se da a conocer la amplia base de datos que cuenta la Red Socio Empleo de personas con discapacidad y de esa manera se levanta vacantes.</p> <p>3) -Talleres de sensibilización sobre inclusión al trabajo. - Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral. - Registro de Trabajadores Sustitos. - Eventos de discusión de Políticas Públicas. - Se participa en la expedición de 1 documento normativo en el marco legal para promoción de la inclusión laboral de los trabajadores sustitutos.</p>	<p>1) 8 pasantes con discapacidad que corresponde al 1% del total de pasantes ubicados en el año 2016. 2) Usuarios colocados bajo relación de dependencia. 3) -Se realizó 31 talleres, sensibilizando a 824 personas con discapacidad. -Se asesoró a 1594 personas con discapacidad. -Se registró un total de 557 personas en la modalidad de trabajadores sustitutos. -33 espacios de discusión con 387 participantes en discusión de la temática de discapacidades. -El documento normativo expedido es: Acuerdo Ministerial MDT-2016-0309 para regular el Procedimiento de Registro de Trabajadores Sustitutos en el sector privado.</p>	<p>1) El proyecto prioriza la participación de grupos de atención prioritaria entre ellos jóvenes con discapacidad 2) 445 usuarios colocados bajo relación de dependencia. 3) Sensibilizar a las personas con discapacidad y sustitutas</p>

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	SI	<p>1) Hombres y mujeres vinculados a pasantías. Femenino: 290 pasantes Masculino: 205 pasantes.</p> <p>2) Talleres de sensibilización mujeres y LGBTI. MUJERES: - Talleres de sensibilización sobre inclusión al trabajo. - Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral. - Eventos de discusión de Políticas Públicas. - Se participa en la expedición de 1 documento normativo para el desarrollo de actividades bajo el marco del Memorando de Entendimiento entre ONU-Mujeres y Ministerio del Trabajo con el objetivo principal de promover políticas públicas con enfoque de género en las áreas de trabajo y empleo. LGBTI: - Talleres de sensibilización sobre inclusión al trabajo. - Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en espacios de trabajo. - Eventos de discusión de Políticas Públicas. - Se participa en la expedición de 1 documento normativo en el marco legal.</p>	<p>1) 495 pasantes ubicados en el año 2016. 2) MUJERES: -Se realizó 9 talleres, sensibilizando a 188 mujeres. -Se asesoró a 3638 personas, de las cuales 1753 son mujeres y 1885 hombres. -4 espacios de discusión con 40 participantes: representantes del sector empleador y trabajador en la temática de participación de mujeres en el ámbito laboral y representantes de las trabajadoras sexuales. -Se firma una enmienda al memorando, dentro de la cual se detalla un plazo adicional de dos años contados desde el 20 de Noviembre de 2016 al 19 de noviembre de 2018 con el propósito de proporcionar un marco de cooperación más amplio y facilitar la colaboración entre las partes de manera no exclusiva, en áreas de interés común. LGBTI: -Se realizó 10 talleres, sensibilizando a 237 personas pertenecientes a la población LGBTI. - Se asesoró a 19 personas LGBTI. -13 espacios de discusión con 124 participantes en discusión de la temática de las personas LGBTI. -Acuerdo Ministerial MDT-2016-0156-A referente al curso virtual "Derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación contra la población LGBTI", en el cual se realiza el rectorado y seguimiento respectivo a las instituciones públicas que realicen el curso, teniendo por el momento un resultado de 129.667 usuarios registrados, con un total de 62.834 funcionarios aprobados.</p>	<p>1) Dentro del proyecto se fomenta la equidad e igual de género entre las y los pasantes ubicados del proyecto. 2) Realización de talleres de sensibilización a mujeres, hombres y LGBTI.</p>
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE MOVILIDAD HUMANA	SI	<p>1) Pasantías a grupos de atención prioritaria. Sustento de familia: 177 pasantes. Madre padre cabeza de hogar: 85 pasantes. Vivienda en zona rural o periférica: 167 pasantes. Movilidad humana: 165 pasantes. Bono desarrollo humano: 13 pasantes. Discapacidad: 8 pasantes.</p> <p>2) Aprobación del Plan Binacional de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil en la Zona de Frontera Perú-Ecuador, 2016-2017.</p> <p>3) Se vincularon candidatos a ofertas laborales disponibles en la Red Socio Empleo que se identificaron como migrantes.</p> <p>4) Eventos de discusión de Políticas Públicas.</p>	<p>1) Sustento de familia: corresponden al 36% del total de ubicados Madre padre cabeza de hogar: corresponden al 17% del total de ubicados. 2) Se propone un plan cuyo diseño se construye en miras a prevenir y erradicar el trabajo infantil en frontera, especialmente en sus peores formas, mediante un conjunto de acciones. 3) Usuarios colocados bajo relación de dependencia. Vivienda en zona rural o periférica: corresponden al 34% del total de ubicados Movilidad humana o migrante interno: corresponden al 33% del total de ubicados Bono desarrollo humano: corresponden al 3% del total de ubicados Discapacidad: corresponden al 2% del total de ubicados 4) 2 espacios de discusión con 22 participantes en la temática de migrantes.</p>	<p>1) Con el objetivo de equiparar las brechas existentes al momento de acceder al proyecto de grupos de atención prioritario se prioriza la condición de vulnerabilidad en el proceso de selección. 2) Plan Binacional de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil en la Zona de Frontera Perú-Ecuador, 2016-2017. 3) 551 usuarios colocados bajo relación de dependencia. 4) Espacios de discusión en la temática de migrantes.</p>

PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA:

PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA	PONGA SI O NO	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
SE HAN IMPLEMENTADO MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES INSTITUCIONALES	NO	
SE COORDINA CON LAS INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN EXISTENTES EN EL TERRITORIO	NO	

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA:

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	PONGA SI O NO	NÚMERO DE MECANISMOS IMPLEMENTADOS EN EL AÑO	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
AUDIENCIA PÚBLICA	NO	0	
CONSEJOS CONSULTIVOS	NO	0	
CONSEJOS CIUDADANOS SECTORIALES	SI	1	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
DIÁLOGOS PERIÓDICOS DE DELIBERACIÓN	NO	0	
AGENDA PÚBLICA DE CONSULTA A LA CIUDADANÍA	NO	0	
OTROS	NO	0	

MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL:

MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL GENERADOS POR LA COMUNIDAD	PONGA SI O NO	NÚMERO DE MECANISMOS IMPLEMENTADOS EN EL AÑO	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
VEEDURIAS CIUDADANAS:	NO	0	
OBSERVATORIOS CIUDADANOS:	NO	0	
DEFENSORIAS COMUNITARIAS:	NO	0	
COMITES DE USUARIOS DE SERVICIOS:	NO	0	
OTROS	NO	0	

PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS:

FASE:	PASOS DEL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS	PONGA SI O NO	DESCRIBA LA EJECUCIÓN DE LOS PASOS	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
FASE 0	CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE RENDICIÓN DE CUENTAS:	SI	SE REALIZÓ LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO ENCARGADO DE LLEVAR ACABO EL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS, ASIGNANDO RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS A TRAVÉS DE GLPI Y MAILS.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-0-2/
FASE 0	DISEÑO DE LA PROPUESTA DEL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS	SI	SE HA PLANIFICADO EL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y TICS.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-0-2/
FASE 1	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:	SI	SE REALIZÓ EL INFORME DE GESTIÓN MDT 2016	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-1-2/
FASE 1	LLENADO DEL FORMULARIO DE INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS ESTABLECIDO POR EL CPCCS	SI	SE LLENÓ EL FORMULARIO DE INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS CON LA GESTIÓN REALIZADA EN EL 2016.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-1-2/
FASE 1	REDACCIÓN DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS	SI	SE REDACTÓ UNA DESCRIPCIÓN SINTETIZADA DEL TRABAJO DESARROLLADO EN EL AÑO ANTERIOR PARA ALCANZAR OBJETIVOS Y METAS PROPUESTOS.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-1-2/
FASE 1	SOCIALIZACIÓN INTERNA Y APROBACIÓN DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS POR PARTE DE LOS RESPONSABLES	SI	SE REALIZÓ LA REVISIÓN Y APROBACIÓN DE MATRICES CON LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-1-2/
FASE 2	DIFUSIÓN DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS A TRAVÉS DE DISTINTOS MEDIOS	SI	EL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS FUE DIFUNDIDO A LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB, EN EL QUE SE ENCUENTRA EL INFORME RESUMEN DE LA GESTIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DURANTE EL AÑO 2016.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-2-2/
FASE 2	PLANIFICACIÓN DE LOS EVENTOS PARTICIPATIVOS	SI	SE PLANIFICÓ REALIZAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS VÍA ON LINE.	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-2-2/
FASE 2	REALIZACIÓN DEL EVENTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA	SI	LA RENDICIÓN DE CUENTAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO SE REALIZÓ A TRAVÉS DEL PORTAL DE LA PÁGINA DEL MDT	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-2-2/
FASE 2	RINDIÓ CUENTAS A LA CIUDADANÍA EN LA PLAZO ESTABLECIDO	SI	SE DIO A CONOCER A LA CIUDADANÍA LA GESTIÓN DEL MDT 2016 VÍA ON LINE EL 17 DE MAYO DEL 2017	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-2-2/
FASE 2	INCORPORACIÓN DE LOS APORTES CIUDADANOS EN EL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS	SI	SE REALIZARON ENCUESTAS EN EL PORTAL DE LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-2-2/
FASE 3	ENTREGA DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS AL CPCCS, A TRAVÉS DEL INGRESO DEL INFORME EN EL SISTEMA VIRTUAL	SI	EL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2016 FUE INGRESADO EN EL SISTEMA EL 22 DE JUNIO DE 2017	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
DESCRIBA LOS PRINCIPALES APORTES CIUDADANOS RECIBIDOS:	<p>*AMPLIAR EL ESPACIO FÍSICO DE LAS INSTALACIONES. *INTERESANTE LA RED SOCIO EMPLEO LOS RESULTADOS Y LOGROS OBTENIDOS SON DE ADMIRACIÓN. *CABE DESTACAR EL TRABAJO QUE REALIZA EL MDT PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL YA QUE NO ES COMÚN VER NIÑOS TRABAJANDO FELICITACIONES. *DEBERÍAN IMPLEMENTAR UN SERVICIO DE DENUNCIAS POR INTERNET. *SE SUGIERE QUE SEA MÁS RIGUROSO EL CONTROL EN LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD. *EL ESPACIO ES MUY PEQUEÑO, SE RECOMIENDA UN CAMBIO A LUGAR MÁS AMPLIO. *DEBEN MEJORAR EL SISTEMA SAITE, SE CUELGA A CADA RATO.</p>			

DATOS DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS:

Fecha en que se realizó la Rendición de Cuentas ante la ciudadanía:	NO. DE USUARIOS	NO. DE USUARIOS POR GÉNERO			NO. DE USUARIOS POR PUEBLOS Y NACIONALIDADES				
		MASCULINO	FEMENINO	GLBTI	MONTUBIO	MESTIZO	CHOLO	INDIGENA	AFROECUATORIANO
17/05/2017	765	483	281	1	18	710	3	24	10

INCORPORACIÓN DE LOS APORTES CIUDADANOS DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS DEL AÑO ANTERIOR EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

DESCRIBA LOS COMPROMISOS ASUMIDOS CON LA COMUNIDAD	¿SE INCORPORÓ EL APORTE CIUDADANO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL?(PONGA SÍ O NO)	PORCENTAJE DE AVANCES DE CUMPLIMIENTO	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN
CAPACITACIONES SOBRE LOS SISTEMAS QUE MANTIENE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, TANTO PARA EMPLEADORES, TRABAJADORES Y CIUDADANÍA EN GENERAL. POR EJEMPLO SAITE, RED SOCIO EMPLEO.	SI	76-100	Mediante consultas e inspecciones integrales, se ha dado a conocer a la ciudadanía sobre los sistemas informáticos implementados por el MDT	http://www.trabajo.gob.ec/direccion-regional-de-trabajo-y-servicio-publico-de-ambato-fase-3-2/
SOCIALIZACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE EN RELACIÓN A LOS CAMBIOS DENTRO DEL SECTOR LABORAL.	SI	76-100	Mediante consultas e inspecciones integrales, se ha dado a conocer a la ciudadanía sobre los sistemas informáticos implementados por el MDT	http://www.trabajo.gob.ec/direccion-regional-de-trabajo-y-servicio-publico-de-ambato-fase-3-2/
MEJORAR LA ATENCIÓN AL USUARIO: MEJORAR LA ACTITUD POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS Y A SU VEZ BRINDAR INFORMACIÓN ÁGIL Y OPORTUNA.	SI	76-100	Con el fin de mejorar el servicio de atención al usuario, se realizó cambios del personal. Se realizan inspecciones bajo proyecto inspector integral modalidad tablet 2,0 agilizando los procesos. A través de la Unidad de Seguimiento y Control de atención y contacto ciudadano del Ministerio del Trabajo se da seguimiento a la atención brindada por los funcionarios a los usuarios. Diseño e implementación sistema de cobro mediante pagina web MDT, El beneficiario realiza el cobro desde cualquier lugar del país las 24 horas del día los 365 días del año mediante la página web del MDT.	http://www.trabajo.gob.ec/direccion-regional-de-trabajo-y-servicio-publico-de-ibarra-fase-3/
MAYOR DIFUSIÓN DE LOS SERVICIOS E INFORMACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, REDES SOCIALES Y EN LA WEB.	SI	76-100	186 Capacitaciones, cobertura de 3124 personas	http://www.trabajo.gob.ec/direccion-regional-de-trabajo-y-servicio-publico-de-ibarra-fase-3/

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	NO. DE MEDIOS	PORCENTAJE DEL PPTO. DEL PAUTAJE QUE SE DESTINÓ A MEDIOS LOCALES Y REGIONALES	PORCENTAJE DEL PPTO. DEL PAUTAJE QUE SE DESTINÓ A MEDIOS NACIONAL	PORCENTAJE DEL PPTO DEL PAUTAJE QUE SE DESTINÓ A MEDIOS INTERNACIONALES	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL MEDIO	MONTO CONTRATADO	MINUTOS PAUTADOS
RADIO	0	0,00	0,00	0,00	N/A			
PRENSA	0	0,00	0,00	0,00	N/A			
TELEVISIÓN	0	0,00	0,00	0,00	N/A			
MEDIOS DIGITALES	0	0,00	0,00	0,00	N/A			

TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DE SU RENDICIÓN DE CUENTAS:

MECANISMOS ADOPTADOS	PONGA SI O NO	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
PUBLICACIÓN EN LA PÁG. WEB DE LOS CONTENIDOS ESTABLECIDOS EN EL ART. 7 DE LA LOTAIP	SI	http://www.trabajo.gob.ec/transparencia/
PUBLICACIÓN EN LA PÁG. WEB DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y SUS MEDIOS DE VERIFICACIÓN ESTABLECIDOS EN EL LITERAL M, DEL ART. 7 DE LA LOTAIP	SI	http://www.trabajo.gob.ec/transparencia/

PLANIFICACIÓN: Se refiere a la articulación de políticas públicas:

LA INSTITUCIÓN TIENE ARTICULADO EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	PONGA SI O NO	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
LA INSTITUCIÓN TIENE ARTICULADAS SUS POA AL PNBV	SI	http://gpr.administracionpublica.gob.ec/gpr_ecuador/n1
EL POA ESTA ARTICULADO AL PLAN ESTRATÉGICO	SI	http://gpr.administracionpublica.gob.ec/gpr_ecuador/n1

CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN PROGRAMÁTICA:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADOR DE LA META	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN POR META
	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS		
INCREMENTAR EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	19	EL INDICE DE ROTACION SE USA PARA DEFINIR LA FLUCTUACION DE PERSONAL ENTRE UNA ORGANIZACION Y SU AMBIENTE, EN OTRAS PALABRAS, EL INTERCAMBIO DE PERSONAS ENTRE LA ORGANIZACION Y SU AMBIENTE ES DEFINIDO POR EL VOLUMEN DE PERSONAS QUE INGRESAN Y SALEN DE LA ORGANIZACION. LA ROTACION DE PERSONAL SE EXPRESA A TRAVES DE UNA RELACION PORCENTUAL ENTRE LAS ADMISIONES Y LAS DESVINCULACIONES CON RELACION AL NUMERO MEDIO DE PARTICIPANTES DE LA ORGANIZACION, EN EL TRANCURSO DE CIERTO PERIODO DE TIEMPO. DEBE ENTENDERSE COMO NIVEL OPERATIVO A LOS FUNCIONARIOS QUE DESEMPEÑEN UN CARGO EN EL GRUPO OCUPACIONAL EN LA ESCALA DE 20 GRADOS DE LA LOSEP Y EL CODIGO DE TRABAJO.	INDICE DE ROTACION DE NIVEL OPERATIVO (2016)	2,00	5,00	250,00 %	EL INDICADOR DE ROTACION DE NIVEL OPERATIVO SE ENCUENTRA EN ROJO DEBIDO A LAS RENCUNCIAS VOLUNTARIAS PRESENTADAS POR LOS SERVIDORES QUIENES SE DESVINCULAN POR MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES. CONSIDERAR QUE ES UN INDICADOR DE REDUCCION.
INCREMENTAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA CIUDADANIA LABORAL	18	MIDE EL PORCENTAJE DE INSPECCIONES REALIZADAS POR PERIODO QUE HAN SIDO FINALIZADAS EN CUALQUIERA DE LAS SIGUIENTES INSTANCIAS: - RESOLUCION - ARCHIVO	PORCENTAJE DE INSPECCIONES FINALIZADAS	100,00	96,00	96,00 %	SE HA REPORTADO UN PORCENTAJE DE INSPECCIONES FOCALIZADAS FINALIZADAS DEL 96.23%, CONSIDERANDO QUE VARIAS SE HAN REALIZADO FUERA DEL PLAZO ESTABLECIDO.
INCREMENTAR EL USO EFICIENTE DEL PRESUPUESTO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	17	MEDICION DE LA EFICIENCIA EN LA EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTO CORRIENTE. LA INSTITUCION DEBE REVISAR EL GRUPO DE GASTOS DEL E-SIGEF Y EL MANUAL DE CLASIFICACION DEL GASTO. LA META DEBE ESTABLECERSE DE ACUERDO AL PAPP (PROGRAMACION ANUAL DE LA POLITICA PUBLICA) Y CORRESPONDE AL PLAN DE PAGOS MENSUALES DEL PPTO. DE GASTO CORRIENTE. LA META RECOMENDADA ES 0.0833 (ACUMULADA POR CADA MES, 1 EN DICIEMBRE CORRESPONDIENTE AL 100% DEL PRESUPUESTO AL FINAL DEL AÑO)	PORCENTAJE EJECUCION PRESUPUESTARIA - GASTO CORRIENTE	100,00	99,00	99,00 %	LA EJECUCION FUE DEL 99.99 % SE LA REALIZO DE ACUERDO A LA PROGRAMACION DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA EN BASE A REQUERIMIENTOS Y DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DENTRO DEL MES. SE CUMPLIO CON EL PORCENTAJE ESTABLECIDO POR EL MINFIN
INCREMENTAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA CIUDADANIA LABORAL	18	MIDE EL PORCENTAJE DE PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL CONTRIBUTIVA IESS-SEGURO CAMPESINO, ISSFA, ISSPOL (PEA 15 AÑOS Y MÁS, NACIONAL)	PORCENTAJE DE PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL CONTRIBUTIVA IESS-SEGURO CAMPESINO, ISSFA, ISSPOL (PEA 15 AÑOS Y MÁS, NACIONAL)	56,00	81,00	144,64 %	EL MINISTERIO DEL TRABAJO EN APOYO DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO REALIZAN INSPECCIONES TANTO INTEGRALES COMO FOCALIZADAS A LAS DISTINTAS EMPRESAS PARA CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MISMAS CON LOS DERECHOS DE SUS TRABAJADORES, COMO ES LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL EMPLEADOR QUE NO CUMPLA CON ESTE REQUISITO ES SANCIONADO CON MULTAS ESTABLECIDAS POR LEY.

INCREMENTAR EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE PERSONAL CON CONTRATOS OCASIONALES (2016)	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	80,00 %	EN EL RESULTADO DE ESTE INDICADOR SE EVIDENCIA QUE EL MDT CUMPLE CON EL PORCENTAJE DE CONTRATOS OCASIONALES PERMITIDO POR LA LEY Y NORMATIVA LEGAL VIGENTE, YA QUE ES UN INDICADOR DE DECREMENTO
	19	<p>EL ARTICULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO - LOSEP. EN EL INCISO PRIMERO ESTABLECE QUE LA SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES SERÁ AUTORIZADA POR LA AUTORIDAD NOMINADORA, PARA SATISFACER NECESIDADES INSTITUCIONALES, PREVIO EL INFORME DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO-UATH, SIEMPRE QUE EXISTA LA PARTIDA PRESUPUESTARIA Y DISPONIBILIDAD DE RECURSOS ECONÓMICOS PARA ESTE FIN, EN EL INCISO SEGUNDO SEÑALA QUE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL OCASIONAL NO PODRÁ SOBREPASAR EL VEINTE POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DEL PERSONAL DE LA ENTIDAD CONTRATANTE, Y EN CASO DE QUE SE SUPERE DICHO PORCENTAJE DEBERÁ CONTARSE CON LA AUTORIZACIÓN PREVIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO ESTOS CONTRATOS NO PODRÁN EXCEDER DE DOCE MESES DE DURACIÓN O HASTA QUE CULMINE EL TIEMPO RESTANTE DEL EJERCICIO FISCAL EN CURSO. EN EL INCISO SEXTO ESTABLECE QUE ESTE TIPO DE CONTRATOS, POR SU NATURALEZA, DE NINGUNA MANERA REPRESENTARÁ ESTABILIDAD LABORAL EN EL MISMO, NI DERECHO ADQUIRIDO PARA LA EMISIÓN DE UN NOMBRAMIENTO PERMANENTE, PUDIENDO DARSE POR TERMINADO EN CUALQUIER MOMENTO, LO CUAL PODRÁ CONSTAR DEL TEXTO DE LOS RESPECTIVOS CONTRATOS. ESTE INDICADOR PERMITE MANTENER UN CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN POR CONTRATOS OCASIONALES LOS CUALES NO DEBERÍAN SUPERAR EL 20% DE LAS CONTRATACIONES QUE REALICE LA INSTITUCIÓN. MEDIANTE ACUERDO INTERMINISTERIAL 2015-0002 DEL 2 DE ABRIL DE 2015 ESTABLECE QUE EL ART. 2 EL MINISTERIO DE TRABAJO APROBARÁ LAS CREACIONES DE PUESTOS SOLICITADAS POR LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO SUJETAS AL ÁMBITO DE LA LOSEP, QUE CORRESPONDAN HASTA EL 80% DEL TOTAL DE LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA DE LA INSTITUCIÓN EN EL AÑO 2015 PARA LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES Y QUE CUBRAN LA NECESIDAD DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PERMANENTES. LA META PARA CADA UNO DE LOS PERIODOS SERÁ DEL 20%, ES DECIR SE DIGITARÁ 0.20 EN EL CAMPO META DE CADA TRIMESTRE.</p>		20,00	16,00		
INCREMENTAR EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS DE ACUERDO AL PLAN DE FORMACIÓN Y	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	100,00 %	EL RESULTADO DEL INDICADOR CORRESPONDIENTE AL

19	<p>MIDE LA COBERTURA DE CAPACITACIÓN A TODO EL PERSONAL, DESDE EL ENFOQUE DE APORTAR EN SU DESARROLLO PROFESIONAL CON LA FINALIDAD DE DESEMPEÑARSE MEJOR EN SU PUESTO.PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR SE CONSIDERARÁ LA ASISTENCIA DEL SERVIDOR PÚBLICO A LA CAPACITACIÓN Y, DE SER EL CASO, SU RESPECTIVA APROBACIÓN MEDIANTE UN DOCUMENTO QUE LO RESPALDE.PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR SE CONSIDERARÁN: A) SERVIDORES PÚBLICOS CONTEMPLADOS EN EL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN APROBADO POR LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN, PRESUPUESTADO POR PARTE DEL MINISTERIO DE FINANZAS Y/O AUTOGESTIÓN, B) TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN.DENTRO DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DETALLADOS EN EL ARTÍCULO 23 DE LA LOSEP, SE CONTEMPLA EN EL LITERAL Q) RECIBIR FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA POR PARTE DEL ESTADO, PARA LO CUAL LAS INSTITUCIONES PRESTARÁN LAS FACILIDADES. EN LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PUBLICADA EN EL REGISTRO OFICIAL 296 DEL 24 DE JULIO DE 2014, ESPECÍFICAMENTE EN EL CAPÍTULO IV PROCESO DE CAPACITACIÓN, INDICA QUE LAS UATH (UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO) SERÁN RESPONSABLES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, LO QUE IMPLICA GENERAR LA PLANIFICACIÓN QUE REFLEJE LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN. PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN, LAS UATH SERÁN RESPONSABLES DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN EN TODOS LOS PROCESOS INTERNOS. ADICIONALMENTE, DE ACUERDO AL ART. 8 DE LA MENCIONADA NORMA, LAS UATH SERÁN RESPONSABLES DE REPORTAR AL MINISTERIO DEL TRABAJO LOS INFORMES DE EJECUCIÓN DE LOS EVENTOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL.EL DECRETO EJECUTIVO 500 DE 26 DE NOVIEMBRE DE 2014, ESTABLECE COMO PARTE DE SU DISPOSICIÓN GENERAL QUE ...EN TODAS LAS DEMÁS DISPOSICIONES LEGALES QUE ALUDAN AL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, DEBERÁ ENTENDERSE QUE SE REFIEREN AL MINISTERIO DEL TRABAJO....LA META FINAL DE AÑO DEBE SER DEL 100%, ES DECIR SE DIGITARÁ 1 EN EL CAMPO META DEL ÚLTIMO TRIMESTRE DEL INDICADOR. PARA LOS TRIMESTRES PREVIOS LA INSTITUCIÓN INGRESARÁ LAS METAS QUE ESTIME PERTINENTES.EN ESTE INDICADOR SE INCLUYE TODO TIPO DE PERSONAL QUE TIENE RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON LA INSTITUCIÓN (LOSEP Y CÓDIGO DE TRABAJO) Y SE EXCLUYEN LOS DE CONTRATACIÓN CIVIL (PRESTACIÓN DE SERVICIOS).</p>	CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL (2016)	100,00	100,00	PRESENTE PERÍODO ALCANZA LA META PROPUESTA, DEBIDO A QUE SE APROVECHÓ LA CAPACITACIÓN PÚBLICA GRATUITA PARA LA EJECUCIÓN DE CURSOS VIRTUALES.
----	--	-----------------------------------	--------	--------	---

INCREMENTAR EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	175,00 %	
	19	EL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DETERMINA QUE EL EMPLEADOR PÚBLICO O 4 PRIVADO, QUE CUENTE CON UN NÚMERO MÍNIMO DE VEINTICINCO TRABAJADORES, ESTÁ OBLIGADO A CONTRATAR, AL MENOS, A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD, EN LABORES PERMANENTES QUE SE CONSIDEREN APROPIADAS EN RELACIÓN CON SUS CONOCIMIENTOS, CONDICIÓN FÍSICA Y APTITUDES INDIVIDUALES, OBSERVÁNDOSE LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE DISCAPACIDAD. A PARTIR DEL AÑO 2009, EL PORCENTAJE OBLIGATORIO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ES DEL 4% DEL TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA EMPRESA O PATRONO PERSONA NATURAL. EL ART. 64 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (LOSEP) LAS INSTITUCIONES DETERMINADAS EN EL ARTÍCULO 3 DE ESTA LEY QUE CUENTEN CON MÁS DE VEINTE Y CINCO SERVIDORAS O SERVIDORES EN TOTAL, ESTÁN EN LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR O NOMBRAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD O CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS, PROMOVIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS PARA ELLO, DE MANERA PROGRESIVA HASTA UN 4% DEL TOTAL DE SERVIDORES O SERVIDORAS, BAJO EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN, ASEGURANDO LAS CONDICIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA INTEGRACIÓN LABORAL, DOTANDO DE LOS IMPLEMENTOS Y DEMÁS MEDIOS NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES.		4,00	7,00		EN CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE, EL MDT CUMPLE CON EL 4% DE PERSONAL CON CAPACIDADES ESPECIALES.
INCREMENTAR EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	INDICE DE ROTACION DE NIVEL DIRECTIVO (2016)	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	650,00 %	
	19	LA ROTACION DE PERSONAL NO ES UNA CAUSA, SINO UN EFECTO, LA CONSECUENCIA DE CIERTOS FENOMENOS LOCALIZADOS INTERNA Y EXTERNAMENTE EN LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA ACTITUD Y EL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL. EL ÍNDICE DE ROTACIÓN SE USA PARA DEFINIR LA FLUCTUACIÓN DE PERSONAL ENTRE UNA ORGANIZACIÓN Y SU AMBIENTE. EN OTRAS PALABRAS, EL INTERCAMBIO DE PERSONAS ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y SU AMBIENTE ES DEFINIDO POR EL VOLUMEN DE PERSONAS QUE INGRESAN Y SALEN DE LA ORGANIZACIÓN. LA ROTACIÓN DE PERSONAL SE EXPRESA A TRAVÉS DE UNA RELACIÓN PORCENTUAL ENTRE LAS ADMISIONES Y LAS DESVINCULACIONES, CON RELACIÓN AL NÚMERO TOTAL DE PUESTOS DE AUTORIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, EN EL TRANSCURSO DE CIERTO PERIODO DE TIEMPO. EL ÍNDICE IDEAL PERMITE A LA ORGANIZACIÓN RETENER AL PERSONAL DE BUENA CALIDAD ESPECIALMENTE EN PUESTOS DE LIBRE REMOCIÓN. LA MEDICIÓN INCLUYE TODO EL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR, ASESORES, GERENTES DE PROGRAMAS O PROYECTOS.		2,00	13,00		EL RESULTADO DE ESTE INDICADOR SE ENCUENTRA EN ROJO DEBIDO A LA ALTA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE NJS, MISMO QUE SE ENCUENTRA ATADO A DECISIONES Y CAMBIOS DE LA MÁXIMA AUTORIDAD Y ADICIONALMENTE A RENUNCIAS VOLUNTARIAS. CONSIDERAR QUE ES UN INDICADOR DE REDUCCIÓN.

INCREMENTAR EL USO EFICIENTE DEL PRESUPUESTO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE EJECUCION PRESUPUESTARIA - INVERSION	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	99,00 %	EN EL MES DE DICIEMBRE DE 2016 SE ASIGNO AL MDT USD 1'835.847,23, DE LOS CUALES SE DEVENGARON USD 1'821.009,35 CORRESPONDIENTE AL 99,19%.
	17	MEDICIÓN DE LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INVERSIÓN. LA META CORRESPONDE AL PLAN DE EJECUCIÓN MENSUAL DEL PPTO. DE INVERSIÓN. (EXCLUYE CUENTA 998 Y ANTICIPOS)		100,00	99,00		
INCREMENTAR EL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	NUMERO DE PERSONAS INFORMADAS SOBRE POLITICAS LABORALES	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	163,54 %	E HAN CAPACITADO ACERCA DE POLITICAS LABORALES REALIZADO ENTREVISTAS FORMALES A LOS TRABAJADORES EFECTUADAS A TRAVES DE LAS INSPECCIONES FOCALIZADAS REALIZADAS POR CADA DIRECCIÓN REGIONAL, CONSULTAS RECIBIDAS EN LAS DELEGACIONES Y CAPACITACIONES. DANDO COMO RESULTADO UN CUMPLIMIENTO DEL 163,54% CONCIENTIZANDO A 19819 TRABAJADORES.
	20	MIDE EL NUMERO DE PERSONAS INFORMADAS EN POLITICAS LABORALES PARA EL 2015 MEDIANTE EVENTOS COMO LOS SIGUIENTES: TALLERES DIRIGIDOS A TRABAJADORES Y/O EMPLEADORES PARTICIPACIÓN EN FERIAS CIUDADANAS Y/O ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA EN SITIOS PÚBLICOS		48600,00	79481,00		
INCREMENTAR EL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE PERSONAS COLOCADAS EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA A TRAVÉS DE LA RED SOCIO EMPLEO EN RELACIÓN AL PERIODO DEL AÑO ANTERIOR	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	200,00 %	ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE EN EL TERCER TRIMESTRE DEL AÑO 2016 SE HA CUMPLIDO CON LA META ESTABLECIDA EN RELACIÓN AL TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR. SIN EMBARGO Y DE ACUERDO A LA DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR EN EL QUE ESTABLECE QUE EL NUMERADOR (COLOCACIONES AÑO 2016) Y DENOMINADOR (COLOCACIONES AÑO 2015) SE ACUMULARÁ EN CADA TRIMESTRE EN ESTE PERIODO NOS HA DADO UN INCREMENTO TOTAL DEL 2,78%; ESTO SE DEBE A QUE EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2016 SE DIO UN INCREMENTO NO PLANIFICADO DE LAS COLOCACIONES DEBIDO A QUE HUBO PEDIDOS PUNTUALES A LA RED SOCIO EMPLEO DE CARGOS MASIVOS, COMO POR EJEMPLO EL CONSORCIO ORO NEGRO QUIEN CONTRATO MÁS DE 100 AGENTES DE SEGURIDAD, PETROAMAZONAS Y EL GAD DE LA CIUDAD DE TENA; ASÍ MISMO EN EL 4TO TRIMESTRE SE DIO UN INCREMENTO DE COLOCACIONES DEBIDO A QUE HUBO PEDIDOS PUNTUALES COMO POR EJEMPLO EN MANTA Y PORTOVIEJO CONTRATARON 200 PERSONAS EN EL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN Y EN LATACUNGA 71 CARGOS DE ACTIVIDADES DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN SECTOR PÚBLICO (CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO)
	20	MIDE EL CUMPLIMIENTO EN EL INCREMENTO DE PERSONAS COLOCADAS EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA A TRAVÉS DE LA RED SOCIO EMPLEO REFERENTE AL AÑO ANTERIOR		1,00	2,00		

INCREMENTAR EL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE PERSONAS COLOCADAS POR EMPRENDIMIENTO A TRAVÉS DE LA RED SOCIO EMPLEO EN RELACIÓN AL PERIODO DEL AÑO ANTERIOR	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	130,00 %	EN LA RED SOCIO EMPLEO A NIVEL NACIONAL SE REALIZARON 357 COLOCACIONES POR EMPRENDIMIENTO EN EL PRIMER, SEGUNDO, TERCER Y CUARTO TRIMESTRE DEL 2016. LO QUE CORRESPONDE A UN CUMPLIMIENTO DE META DEL 26,85% DE INCREMENTO DE COLOCACIONES POR EMPRENDIMIENTO. SIENDO LA META EL 20% DE INCREMENTO. ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE EN EL TERCER TRIMESTRE DEL AÑO 2016 SE HA CUMPLIDO CON EL INCREMENTO DEL 20% DE LA META ESTABLECIDA EN RELACION AL TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR. SIN EMBARGO Y DE ACUERDO A LA DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR EN EL QUE ESTABLECE QUE EL NUMERADOR (COLOCACIONES POR EMPRENDIMIENTO AÑO 2016) Y DENOMINADOR (COLOCACIONES POR EMPRENDIMIENTO AÑO 2015) SE ACUMULARÁ EN ESTE PERIODO NOS HA DADO UN INCREMENTO TOTAL DEL 26,85%; ESTO SE DEBE A QUE EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2016 SE SUPERÓ LA META GRACIAS A QUE SE LOGRÓ VINCULAR A 21 PERSONAS MÁS DE LO PLANIFICADO. EN EL PROYECTO DE TURISMO COMUNITARIO DE LA CIUDAD DE TENA.
INCREMENTAR EL USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS FÍSICOS Y TECNOLÓGICOS EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN MIDE EL PORCENTAJE DE EFICIENCIA DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS EN RELACIÓN AL PORCENTAJE DE DISPONIBILIDAD DE LOS SERVICIOS (TELEFONÍA, INTERNET/DATOS) Y SISTEMAS INFORMÁTICOS (SISTEMAS EN PRODUCCIÓN). PARA EL CÁLCULO SE REALIZARÁ LA SUMATORIA DE LOS PORCENTAJES DE DISPONIBILIDAD DE SERVICIOS Y SISTEMAS INFORMÁTICOS DE ACUERDO A LA SIGUIENTE PONDERACIÓN: - PORCENTAJE DE DISPONIBILIDAD DE SERVICIOS INFORMÁTICOS - PONDERACIÓN 0,50 - PORCENTAJE DE DISPONIBILIDAD DE SISTEMAS INFORMÁTICOS - PONDERACIÓN 0,50	PORCENTAJE DE EFICIENCIA DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	101,02 %	LOS ENLACES DE DATOS A NIVEL NACIONAL HAN PRESENTADO INTERMITENCIAS EN LOS CANALES POR PROBLEMAS DE SATURACIÓN, DAÑO DE CANAL Y FLUIDO ELÉCTRICO. SE TIENE UN PORCENTAJE GLOBAL DEL 99,19%. EL TOTAL DE SERVICIOS DISPONIBLES DE TELEFONÍA, INTERNET/ DATOS Y SISTEMAS EN PRODUCCIÓN DEL MDT ES EL 100,70%.
INCREMENTAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN PROCESOS SUSTANTIVOS PRIORIZADOS POR LA INSTITUCIÓN QUE HAYAN CUMPLIDO UN CICLO DE MEJORA CONTINUA DE ACUERDO A LA NORMA TÉCNICA VIGENTE PARA LA ADMINISTRACIÓN POR PROCESOS EMITIDA POR LA SNAP. SE ENTIENDE POR PROCESO SUSTANTIVO PRIORIZADO, AQUELLOS PROCESOS AGREGADORES DE VALOR QUE SEAN SELECCIONADOS POR LA INSTITUCIÓN EN BASE A LA MATRIZ DE PRIORIZACIÓN PROPORCIONADA POR LA SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O POR OTROS CRITERIOS DEFINIDOS POR LA INSTITUCIÓN. EL PROCESO SUSTANTIVO SE CONSIDERA MEJORADO, CUANDO HA CUMPLIDO UN CICLO DE MEJORA Y SE EVIDENCIA EL CUMPLIMIENTO DE LOS HITOS DEFINIDOS PARA EL EFECTO POR LA SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE PROCESOS SUSTANTIVOS PRIORIZADOS MEJORADOS	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	110,00 %	SE CUMPLE CON LA META ESTABLECIDA YA QUE SE OPTIMIZARON 10 PROCESOS SUSTANTIVOS.
INCREMENTAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO DEVENGADO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN + DESARROLLO (I+	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	100,00 %	SE GENERÓ UN CUMPLIMIENTO DEL 100,98% YA QUE SE

22	<p>ESTE INDICADOR MIDE EL MONTO DE RECURSOS DEVENGADOS A PROYECTOS O ACTIVIDADES DE INNOVACIÓN EN LA INSTITUCIÓN, FRENTE AL MONTO DE RECURSOS DESTINADOS A TODO EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL (INVERSIÓN Y GASTO CORRIENTE). PARA QUE LOS PROYECTOS SEAN CONSIDERADOS DE INNOVACIÓN DEBERÁN CUMPLIR AL MENOS CON CINCO DE LOS SIGUIENTES CRITERIOS: 1. EL PROYECTO INCLUYE LA VALORACIÓN DE ACTIVOS INTANGIBLES, COMO: CAPITAL HUMANO (COMPETENCIAS Y KNOW-HOW DEL PERSONAL), CAPITAL ESTRUCTURAL (PROCESOS INTERNOS Y ORGANIZACIONALES) Y CAPITAL RELACIONAL (RELACIÓN INTERNA, CON PROVEEDORES O CON OTRAS INSTITUCIONES). 2. EL PROYECTO INCLUYE EL FORMATO DE COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS, POR EJEMPLO: KNOW-HOW TECNOLÓGICO. 3. EL PROYECTO INCLUYE ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA Y ASIMILACIÓN TECNOLÓGICA, COMO ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y SOCIALIZACIÓN (CAPACITACIÓN). 4. EL PROYECTO PUEDE CATEGORIZARSE DENTRO DE UNA DE ESTAS CUATRO CATEGORÍAS. 4.1. INNOVACIÓN GRADUAL O INCREMENTAL, QUE REPRESENTA CAMBIOS SIGNIFICATIVOS SOBRE ALGÚN SERVICIO O PRODUCTO, QUE SON FUNDAMENTALES PARA LA CONSECUCCIÓN DE MEJORAS, PORQUE CONTRIBUYEN CON PEQUEÑOS PERO CONTINUOS CAMBIOS EN LA ENTREGA DE SERVICIOS, APOYA LA ADAPTACIÓN DE ÉSTOS A LAS NUEVAS NECESIDADES O TENDENCIAS, PROVOCA UN AUMENTO DE LAS FUNCIONALIDADES, MEJORA LA EFICIENCIA Y SUPONE UNA MEJOR RELACIÓN CALIDAD/COSTO DE PROVISIÓN. EN ESTE CASO, EL NIVEL DE RIESGO ES MAYOR, LA PROBLEMÁTICA Y LA SOLUCIÓN A ADOPTAR TAMBIÉN SE CONOCEN, ASÍ COMO EL IMPACTO QUE TENDRÁ EN LA SOCIEDAD. 4.2. INNOVACIÓN DISRUPTIVA, EN LA CUAL SE TIENE EL CONOCIMIENTO O KNOW-HOW DE CÓMO REALIZAR LA INNOVACIÓN, PERO NO SE CONOCE BIEN EL IMPACTO SOCIAL QUE TENDRÁ O LA PROBLEMÁTICA QUE ORIGINA ESTE TIPO DE CAMBIO O INNOVACIÓN. 4.3. INNOVACIÓN RADICAL, EN LA CUAL SE CONOCE BIEN LA PROBLEMÁTICA PERO NO LA SOLUCIÓN A APLICAR. 4.4. INVESTIGACIÓN, LA CUAL IMPLICA EL DESCUBRIMIENTO DE NUEVAS PROBLEMÁTICAS Y SOLUCIONES PARA MEJORAR SOBRE UN SERVICIO O PRODUCTO. 5. EL PROYECTO INCLUYE LA COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE OTRAS ORGANIZACIONES Y/O DE LA CIUDADANÍA, PARA FAVORECER LA COMBINACIÓN DEL CONOCIMIENTO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN CON EL CONOCIMIENTO EXTERNO DE USUARIOS Y OTROS ACTORES DE INTERÉS. 6. EL PROYECTO INCLUYE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL. 7. EL</p>	62.00	62.00	<p>CANCELÓ LOS VALORES RESTANTES DE LOS PROYECTOS EN EL MES DE DICIEMBRE 2016 CUMPLIENDO CON LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INVESTIGACIÓN + DESARROLLO (I+D)</p>
----	---	-------	-------	---

	<p>PROYECTO INCLUYE EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE VIGILANCIA TECNOLÓGICA.8. EL PROYECTO INCLUYE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN APLICADA PARA SU CONCEPTUALIZACIÓN Y DISEÑO.9. EL PROYECTO INCLUYE EL DESARROLLO Y/O ADQUISICIÓN DE HERRAMIENTAS TIC.10. EL PROYECTO INCLUYE EL TRABAJO DE PROFESIONALES ESPECIALISTAS EN INVESTIGACIÓN BÁSICA Y/O DESARROLLO TECNOLÓGICO.BASE LEGAL: NORMA TÉCNICA DE INNOVACIÓN</p>				
--	---	--	--	--	--

INCREMENTAR EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE PERSONAL CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL (2016)	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	61,65 %	SE REFLEJA UN CUMPLIMIENTO DE ESTE INDICADOR DEBIDO A QUE LAS PARTIDAS SE ENCUENTRAN EFECTIVAMENTE OCUPADAS Y SOMETIDAS A UNA PLANIFICACIÓN DE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN.
	19	EN EL ARTICULO 16 DEL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO LOSEP, SEÑALA, -NOMBRAMIENTO: ENTIÉNDASE POR NOMBRAMIENTO EL ACTO UNILATERAL DEL PODER PÚBLICO EXPEDIDO POR AUTORIDAD COMPETENTE O AUTORIDAD NOMINADORA MEDIANTE LA EXPEDICIÓN DE UN DECRETO, ACUERDO, RESOLUCIÓN, ACTA O ACCIÓN DE PERSONAL, QUE OTORGA CAPACIDAD PARA EL EJERCICIO DE UN PUESTO EN EL SERVICIO PÚBLICO -MEDIANTE ACUERDO INTERMINISTERIAL 2015-0002 DEL 2 DE ABRIL DE 2015 ESTABLECE EN SU ART 1 QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO, A PARTIR DEL 30 DE MAYO DEL 2015, NO APROBARÁ CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES QUE SUPEREN EL LÍMITE DEL 20% PRESCRIPTO POR EL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO LOSEP, EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 2 DE ESTE ACUERDO.LAS AUTORIZACIONES EMITIDAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA CONTRATAR PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES Y QUE SUPEREN EL LÍMITE DEL 20%, TENDRÁN VALIDEZ HASTA EL 30 DE MAYO DEL 2015. EL ART. 2 DEL CITADO ACUERDO ESTABLECE QUE LAS UAT INSTITUCIONALES TIENEN HASTA EL 20 DE ABRIL DE 2015 PARA IDENTIFICAR DENTRO DE SUS PLANTILLAS DE PUESTOS, AQUELLOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES DE PRIORIDAD INSTITUCIONAL Y QUE CUBRAN LA NECESIDAD DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PERMANENTES Y SOLICITAR AL MINISTERIO DEL TRABAJO LA CREACIÓN RESPECTIVA, CUYO FINANCIAMIENTO PROVENDRÁ DE LAS ASIGNACIONES DESTINADAS PARA CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES BAJO EL RÉGIMEN DE LA LOSEP EN EL GRUPO DE GASTO 51 GASTO EN PERSONAL INCLUIDO LOS BENEFICIOS DE LEY Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LOS PRESUPUESTOS INSTITUCIONALES.LA META PARA CADA PERIODO SERÁ ESTABLECIDA ACORDE A LO QUE CADA INSTITUCIÓN ESTIME PERTINENTE Y REFLEJARÁ LA REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES.		133,00	82,00		
INCREMENTAR EL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	NO. DE META 20	DESCRIPCIÓN MIDE EL PORCENTAJE DE LAS INSTITUCIONES EN LAS QUE SE REALIZAN EL ESTUDIO DE EVALUACIÓN Y CONTROL AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA.	PORCENTAJE DE INSTITUCIONES EN LAS QUE SE REALIZA EL ESTUDIO DE EVALUACIÓN Y CONTROL	TOTALES PLANIFICADOS 100,00	TOTALES CUMPLIDOS 90,00	90,00 %	DURANTE EL CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO 2016, SE CUMPLE CON LA META DEL PERIODO EN UN 90.01%, REALIZANDO ESTUDIOS A 18 INSTITUCIONES DE LAS 20 ESTABLECIDAS.
INCREMENTAR EL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	NO. DE META 20	DESCRIPCIÓN MIDE LA GESTIÓN Y CIERRE DE LAS DENUNCIAS INGRESADAS AL MINISTERIO DEL TRABAJO.	PORCENTAJE DE DENUNCIAS ATENDIDAS EN EL PLAZO ESTABLECIDO	TOTALES PLANIFICADOS 100,00	TOTALES CUMPLIDOS 59,00	59,00 %	EN ESTE PERIODO SE CUMPLIÓ EL 59.85% DEBIDO A LOS TIEMPOS MUERTOS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE OFICIO FINALES Y A LA FALTA DE GESTIÓN INTERNA DE LAS UATH'S DENUNCIADAS.

INCREMENTAR EL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE OCUPADOS QUE RECIBEN CAPACITACIÓN	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	36,84 %	LA ELIMINACIÓN DE ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (SETEC) ADSCRITA AL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL (SECAP) ES UNO DE LOS FACTORES QUE INCIDE EN EL ACTUAL RESULTADO, ASÍ COMO LA DESARTICULACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN.
	20	MIDE EL PORCENTAJE DE TRABAJADORES OCUPADOS QUE RECIBEN CAPACITACIÓN.		19,00	7,00		
INCREMENTAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE PROYECTOS DE INVERSIÓN EN RIESGO	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	125,00 %	SE EVIDENCIA UN ATRASO EN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEBIDO A QUE A LA FECHA EL PROYECTO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO SE ENCUENTRA EN EL PROCESO DE BAJA SIN PRESENTAR MÁS NOVEDADES CON RESPECTO A LA SITUACIÓN DEL MES ANTERIOR.
	22	UN PROYECTO EN RIESGO ES AQUEL QUE CUMPLE CON UNA O VARIAS DE LAS CONDICIONES DEFINIDAS EN LA APLICACIÓN PROYECTOS EN RIESGO DE LOS OBSERVATORIOS EJECUTIVOS (DVO) DE GPR Y EN LA GUÍA METODOLÓGICA GPR VIGENTE. EL INDICADOR PERMITIRÁ CONOCER EL PORCENTAJE DE PROYECTOS DE INVERSIÓN EN RIESGO EN RELACIÓN AL TOTAL DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN DE LA INSTITUCIÓN. LA META ES SIEMPRE TENER EL 20% O MENOS DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN DE LA INSTITUCIÓN EN RIESGO.		20,00	25,00		
INCREMENTAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	NUMERO DE SERVICIOS INCLUIDOS EN LA CARTA DE SERVICIOS INSTITUCIONAL	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	100,00 %	SE CUMPLIÓ CON LA META PLANIFICADA EN EL SEMESTRE, YA QUE SE

	22	ART. 51 LOSEP.- CORRESPONDE A LA SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTABLECER POLÍTICAS, METODOLOGÍAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL, INSTITUCIONAL Y DEPENDIENTE DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA. ART. 116 RELAMENTO LOSEP.- LA SECRETARÍA NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TENDRÁ COMO RESPONSABILIDAD LA DETERMINACIÓN DE POLÍTICAS, METODOLOGÍAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LAS HERRAMIENTAS QUE ASEGUREN UNA GESTIÓN Y MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA EFICIENCIA DE LAS INSTITUCIONES QUE COMPRENDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL E INSTITUCIONAL ACUERDO MINISTERIAL 1580.- EL RESPONSABLE PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD, EN CONJUNTO CON EL COMITÉ DE GESTIÓN DE CALIDAD DEL SERVICIO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL, DEBERÁ DEFINIR EL PORTAFOLIO DE SERVICIOS, EL CATÁLOGO DE SERVICIOS, LOS MACROPROCESOS ASOCIADOS AL SERVICIO ASÍ COMO TODAS LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO. SE IDENTIFICARÁN LOS SERVICIOS CRÍTICOS PARA LA CIUDADANÍA, ASÍ COMO LAS PRIORIDADES PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS DE INVERSIÓN. LA CARTA DE SERVICIOS ES UN DOCUMENTO DE ACCESO PÚBLICO EN EL QUE LA INSTITUCIÓN PONE EN CONOCIMIENTO DE LA CIUDADANÍA SOBRE LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE PRESTA Y SOBRE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD A ELLOS ATRIBUIBLES. EN ESTE SENTIDO, SE DEBERÁ INCLUIR EN LA CARTA DE SERVICIOS INSTITUCIONAL, PROGRESIVAMENTE AQUELLOS SERVICIOS SOBRE LOS QUE LA INSTITUCIÓN PUEDE ASEGURAR LA PRESTACIÓN BAJO UN ESTÁNDAR DE CALIDAD. LÍNEA BASE INICIAL: 0.00		2,00	2,00		MEJORARON 19 SERVICIOS QUE SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN LA CARTA DE SERVICIO.
INCREMENTAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE ACCIONES EMPRENDIDAS POR EL COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL	TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	64,00 %	DURANTE EL PERÍODO DE ENERO A MARZO SE REALIZARON 2 ACCIONES EMPRENDIDAS DE 3 ACCIONES PLANIFICADAS PARA EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2016. DONDE SE ENCUENTRA LA EJECUCIÓN DEL INSTRUCTIVO DE DESARROLLO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DAR SEGUIMIENTO A LA REFORMA DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2015-0201. ESTAS DAN COMO RESULTADO UN TOTAL DE 66,68%.
	22	DESCRIBE EL NÚMERO DE ACCIONES EMPRENDIDAS POR EL COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA ÉTICA DEL BUEN VIVIR.		25,00	16,00		
TOTAL % CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN:						137,940454545455	

CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCION PRESUPUESTARIA:

TIPO	ELIJA Ó DESCRIBA	PRESUPUESTO PLANIFICADO	PRESUPUESTO EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
PROGRAMA Y/O PROYECTO	PROMOCIÓN DE EMPLEO, VERIFICACION Y CONTROL DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES	\$ 1.117.170,60	\$ 1.116.478,69	99,94 %	http://www.trabajo.gov.ec/planta-central-fase-3-2/
PROGRAMA Y/O PROYECTO	PROGRAMA DE REFORMA INSTITUCIONAL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	\$ 737.342,76	\$ 737.342,76	100,00 %	http://www.trabajo.gov.ec/planta-central-fase-3-2/
PROGRAMA Y/O PROYECTO	MI PRIMER EMPLEO	\$ 817.977,08	\$ 806.931,51	98,65 %	http://www.trabajo.gov.ec/planta-central-fase-3-2/
PROGRAMA Y/O PROYECTO	ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	\$ 288.790,24	\$ 284.997,90	98,69 %	http://www.trabajo.gov.ec/planta-central-fase-3-2/
PROGRAMA Y/O PROYECTO	ADMINISTRACIÓN CENTRAL	\$ 28.972.494,03	\$ 28.970.610,81	99,99 %	http://www.trabajo.gov.ec/planta-central-fase-3-2/
TOTAL:		\$ 31.933.774,71	\$ 31.916.361,67	99,95	

PRESUPUESTO INSTITUCIONAL:

TOTAL DE PRESUPUESTO INSTITUCIONAL CODIFICADO	GASTO CORRIENTE PLANIFICADO	GASTO CORRIENTE EJECUTADO	GASTO DE INVERSIÓN PLANIFICADO	GASTO DE INVERSIÓN EJECUTADO	% EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA
\$ 31.933.774,71	\$ 30.089.664,63	\$ 30.087.089,50	\$ 1.844.110,08	\$ 1.829.272,20	99,95 %

PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y COMPRAS PÚBLICAS DE BIENES Y SERVICIOS

TIPO DE CONTRATACIÓN	ESTADO ACTUAL				LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
	Número Total Adjudicados	Valor Total Adjudicados	Número Total Finalizados	Valor Total Finalizados	
SUBASTA INVERSA ELECTRÓNICA	5	\$ 535.520,25	4	\$ 434.722,00	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
RÉGIMEN ESPECIAL (Todos los procesos)	17	\$ 1.514.251,53	15	\$ 1.339.221,32	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
ÍNFIMA CUANTÍA	164	\$ 276.923,06	164	\$ 276.923,06	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
CONTRATACIÓN DIRECTA	2	\$ 62.000,00	1	\$ 32.000,00	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
CATÁLOGO ELECTRÓNICO	50	\$ 391.981,79	48	\$ 391.451,69	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
PUBLICACIÓN	2	\$ 74.716,80	1	\$ 35.010,00	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/

ENAJENACIÓN, DONACIONES Y EXPROPIACIONES DE BIENES:

TIPO	BIEN	VALOR TOTAL	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
DONACIONES REALIZADAS	TRANSFERENCIA GRATUITA BIENES MUEBLES FUERA DE USO, QUE EL MINISTRO DEL TRABAJO, TRANSFIERE GRATUITAMENTE AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, AMBUQUI. (20/01/2016)	\$ 25.015,29	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
DONACIONES REALIZADAS	TRANSFERENCIA GRATUITA BIENES MUEBLES FUERA DE USO, QUE EL MINISTRO DEL TRABAJO, TRANSFIERE GRATUITAMENTE AL MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS. (02/06/2016)	\$ 6.711,37	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/
NINGUNA	PROCESO DE EGRESO DE BIENES DE PROPIEDAD DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, PLANTA CENTRAL, A FAVOR DE LA EMPRESA RECICLAMETAL CÍ.A.LDTA (18/08/2016)	\$ 1.262,75	http://www.trabajo.gob.ec/planta-central-fase-3-2/

INCORPORACIÓN DE RECOMENDACIONES Y DICTÁMENES POR PARTE DE LAS ENTIDADES DE LA FUNCIÓN DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL, LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO Y CEAACES

ENTIDAD QUE RECOMIENDA	NO. DE INFORME DE LA ENTIDAD QUE RECOMIENDA	NO. DE INFORME DE CUMPLIMIENTO	% DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES	OBSERVACIONES	LINK AL MEDIO DE VERIFICACIÓN PUBLICADO EN LA PÁG. WEB DE LA INSTITUCIÓN
NO HE RECIBIDO OBSERVACIONES NI DICTÁMENES EN EL AÑO ANTERIOR	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A