

COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS LABORALES

MDT-DIEL-0019-2025

ANÁLISIS DE LAS CERTIFICACIONES DE COMPETENCIA EN LA CREACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO

AGOSTO DE 2025

Contenido

1. Antecedentes	3
2. Objetivo.....	3
3. Objetivos Específicos.....	3
4. Alcance	3
1. Análisis del Estudio	4
1.1. Conceptos Básicos	4
1.2. Análisis de Datos.....	10
Conclusiones.....	16
Recomendaciones.....	17
Bibliografía.....	18

1. Antecedentes

Mediante Memorando Nro. MDT-DIEL-2025-0012-M, de fecha 4 de febrero del 2025, la Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, emite la agenda de investigación correspondiente al periodo 2025, en atención al requerimiento formulado por la Dirección de Calificación y Reconocimiento. Dentro de dicha agenda se contempla el desarrollo del estudio titulado “Análisis de las certificaciones profesionales en la creación de fuentes de trabajo”, cuya entrega se encuentra prevista para el segundo trimestre del presente año.

2. Objetivo

Realizar un estudio que permita identificar si las certificaciones profesionales han influido en la creación de fuentes de empleo o han mejorado la empleabilidad de las personas capacitadas.

3. Objetivos Específicos

- Establecer los conceptos básicos que pueden estar relacionados con la capacitación emitido por el Ministerio del Trabajo.
- Identificar la normativa legal vigente que existe para el caso de las personas certificadas.
- Analizar los datos estadísticos presentados por la Dirección de Calificación y Reconocimiento, y otros registros administrativos que permitan identificar la utilidad que brinda la certificación en la empleabilidad de los usuarios.

4. Alcance

El presente estudio tiene como finalidad evidenciar la mejora en la empleabilidad de los usuarios que han participado en los servicios que brinda la Subsecretaría de Calificaciones Profesionales y Gestión Artesanal, a través de los Organismos Evaluadores de la Conformidad, donde pueden obtener una certificación de poseer los conocimientos o habilidades para ejercer una tarea, luego de un proceso de evaluación. Esto permitirá identificar el impacto de las distintas temáticas de capacitación en la búsqueda o generación de nuevas oportunidades laborales para quienes accedieron a este servicio.

1. Análisis del Estudio

1.1. Conceptos Básicos

En la Norma Técnica de Reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad con Resolución Nro. SO-003-2021, y publicada en el Registro Oficial – Segundo Suplemento N°618 de, 14 de enero de 2022, se establece lo siguiente:

“Artículo 4. Definición de términos. -Para efecto del proceso de reconocimiento se utilizarán las siguientes definiciones:

- *Candidato a la certificación: Persona solicitante que ha cumplido con los requisitos establecidos en el esquema de certificación, para ingresar al proceso de evaluación respectivo.*
- *Certificado: Documento expedido por un Organismo Evaluador de la Conformidad luego de una evaluación al candidato, conforme los lineamientos que para el efecto determine la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales del Ministerio del Trabajo. Este documento otorga un reconocimiento formal de que el candidato ha cumplido con los requisitos para la certificación en uno o varios esquemas.*
- *Perfil de Cualificación Profesional: Documento que describe la competencia profesional (constituida por un conjunto o agregado de Unidades de Competencia con valor y significado en el empleo); conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes que debe tener una persona para el desempeño de un puesto de trabajo en un campo ocupacional determinado.*
- *Competencia profesional: Aplicación de conocimientos, destrezas y actitudes para realizar los roles y situaciones de trabajo a los niveles requeridos en la producción y el empleo, obteniéndose los resultados esperados.*
- *Esquema de certificación: Documento que define el alcance de la certificación de competencias laborales, en el cual se registra: denominación del perfil de cualificación profesional, trabajos, tareas, pre-requisitos, conocimientos, capacidades, aptitudes, métodos de evaluación y vigencia.*
- *Evaluación de la competencia: Proceso que permite verificar el cumplimiento de un candidato, demostrando evidencias o ejecutando simulaciones que son valoradas por un evaluador autorizado por un Organismo Evaluador de la Conformidad de acuerdo con los requisitos del esquema de certificación. El resultado de la evaluación indicará si el candidato está en condiciones de obtener una certificación de una o varias unidades de competencia.”* (Ministerio del Trabajo, 2022)

Adicionalmente, en la página web del Ministerio del Trabajo se encuentran los siguientes conceptos:

Organismo Evaluador de la Conformidad

Es una persona natural o jurídica, pública, privada, de economía mixta, popular o solidaria, con o sin fines de lucro, que tenga la capacidad operativa para la certificación de personas y que se encuentre reconocida por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal del Ministerio del Trabajo.

Reconocimiento

Es el proceso en el cual los interesados obtienen por primera vez su Reconocimiento como Organismo Evaluador de la Conformidad - OEC, documento vigente por tres (3) años a partir de su emisión. (Ministerio del Trabajo, 2025)

En el Manual del Sistema de Gestión de la Certificación de Personas, versión DCRCO-V03.1-2022, también se establecen definiciones de términos y abreviaturas de acuerdo al siguiente detalle:

“4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

a. Términos

Apelación: solicitud presentada por un candidato o persona certificada, para reconsiderar cualquier decisión adversa tomada por el OEC relacionada con el estado de certificación deseado.

Candidato: Persona solicitante que ha cumplido con los requisitos establecidos en el esquema de certificación, para ingresar al proceso de evaluación de una o varias unidades de competencia.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales: Conjunto de cualificaciones Profesionales reconocidas a nivel nacional y ordenadas en una estructura organizada por áreas de competencia y niveles de cualificación.

Certificado: Documento expedido por un OEC luego de una evaluación al candidato, conforme los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo. Este documento otorga un reconocimiento formal de que el candidato ha cumplido con los requisitos para la certificación de una o varias unidades de competencia.

Competencia Laboral: Aplicación de conocimientos, destrezas y actitudes para realizar los roles y situaciones de trabajo a los niveles requeridos en la producción y el empleo, obteniéndose los resultados esperados.

Conocimiento: Noción, idea, información. Es el saber.

Criterios de Desempeño: Componentes de un elemento de competencia que expresan en forma medible los resultados esperados en un candidato para demostrar el cumplimiento de una o varias unidades de competencia.

Elemento de Competencia: Componente de una unidad de competencia que enuncia las funciones, acciones o comportamientos esperados de un candidato respecto de un empleo u ocupación determinada.

Esquema de certificación de cualificaciones: Registro que comprende los requisitos que deberá cumplir el OEC en relación con las cualificaciones a certificar para garantizar credibilidad en la certificación.

Evaluación de la Competencia: Proceso que permite verificar el cumplimiento de un candidato, demostrando evidencias o ejecutando simulaciones que son valoradas por un evaluador autorizado por un OEC de conformidad con los requisitos del esquema de certificación. El resultado de la evaluación indicará si el candidato está en condiciones de obtener una certificación de una o varias unidades de competencia

Examinación: mecanismo que mide la competencia de un candidato por uno o varios medios tales como escritos, orales, prácticos y por observación permitiendo evidencias el cumplimiento con los requisitos del esquema que conduce a una decisión sobre la certificación.

Examinador: Persona competente para llevar a cabo el proceso de certificación de una o varias unidades de competencia a un candidato, a través de los instrumentos de evaluación definidos por el OEC.

Imparcialidad: Medidas necesarias que debe gestionar el OEC para evitar o subsanar conflictos de intereses.

Organismo Evaluador de la Conformidad (OEC): Persona natural o jurídica, pública, privado o mixta, con o sin fines de lucro, que realiza procesos de certificación de personas y que se encuentre reconocida por el Ministerio del Trabajo, para llevar a cabo procesos de certificación de personas, de acuerdo a la(s) unidad(es) de competencia respectiva(s).

Perfil ocupacional: Conocimientos, habilidades y actitudes específicos que son requeridos para el desempeño de una ocupación u oficio. Este perfil comprende varias unidades de competencia.

Proceso de certificación de personas: Actividades mediante las cuales un OEC debidamente reconocido por la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales, determina que una persona cumple con los requisitos para obtener la certificación de una o varias unidades de competencia.

Queja: Insatisfacción (distinta de una apelación) presentada por una persona al OEC, relacionada con las actividades de dicho organismo o persona certificada, para la cual se debe emitir una respuesta.

Requisitos de certificación: Conjunto de requerimientos determinados que deben ser cumplidos por parte de un candidato para otorgar o mantener la certificación de una o varias unidades de competencia

Sistema de certificación: Conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo el proceso de certificación de acuerdo con el esquema de certificación, que concluye en la emisión de un certificado de competencia, incluyendo el mantenimiento.

Supervisor: Persona autorizada por un OEC que observa el desarrollo de la evaluación de competencias, pero que no interviene dentro de la misma. Aplica examinación teórica.

Unidad de Competencia: Conjunto de estándares de competencia con valor y significación en el empleo, susceptible de certificación dentro de un proceso de evaluación. De las Unidades de competencia se desprenden los elementos de competencia.

b. Abreviaturas

OEC.- Organismo Evaluador de la Conformidad para la Certificación de Personas

SGCP.- Sistema de Gestión de Certificación de Personas

SCP.- Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales”

Requisitos

En la página web del Ministerio del Trabajo, se encuentran detallados los requisitos que se requieren para los diferentes trámites que mantiene el Ministerio en relación a capacitados y certificados, siendo estos los siguientes:

“Recepción de la solicitud. -El interesado deberá presentar una solicitud escrita, dirigida a la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales del Ministerio del Trabajo, mediante el Sistema de Gestión Documental Quipux, o Secretaría General del Ministerio del Trabajo en la cual determinará su interés a ser reconocido como OEC. Esta solicitud deberá incluir:

1. Razón social;
2. RUC, donde debe constar en la actividad económica: Enseñanza o afines;
3. Datos del representante legal del posible OEC: Número de cédula de ciudadanía, dirección exacta, teléfono fijo y móvil, correo electrónico;
4. Datos del OEC: Número de cédula de ciudadanía, Dirección, Provincia, Ciudad, Teléfono de contacto, Correo electrónico;
5. Indicar el o los esquemas en que desea reconocerse como OEC (Personas Jurídicas, máximo diez esquemas, personas naturales; máximo cinco esquemas).

6. *Integrantes del Comité de Certificación podrán tener un solo cargo dentro del Comité.*
7. *Los examinadores solo podrán aplicar hasta tres esquemas de certificación.”*

Proceso

De acuerdo al Procedimiento de la Examinación de la Competencia, Versión DCRCO-V3.1-2022, se establece lo siguiente:

El manejo de la seguridad y protección de los exámenes o bancos de preguntas corre por garantía del Responsable de Certificación y Control, por lo tanto su manejo será de carácter restringido, a través de una carpeta digital en dónde se guardarán los exámenes o banco de preguntas en formato PDF (con restricción de escritura).

El Responsable de Certificación y Control entregará a través de un acta firmada por las partes, la clave de acceso para esta carpeta, quien recibe las claves, es decir el Analista de Certificación, garantiza por escrito su responsabilidad y confidencialidad en el uso de los exámenes y en los formularios: Código de ética y Acuerdo de confidencialidad y responsabilidad de la información y Responsabilidad y normas de uso de la clave de acceso a exámenes digitales.

El Responsable de Certificación y control y el Analista de Certificación designados tendrán acceso a los formatos y exámenes en PDF para preparar el material de la examinación y llevarlos en sobre cerrado al sitio acordado para la examinación.

Se examinará primero lo teórico y luego lo práctico, por separado. La examinación teórica aprobada habilita al candidato para rendir la evaluación práctica.

Existe un supervisor que será el responsable de la vigilancia del proceso de examinación. El/la Responsable de Certificación y control y el/la Analista de certificación necesitan llevar la siguiente documentación para realizar la evaluación respectiva:

- a. Código de ética y Acuerdo de confidencialidad y responsabilidad de la información XXXX-T04.
- b. Lista de verificación del proceso de examinación XXXX- C01
- c. Solicitud para la certificación de personas XXXX-C02 debidamente llena y firmada
- d. Evaluación diagnóstica de lecto-escritura y calculo básico XXXX-C03 (de ser el caso)
- e. Aceptación o no aceptación de la solicitud para la certificación XXXX-C04
- f. Código de Ética y Conducta para el Examinado XXXX-C05, original
- g. Declaración de Imparcialidad en la Examinación de Competencia XXXX-C06, original
- h. Lista de verificación del lugar de examinación XXXX-C07
- i. Lista de asistencia a la examinación XXXX-C08
- j. Acuerdo de cumplimiento con lineamientos para personas certificadas XXXX-C09
- k. Notificación de certificación o no certificación XXXX-C10

- l. Evaluación de desempeño al examinador XXX-C11
- m. Encuesta de Satisfacción del examinado XXXX-C12, original
- n. Registro de ausencia y solicitud de cambio de fecha de la examinación XXXX-C13, de ser el caso,
- o. Notificación de retiro de la certificación de ser el caso XXXX-C14
- p. Formulario para quejas y apelaciones, de ser el caso XXXX-C15

Quien va a realizar el examen de acreditación debe llevar su cédula de ciudadanía para ingresar a dar la evaluación respectiva.

El/la Responsable de Certificación y control y/o el Analista de Certificación se asegurará que el sobre con los exámenes o bancos de preguntas e instrumentos necesarios para la examinación (anexos, etc.) se mantengan en sobre cerrado desde el NOMBRE DEL OEC hasta el momento de tomar la examinación. Para el transporte del sobre cerrado se tomarán las debidas medidas de seguridad de custodia de la documentación.

La persona que desee la certificación será convocada por dos ocasiones más para realizar las evaluaciones restantes, tanto en la prueba teórica como en la práctica, si el candidato no se presenta a la examinación en la/s fechas/s designadas de acuerdo al cronograma, será convocado por segunda y última vez, de no asistir a esta convocatoria, el proceso se cerrará definitivamente y el candidato será notificado vía correo electrónico o de manera presencial sobre esta decisión. En el caso de que el candidato desee nuevamente al proceso, deberá ingresar el formato de solicitud debidamente lleno y con los respectivos documentos habilitantes actualizados a las seis últimas semanas contadas desde la Notificación de no certificación.

La asistencia de los candidatos será registrada en el formato de Asistencia XXXX-C08, para constancia de la presentación de los candidatos. El supervisor y/o examinador, verificará las seguridades, la operatividad y funcionamiento adecuado de los equipos y herramientas requeridas por los examinadores para lo cual se utilizará la lista de chequeo de los mismos a través de la Lista de Verificación del Lugar de Examinación XXXX-C07, en el momento de realizar la evaluación deberán estar presentes el candidato, el examinador, el supervisor y el analista. Previa la verificación de la no existencia de conflictos de interés real o percibido por el candidato.

Con el fin de salvaguardar la confidencialidad, conducta, ética e imparcialidad en el desarrollo de la examinación, el candidato debe firmar el Código de Ética y Conducta para el examinado XXXX-C05, así también el examinador debe firmar la Declaración de Imparcialidad en la Examinación de Competencia XXXX-C06.

El supervisor notificará al responsable del proceso cualquier conflicto de interés, real o percibido, Un conflicto de interés existe por ejemplo cuando el candidato a examinar ha sido alumno, compañero de trabajo, subordinado o supervisor del examinador en los últimos dos años, o cuando es un familiar directo o indirecto.

La evaluación se llevará a cabo de acuerdo a los esquemas de certificación del perfil que le sea proporcionado, esto con el fin de garantizar que el examen sea justo, válido y fiable. En el caso de existir alguna irregularidad o insatisfacción durante el proceso, deberá ser notificada por el candidato, de acuerdo al Procedimiento Resolución de Quejas y Apelaciones XXXX-F07. Luego de la evaluación, el Analista de Certificación, podrá declarar al candidato como competente o no competente para su certificación en el esquema del perfil o unidades de competencia aplicadas en los formatos generados para este fin. (Ministerio del Trabajo, 2022)

1.2. Análisis de Datos

Los estudios que analizan los efectos de la formación profesional son amplios y diversos. Una parte significativa de la literatura evidencia un impacto positivo en la mejora de la empleabilidad y el incremento de ingresos tras la finalización de los programas de capacitación. Este efecto se potencia aún más cuando los programas se complementan con procesos de inserción laboral.

La magnitud del impacto de estos programas varía en función de múltiples factores, como el sexo y la edad de los participantes. También influyen de manera determinante el tipo de habilidades que se busca desarrollar, así como la estructura y el diseño del programa de formación.

Para evaluar los efectos de la formación profesional, se suelen utilizar metodologías experimentales, ya que permiten establecer relaciones causales, probar hipótesis y evaluar el efecto de intervenciones públicas. Entre estas metodologías, destacan los Ensayos Controlados Aleatorios (ECA), en los cuales los participantes son asignados aleatoriamente a grupos de tratamiento y de control. Este enfoque facilita la recopilación de información socioeconómica de los participantes antes, durante y después de su participación en el programa, lo que permite realizar una evaluación rigurosa del impacto.

Con el objetivo de determinar si los programas ofrecidos por los operadores de capacitación mejoran la empleabilidad de sus beneficiarios, se utilizaron dos fuentes de información: el registro de certificaciones de competencias del Ministerio del Trabajo y la base de datos de contratos del Sistema Único de Trabajo (SUT).

Sin embargo, las condiciones actuales de la información disponible impiden aplicar metodologías experimentales o cuasiexperimentales de evaluación de impacto. La imposibilidad de conformar grupos de control y la ausencia de datos de seguimiento a los participantes impiden establecer con certeza si los contratos registrados están directamente relacionados con mejoras en la empleabilidad derivadas de los programas de certificación de competencias.

Ante estas limitaciones, se presenta un análisis descriptivo basado en el cruce de datos entre el registro de certificaciones de competencias y la base de contratos del SUT.

La base de certificación de competencias otorgadas por los operadores de formación contiene 407.346 registros correspondientes al periodo comprendido entre enero de 2020 y diciembre 2024. Se depuran 22 registros que no tienen una estructura válida del número de identificación de identidad.

Por su parte, la base de contratos del SUT incluye 5.887.300 registros en el mismo periodo.

Como parte del análisis, se identificó el número de certificaciones de competencias realizadas por persona. Se encontró, por ejemplo, que una persona participó en hasta 15 procesos de certificación de competencias entre enero de 2020 a diciembre de 2024. De forma similar, en la base del SUT se identificó que una persona registró hasta 135 contratos laborales en ese mismo lapso de tiempo.

Para iniciar el cruce de datos, se seleccionaron a las personas que tienen como estado de la certificación como "COMPETENTE". De este grupo, se consideró la última certificación de competencias aprobadas y registrado por cada persona en cada año. Este mismo criterio se aplicó a la base del SUT, conservando únicamente el último contrato laboral registrado por persona por año.

El cruce de ambas bases de datos arrojó un total de 55.881 observaciones. La siguiente tabla presenta la distribución de estas observaciones.

Tabla 1: Resultados de cruce de información entre capacitaciones y contratos por año

Año	Certificaciones-Contratos
2020	353
2021	7.484
2022	12.242
2023	15.503
2024	20.299
Total	55.881

Fuente: Cruce de información entre el registro de certificaciones y contratos del MDT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Con las observaciones cruzadas, se identifica si la fecha de inicio de la relación laboral es anterior o posterior de la fecha de entrega del certificado de la capacitación.

Tabla 2: Resultados de cruce de información entre capacitaciones y contratos por año

Año	Posterior	Anterior	Total
2020	98	255	353
2021	2,461	5,023	7,484
2022	5,64	6,602	12,242
2023	6,404	9,099	15,503

Año	Posterior	Anterior	Total
2024	8,746	11,553	20,299
Total	23,349	32,532	55,881

Fuente: Cruce de información entre el registro de capacitaciones y contratos del MDT

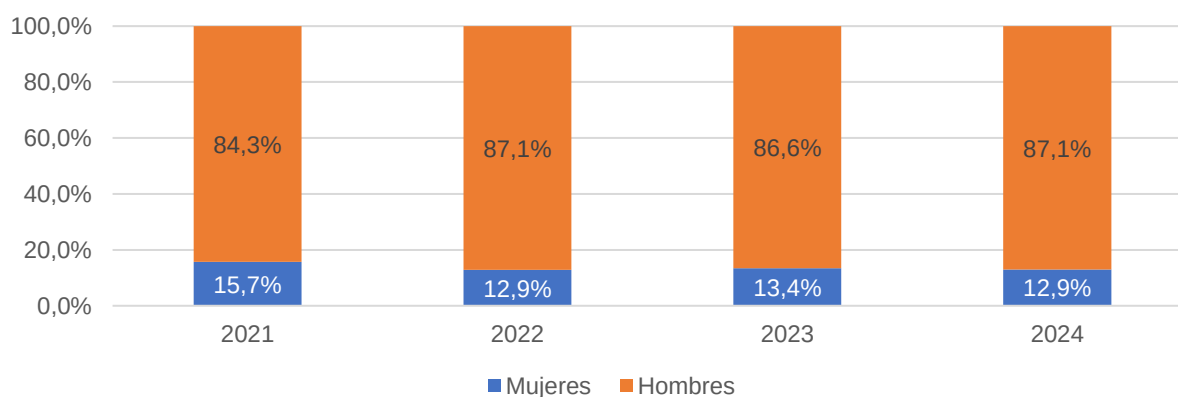
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

De los contratos que iniciaron la relación laboral posterior a la entrega del el documento que valida la certificación de competencias, se presentan las características de los participantes.

En el siguiente gráfico se muestra que las mujeres que participaron en certificaciones de competencias aprobadas y posteriormente iniciaron una relación laboral contractual representan, en promedio, el 13,7% de las personas que firmaron un contrato de trabajo posterior a la entrega de del documento que valida la certificación de competencia desde el 2021 al 2024¹.

En el caso de los hombres, ellos representan el 86,3% de los participantes de programas de certificación de competencias que una vez les entregaron el respectivo certificado de competente, firmaron un contrato de trabajo.

Gráfico 1: Proporción de hombre y mujeres que fueron declarados competentes y posteriormente firmaron un contrato de trabajo



Fuente: Cruce de información entre el registro de capacitaciones y contratos del MDT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Las ramas de actividad económica que concentran los contratos de participantes de programas de certificación de competencias son:

- Construcción con el 40,1% (en promedio)
- Actividades profesionales, científicas y técnicas con el 9,2% (en promedio)

¹ Se excluye del análisis los datos del 2020, debido a que no siguen la tendencia de los años posteriores y provocan distorsión en el cálculo de promedios.

- Industrias manufactureras con el 6,7% (en promedio)
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas con el 6,1% (en promedio)
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo con el 5,4% (en promedio)
- Explotación de minas y canteras con el 5,1% (en promedio)

Tabla 3: Ramas de actividad económica de los contratos de los participantes de programas de certificación de competencias por año

Rama de actividad	2021	2022	2023	2024
Construcción	39,6%	42,1%	36,3%	42,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,1%	9,7%	10,6%	9,7%
Actividades y servicios administrativos y de apoyo	4,9%	4,7%	5,6%	6,5%
Industrias manufactureras	6,5%	7,1%	7,1%	6,1%
Explotación de minas y canteras	6,1%	5,2%	3,8%	5,2%
Comercio, reparación de vehículos	6,8%	6,1%	6,4%	4,9%
Otras actividades de servicios	4,8%	3,6%	5,2%	4,7%
Transporte y almacenamiento	3,0%	3,3%	4,2%	4,2%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,4%	2,9%	2,8%	3,0%
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	3,0%	2,2%	3,3%	2,9%
Información y comunicación	2,5%	2,2%	3,5%	1,6%
Bajo relación de dependencia sector privado	1,2%	1,5%	1,8%	1,5%
Enseñanza	3,9%	2,2%	2,2%	1,3%
No especificado	0,8%	1,0%	0,7%	1,2%
Distribución de agua, alcantarillado	0,1%	0,4%	0,5%	0,9%
Actividades de alojamiento y servicios de comida	2,2%	1,2%	1,3%	0,7%
Administración pública ca, defensa y seguridad social	0,6%	1,2%	0,8%	0,6%
Sin actividad económica	0,4%	0,6%	1,1%	0,6%
Actividades, servicios sociales y de salud	2,3%	1,2%	0,8%	0,6%
Actividades financieras y de seguros	0,9%	0,7%	0,8%	0,4%
Artes, entretenimiento y recreación	0,6%	0,4%	0,5%	0,4%
Actividades inmobiliarias	0,3%	0,5%	0,4%	0,2%
Bajo relación de dependencia sector público	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Actividades de organizaciones extraterritoriales	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%

Fuente: Cruce de información entre el registro de certificaciones de competencias y contratos del MDT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Al realizar el análisis de las personas que tienen un contrato de trabajo posterior a obtener una certificación de competencia por provincias, se observa que las siguientes provincias concentran el 74,2% de las personas que tienen contrato posterior a obtener una certificación de competencias:

- Pichincha con el 41,7% (en promedio)
- Guayas con el 9,6% (en promedio)
- Sucumbíos con el 6,8% (en promedio)
- Orellana con el 5,9% (en promedio)
- Tungurahua con el 5,6% (en promedio)
- Manabí con el 4,7% (en promedio)

Tabla 4: Concentración de los contratos de los participantes de programas de certificación de competencias por provincia por año

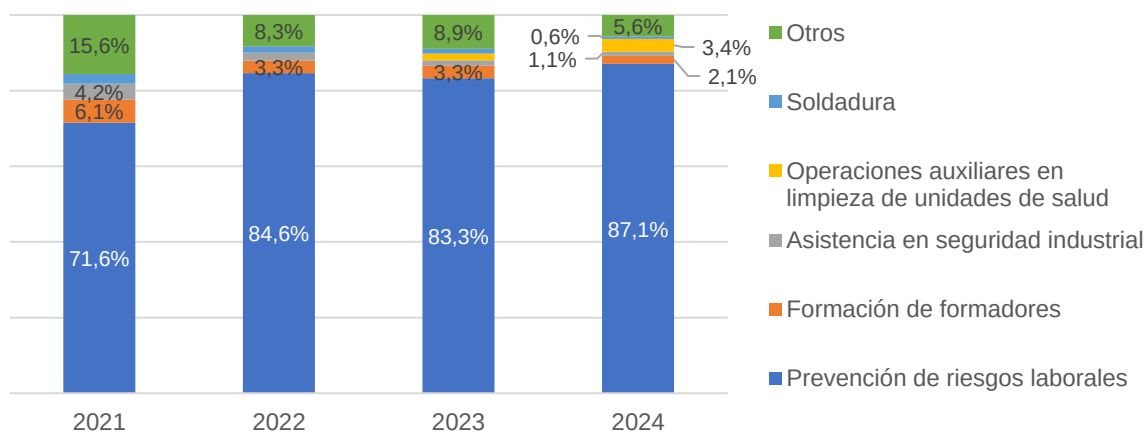
Provincia	2021	2022	2023	2024
Pichincha	44,6%	45,2%	45,9%	31,2%
Guayas	4,6%	5,0%	6,9%	21,9%
Manabí	3,7%	4,2%	5,7%	5,4%
Tungurahua	6,9%	4,8%	5,4%	5,2%
Santo Domingo de los Tsáchilas	4,3%	4,6%	4,2%	4,7%
Sucumbíos	9,0%	7,5%	5,9%	4,7%
Orellana	8,2%	5,7%	4,9%	4,7%
Morona Santiago	0,7%	0,9%	1,1%	3,1%
Loja	4,8%	6,1%	4,7%	2,7%
Esmeraldas	0,2%	0,7%	0,6%	2,7%
Los Ríos	2,0%	2,7%	2,2%	2,5%
Imbabura	2,4%	2,8%	2,7%	2,3%
Zamora Chinchipe	1,2%	2,4%	2,8%	2,1%
Napo	2,5%	2,0%	1,7%	1,5%
Pastaza	1,2%	0,7%	0,8%	1,3%
Cotopaxi	1,0%	1,0%	1,1%	0,9%
El Oro	0,5%	1,4%	0,9%	0,9%
Santa Elena	0,5%	0,4%	0,6%	0,5%
Azuay	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%
Chimborazo	0,3%	0,5%	0,6%	0,5%
Bolívar	0,2%	0,5%	0,3%	0,2%
Galápagos	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Cañar	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
Carchi	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Fuente: Cruce de información entre el registro de certificaciones de competencias y contratos del MDT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

En cuanto a las denominaciones de las certificaciones de competencias que obtuvieron los participantes y cuentan con un contrato de trabajo posterior a la entrega de certificación, se observa que la certificación de competencias de “Prevención de riesgos laborales” el concentra 81,6%, en promedio, entre 2021 y 2024. Además, esta certificación de competencia muestra un crecimiento entre 2021 y 2024, pasando del 71,6% al 87,1%.

Gráfico 2: Proporción de denominaciones de certificaciones de competencias aprobadas por participante y que posteriormente firmaron un contrato de trabajo



Fuente: Cruce de información entre el registro de certificaciones de competencias y contratos del MDT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Las ramas de actividad económica que concentran el 85,1% de los contratos de las personas que aprobaron una certificación de competencias de “Riesgos Laborales” entre 2021 y 2024, son:

- Construcción con el 46,5%
- Actividades profesionales, científicas y técnica con el 10,2%
- Industrias manufactureras con el 6,2%
- Explotación de minas y canteras con el 5,4%
- Comercio, reparación de vehículos con el 4,6%
- Transporte y almacenamiento con el 4,3%
- Otras actividades de servicios con el 4,1%
- Actividades y servicios administrativos con el 3,8%

El resto de actividades concentran el 14,9% de las personas con un contrato de trabajo posterior a la aprobación de la certificación de competencias de “Riesgos Laborales”.

Tabla 5: Número de contratos por rama de actividad de participantes que obtuvieron una certificación de competencias de “Riesgos Laborales” por año

Rama de actividad	2021	2022	2023	2024	Total
Construcción	882	2.302	2.233	3.644	9.061
Actividades profesionales, científicas y técnicas	136	491	596	770	1.993
Industrias manufactureras	82	307	366	457	1.212
Explotación de minas y canteras	124	258	229	437	1.048
Comercio, reparación de vehículos	81	229	280	315	905

Rama de actividad	2021	2022	2023	2024	Total
Transporte y almacenamiento	60	166	254	354	834
Otras actividades de servicios	89	147	256	299	791
Actividades y servicios administrativos y de apoyo	70	189	209	280	748
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	70	111	201	224	606
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30	123	135	206	494
Información y comunicación	47	105	200	130	482
Bajo relación de dependencia sector privado	16	62	94	91	263
No especificado	13	51	40	94	198
Administración pública, defensa y seguridad social	6	58	41	46	151
Actividades de alojamiento y servicios de comida	10	40	40	44	134
Distribución de agua, alcantarillado	2	19	28	81	130
Sin actividad económica	8	24	38	44	114
Enseñanza	8	20	25	26	79
Actividades, servicios sociales y de salud	17	18	11	15	61
Actividades inmobiliarias	6	25	19	11	61
Artes, entretenimiento y recreación	1	14	20	21	56
Actividades financieras y de seguros	2	11	16	12	41
Bajo relación de dependencia sector público	1	1	3	8	13
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0	2	1	9	12
Total	1.761	4.773	5.335	7.618	19.487

Fuente: Cruce de información entre el registro de certificaciones de competencias y contratos del MDT

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Conclusiones

A nivel mundial, múltiples investigaciones han evidenciado un efecto positivo tanto en el aumento de la empleabilidad como en el incremento de ingresos tras la finalización de programas de formación profesional. Estos beneficios suelen potenciarse cuando los programas se implementan junto con mecanismos de inserción laboral.

La magnitud del impacto de los programas de formación profesional varía según distintos factores, entre ellos el sexo y la edad de los participantes. Además, influyen aspectos clave como el tipo de habilidades que se busca desarrollar, así como la estructura y el diseño del programa.

No obstante, **debido a las limitaciones de la información recopilada por el Ministerio del Trabajo sobre los programas de certificación de competencias y los registros de contratos laborales, no es factible aplicar metodologías experimentales o cuasiexperimentales de evaluación de impacto. Esto se debe a la imposibilidad de conformar grupos de control y a la falta de información de seguimiento a los participantes, lo cual impide afirmar con certeza que los contratos laborales**

obtenidos por los beneficiarios sean resultado directo de la mejora en su empleabilidad atribuible a la certificación de competencias obtenida.

Para iniciar el análisis, se procedió a cruzar la base de datos de capacitaciones con la base de contratos del Sistema Único de Trabajo (SUT). Se consideraron únicamente las personas que se declararon “COMPETENTE”, es decir, que aprobaron todo el proceso para obtener la certificación de competencias. De este grupo, se conservó el último curso realizado por cada persona en cada año. El mismo criterio se aplicó a la base del SUT, manteniendo el último contrato laboral registrado por año y por persona.

El cruce de datos arrojó un total de 55.881 observaciones. Entre ellas, se identificó que 23,349 personas registraron un contrato laboral cuya fecha de inicio es posterior a la fecha de la aprobación de la certificación de competencias, lo cual podría sugerir una posible relación entre el proceso de certificación y su inserción laboral posterior.

Recomendaciones

- 1. Dadas las limitaciones que presenta la información sobre las certificaciones de competencias registradas en el Ministerio del Trabajo, no es posible concluir con certeza que la mejora en la empleabilidad, derivada de la participación en programas de certificación de competencias, haya contribuido directamente a que los beneficiarios accedan a un empleo. Por ello, se vuelve necesario diseñar un proyecto que permita implementar pilotos de programas de formación bajo metodologías experimentales, como los Ensayos Controlados Aleatorios² (ECA), que posibiliten evaluar de manera rigurosa su impacto.**
- 2. Durante el proceso de análisis, se identificó pérdida de datos en variables clave como el número de documento de identidad y nacionalidad, lo cual afecta la calidad y trazabilidad de la información.**
- 3. Otras variables con inconsistencias significativas son “Provincia” y Cantón, en las que se registran nombres de provincias y cantones con y sin tildes, y se observa que se registra como cantón “Distrito Metropolitano de Quito” cuando lo correcto es cantón Quito. Por ello, se recomienda un proceso de estandarización que permita codificar adecuadamente estas variables, diferenciando y normalizando los datos según corresponda a provincias y/o cantones.**

² Un Ensayo Controlado Aleatorio es una forma de evaluar si una política funciona. Por ejemplo, para saber si certificar competencias mejora el empleo, se elige al azar quién recibe la certificación (grupo de tratamiento) y quién no (grupo de control). Luego, a ambos grupos se les hace seguimiento con encuestas para comparar los resultados de manera justa.

Bibliografía

- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2), 131-143.
- Carranza, E., & McKenzie, D. (2024). Job Training and Job Search Assistance Policies in Developing Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 38(1), 221-244.
- Ministerio del Trabajo. (14 de enero de 2022). Norma Técnica de Calificación de Operadores de Capacitación. *Resolución Nro. SO-002-2021*. Quito, Ecuador: Segundo Suplemento N°618.
- Ministerio del Trabajo. (14 de enero de 2022). Norma Técnica de Reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial N°618.
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Procedimiento de la Examinación de la Competencia*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (21 de noviembre de 2023). Resolución MDT-SCPGA-2023-0416. Quito, Ecuador: Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal.
- Ministerio del Trabajo. (24 de julio de 2025). *Organismo Evaluador de la Conformidad*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/organismo-evaluador-de-la-conformidad/>
- Ministerio del Trabajo. (23 de junio de 2025). *Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal*. Obtenido de Operadores de Capacitación: <https://www.trabajo.gob.ec/operadores-de-capacitacion/>

Quito, 5 de agosto de 2025

Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Guillermo Antonio Castro Dager		Coordinador de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Daniela Game		Directora de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Paola Patiño		Experta en Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Priscila Fernández		Experta en Investigación y Estudios Laborales