

COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS LABORALES

MDT-DIEL-0002-2026

OBSERVATORIOS LABORALES EN AMÉRICA LATINA: ANÁLISIS COMPARADO Y APORTES AL SISTEMA DE INFORMACIÓN LABORAL DEL ECUADOR

QUITO, MARZO 2026



1. Antecedentes.....	3
2. Objetivo general	3
3. Objetivos específicos.....	4
4. Alcance.....	4
5. Introducción	5
6. Marco teórico y referencial	5
7. Diseño metodológico	6
8. Comparativo internacional.....	8
8.1 Chile.....	11
8.2 Colombia.....	12
8.3 México	13
8.4 Perú.....	14
8.5 Sistema de fuentes de información laboral en Ecuador.....	17
9. Conclusiones.....	22
10. Recomendaciones.....	23
Referencias.....	25

1. Antecedentes

En el marco de las competencias del Ministerio del Trabajo, orientadas al diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas laborales, la generación de información oportuna, confiable y articulada sobre el mercado de trabajo constituye un insumo estratégico para la toma de decisiones y la formulación de intervenciones públicas basadas en evidencia.

En este contexto, la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo se consolida como la instancia responsable de la producción, análisis y sistematización de información laboral, así como de la elaboración de estudios técnicos que contribuyan al fortalecimiento de la política pública en materia de empleo, talento humano y condiciones laborales en el país.

No obstante, el sistema de información laboral en el Ecuador presenta limitaciones estructurales que restringen su capacidad analítica y de respuesta, entre las que destacan: (i) la fragmentación de fuentes de datos, (ii) la limitada interoperabilidad entre instituciones, (iii) la cobertura incompleta del mercado laboral, especialmente en el ámbito de la informalidad, y (iv) la ausencia de herramientas analíticas y prospectivas que permitan anticipar tendencias y orientar la toma de decisiones.

Estas brechas evidencian la necesidad de avanzar hacia un modelo integrado de inteligencia laboral que articule fuentes de información, fortalezca la capacidad analítica institucional y permita generar evidencia oportuna para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

En este sentido, los observatorios laborales han sido implementados en diversos países de América Latina como instrumentos estratégicos para la integración, análisis y difusión de información del mercado de trabajo, contribuyendo a la articulación entre formación, empleo y desarrollo productivo.

Por lo tanto, resulta pertinente analizar experiencias internacionales que permitan identificar buenas prácticas, modelos de gestión y mecanismos de generación de información, con el fin de generar insumos técnicos orientados al fortalecimiento del sistema de información laboral en el Ecuador y a la eventual implementación de un Observatorio Laboral a nivel nacional.

2. Objetivo general

Analizar comparativamente los observatorios laborales en América Latina, con el fin de identificar buenas prácticas, modelos de gestión y mecanismos de generación de información que sirvan como insumo técnico para el diseño de un Observatorio Laboral en el Ecuador.

3. Objetivos específicos

- Analizar los modelos institucionales y de gestión de los observatorios laborales en los países seleccionados de América Latina.
- Examinar las metodologías de producción, integración y difusión de información del mercado de trabajo utilizadas en dichos observatorios.
- Comparar las experiencias internacionales a partir de dimensiones analíticas comunes, tales como modelo de gestión, nivel territorial, fuentes de información, uso de plataformas digitales y vinculación con políticas públicas.
- Identificar buenas prácticas, lecciones aprendidas y factores críticos de éxito en la implementación de observatorios laborales en la región.
- Analizar el sistema de fuentes de información laboral en el Ecuador, identificando sus principales fortalezas y limitaciones.
- Formular lineamientos técnicos para el diseño de un Observatorio Laboral en el Ecuador, en función de los hallazgos del análisis comparado.

4. Alcance

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-comparativo, orientado al análisis de observatorios laborales en América Latina, específicamente en los casos de Chile, Colombia, México y Perú, seleccionados por su nivel de desarrollo institucional, disponibilidad de información y diversidad de modelos de gestión.

El análisis se centra en la revisión de fuentes secundarias, incluyendo documentos técnicos, normativos e institucionales, así como portales oficiales, con el fin de caracterizar los modelos de observatorios laborales a partir de dimensiones analíticas comunes, tales como: modelo institucional y de gestión, nivel territorial, fuentes de información, uso de plataformas digitales y vinculación con políticas públicas.

Asimismo, el estudio incorpora un análisis del sistema de fuentes de información laboral en el Ecuador, con el propósito de identificar sus principales fortalezas, limitaciones y oportunidades para su articulación en un esquema de inteligencia laboral.

El alcance del estudio se limita a la identificación de buenas prácticas, lecciones aprendidas y lineamientos técnicos generales, por lo que no incluye el desarrollo de modelos econométricos, evaluaciones de impacto ni el diseño detallado de instrumentos operativos o normativos para la implementación del observatorio.

No obstante, el enfoque adoptado permite generar insumos técnicos relevantes para el fortalecimiento del sistema de información laboral y el diseño conceptual de un Observatorio Laboral en el Ecuador

5. Introducción

Los mercados laborales en América Latina enfrentan desafíos estructurales persistentes, caracterizados por altos niveles de informalidad, subempleo, desigualdades de género y brechas en la calidad del empleo. En este contexto, la disponibilidad de información oportuna, integrada y de calidad se constituye en un elemento clave para la toma de decisiones públicas y el diseño de políticas laborales efectivas.

En el caso del Ecuador, si bien existen fuentes relevantes de información laboral, como las estadísticas oficiales y los registros administrativos, el sistema presenta limitaciones asociadas a la fragmentación institucional, la baja interoperabilidad entre bases de datos y el limitado aprovechamiento conjunto de la información disponible. Estas condiciones restringen la capacidad del Estado para generar diagnósticos integrales, evaluar intervenciones y anticipar tendencias del mercado de trabajo.

Frente a este escenario, los observatorios laborales emergen como instrumentos estratégicos para la integración, análisis y difusión de información del mercado laboral, permitiendo articular distintas fuentes de datos y fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia. A nivel regional, diversos países han desarrollado modelos de observatorios con enfoques diferenciados, orientados a la prospectiva laboral, la planificación territorial del empleo y la vinculación entre formación y demanda laboral.

En este marco, el presente estudio tiene como propósito analizar comparativamente los observatorios laborales en América Latina, con el fin de identificar buenas prácticas y generar insumos técnicos que contribuyan al fortalecimiento del sistema de información laboral en el Ecuador.

El documento se estructura en cuatro componentes principales: (i) un marco teórico y referencial que sustenta el análisis; (ii) un análisis comparado de observatorios laborales en países seleccionados; (iii) una caracterización del sistema de información laboral en el Ecuador; y (iv) una propuesta de lineamientos para el diseño de un Observatorio Laboral a nivel nacional.

6. Marco teórico y referencial

Los sistemas de información del mercado de trabajo constituyen el conjunto de instituciones, metodologías y herramientas orientadas a la producción, integración y análisis de información laboral, a partir de fuentes como encuestas, registros administrativos y plataformas digitales. Su adecuada articulación resulta fundamental para comprender la dinámica del empleo y orientar la toma de decisiones públicas y privadas.

En este contexto, el enfoque de políticas públicas basadas en evidencia plantea que el diseño, implementación y evaluación de las intervenciones del Estado deben sustentarse en información empírica confiable y análisis sistemático, con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia de la acción pública (OCDE, 2020). En el ámbito laboral, este enfoque permite alinear las políticas de empleo y formación con las necesidades del mercado de trabajo.

La efectividad de estos sistemas depende, a su vez, de la gobernanza de datos, entendida como el conjunto de normas, procesos e instituciones que garantizan la calidad, interoperabilidad y uso estratégico de la información. Una adecuada gobernanza permite integrar múltiples fuentes, evitar la duplicidad de esfuerzos y fortalecer la confiabilidad de los datos (BID, 2021).

En este marco, los observatorios laborales se configuran como instrumentos de inteligencia laboral orientados a integrar, analizar y difundir información del mercado de trabajo. A diferencia de los sistemas estadísticos tradicionales, incorporan un enfoque analítico y prospectivo, permitiendo no solo describir la situación del empleo, sino también anticipar tendencias y brechas de habilidades (OIT, 2022).

La prospectiva laboral, como componente central de estos sistemas, permite proyectar la evolución de la demanda de empleo, identificar necesidades futuras de competencias y orientar la planificación de políticas públicas en contextos de transformación económica y tecnológica.

Estos elementos conceptuales sustentan el análisis comparado de los observatorios laborales en América Latina, permitiendo definir dimensiones analíticas relacionadas con la institucionalidad, la generación de información, el uso de herramientas digitales y su vinculación con las políticas públicas.

7. Diseño metodológico

El presente estudio se enmarca en un enfoque metodológico de carácter descriptivo–comparativo, orientado a analizar y contrastar los modelos de observatorios laborales en América Latina, con el propósito de identificar buenas prácticas y generar insumos técnicos aplicables al fortalecimiento del sistema de información laboral en el Ecuador.

El diseño metodológico combina un enfoque cualitativo, basado en el análisis documental y comparativo de experiencias internacionales, permitiendo caracterizar las principales dimensiones institucionales, operativas y analíticas de los observatorios laborales seleccionados.

7.1 Técnicas de investigación

Para el desarrollo del estudio se emplearon las siguientes técnicas:

- **Revisión documental:**

Análisis de información secundaria proveniente de informes técnicos, marcos normativos, publicaciones institucionales y plataformas digitales, con el fin de caracterizar el funcionamiento de los observatorios laborales.

- **Análisis comparativo:**

Contraste de los observatorios laborales a partir de dimensiones analíticas comunes, definidas para este estudio, tales como: modelo institucional y de gestión, nivel territorial, fuentes de información, uso de plataformas digitales, servicios al usuario y vinculación con políticas públicas.

- **Benchmarking institucional:**

Identificación de buenas prácticas y factores críticos de éxito mediante la comparación sistemática de experiencias internacionales, considerando su nivel de desarrollo, capacidad analítica, interoperabilidad y utilidad para la toma de decisiones.

7.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida por los observatorios laborales de países seleccionados de América Latina (Chile, Colombia, México y Perú), considerados como sistemas integrales que combinan componentes institucionales, técnicos y analíticos.

7.3 Criterios de selección de caso

Los países fueron seleccionados en función de los siguientes criterios:

- Disponibilidad de información sistematizada y accesible
- Nivel de desarrollo institucional de los observatorios
- Diversidad de modelos de gestión y enfoque territorial

7.4 Estrategia de análisis

El análisis se desarrolló en tres etapas:

- **Caracterización:** descripción de los modelos de observatorios laborales en cada país.
- **Comparación:** identificación de similitudes y diferencias a partir de las dimensiones analíticas definidas.
- **Síntesis:** identificación de buenas prácticas, lecciones aprendidas y factores críticos de éxito.

Asimismo, se incorpora un análisis del sistema de fuentes de información laboral en el Ecuador, con el fin de identificar brechas y oportunidades para su articulación en un esquema de observatorio laboral.

7.5 Limitaciones metodológicas

El estudio se basa en información secundaria, por lo que sus resultados dependen de la calidad, disponibilidad y actualización de las fuentes analizadas. Asimismo, al tratarse de un enfoque cualitativo, no se incluyen estimaciones cuantitativas ni evaluaciones de impacto.

8. Comparativo internacional

El análisis comparado de los observatorios laborales en América Latina se realiza a partir de un conjunto de dimensiones analíticas que permiten evaluar de manera estructurada sus características, funcionamiento y aporte a la política pública.

En este sentido, se consideran las siguientes dimensiones:

- Modelo institucional y de gestión
- Nivel territorial
- Fuentes de información
- Uso de plataformas digitales
- Servicios al usuario
- Vinculación con políticas públicas

Estas dimensiones permiten identificar similitudes, diferencias y buenas prácticas entre los países analizados, facilitando la generación de lineamientos para el diseño del Observatorio Laboral del Ecuador.

Para iniciar con el análisis de los observatorios, es importante conocer los modelos de los observatorios laborales y el rol que desempeñan las plataformas digitales.

Modelos de observatorios laborales

Los observatorios laborales pueden estructurarse bajo diferentes modelos de gestión, según el grado de centralización, coordinación institucional y autonomía de las entidades responsables. La elección del modelo influye directamente en la calidad, cobertura y utilidad de la información generada, así como en su capacidad para orientar políticas de empleo, formación y planificación territorial.

En términos generales, los modelos de observatorios laborales responden a distintos niveles de equilibrio entre estandarización de la información y pertinencia territorial, lo que determina su capacidad de articulación institucional y su utilidad para la toma de decisiones.

Entre los modelos más comunes se encuentran:

1. Modelo centralizado



En este modelo, la responsabilidad del observatorio recae principalmente en una institución central, generalmente el Ministerio de Trabajo o un instituto estadístico nacional (OIT/Cinterfor, s.f).

Dentro de las características principales se encuentran:

- Coordinación y control centralizados de la producción de datos.
- Estándares metodológicos uniformes, lo que facilita comparabilidad nacional.
- Información consolidada a nivel nacional, pero limitada en desagregación regional o sectorial.
- Mayor eficiencia en la gestión de recursos, pero menor flexibilidad territorial.

Este modelo resulta adecuado en contextos donde se prioriza la estandarización de la información y la eficiencia en la producción de datos; sin embargo, presenta limitaciones en términos de análisis territorial y adaptación a dinámicas locales.

Un ejemplo de este tipo de modelo se observa en México, donde el Observatorio Laboral opera desde una plataforma nacional centralizada, proporcionando indicadores y análisis comparables a nivel país.

2. Modelo descentralizado

En este modelo, los observatorios se gestionan principalmente a nivel regional o local, con participación directa de gobiernos subnacionales o actores territoriales.

A continuación, se detallan las características principales (OIT, 2015):

- Producción de información específica por región, sector o municipio.
- Permite un análisis detallado y adaptación a necesidades locales.
- Requiere coordinación entre múltiples entidades para consolidar datos nacionales.
- Favorece la planificación territorial y la vinculación de políticas locales con empleo y formación.

Este modelo es especialmente pertinente en contextos con alta heterogeneidad territorial, ya que permite generar información más precisa y contextualizada. No obstante, su efectividad depende de las capacidades técnicas locales y de mecanismos de coordinación interinstitucional.

3. Modelo mixto

El modelo mixto combina elementos de los modelos centralizado y descentralizado, buscando equilibrar la estandarización nacional con la pertinencia territorial.

Dentro de las características principales se encuentran:

- Coordinación nacional que define estándares metodológicos y lineamientos estratégicos.

- Producción de información a nivel regional o sectorial por observatorios locales.
- Integración de datos nacionales y locales para análisis comparativo y prospectivo.
- Mayor complejidad administrativa, pero permite cubrir brechas de información y atender diversidad territorial.

Este modelo permite articular distintos niveles de gobierno y fuentes de información, fortaleciendo tanto la comparabilidad nacional como la capacidad de análisis territorial. En este sentido, se posiciona como una alternativa más integral, aunque requiere mayores niveles de coordinación institucional y recursos técnicos.

Un ejemplo de este tipo de modelo es la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) de Colombia, que articula actores nacionales y territoriales, integrando información local con lineamientos nacionales para apoyar políticas de empleo y planificación regional (Ministerio del Trabajo de Colombia, s.f).

Cuadro 1. Tipos de modelos de Observatorios Laborales

Modelo	Alcance	Ventajas	Limitaciones	Ejemplo
Centralizado	Nacional	Uniformidad /eficiencia y comparabilidad	Baja desagregación territorial	México
Descentralizado	Regional/local	Adaptación local, planificación territorial	Coordinación compleja, difícil consolidación nacional	Perú (Osel)
Mixto	Nacional/regional	Equilibrio entre cobertura nacional y regional, flexibilidad	Requiere altos niveles de coordinación y recursos	Colombia (Ormet)

Fuente: Página web de cada país

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Rol de las plataformas digitales

Las plataformas digitales constituyen el componente operativo central de los observatorios laborales, ya que permiten integrar, procesar, analizar y difundir información del mercado de trabajo de manera oportuna, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia.

En los sistemas más avanzados de América Latina, estas plataformas han evolucionado desde repositorios estáticos de información hacia ecosistemas digitales interactivos que combinan acceso a datos, herramientas analíticas y servicios orientados a distintos tipos de usuarios, tales como tomadores de decisión, empresas, academia y ciudadanía.

En este sentido, el nivel de desarrollo de las plataformas digitales constituye un factor diferenciador entre los modelos de observatorios laborales, ya que determina no solo la disponibilidad de información, sino también su capacidad de generar valor analítico, orientar decisiones y vincular la oferta y demanda laboral.

Para efectos del análisis, se consideran los siguientes componentes principales:

- **Portales web institucionales:** como punto de acceso a información, informes e indicadores laborales.
- **Sistemas de consulta de datos:** que permiten la exploración dinámica de información mediante filtros, cruces de variables y descarga de datos.
- **Herramientas de orientación ocupacional:** orientadas a vincular la oferta laboral con las necesidades del mercado y apoyar decisiones educativas y laborales.
- **Dashboards y visualización de datos:** que facilitan la interpretación de la información mediante gráficos, mapas y series temporales.

Estos componentes permiten evaluar el grado de madurez digital de los observatorios laborales, así como su capacidad de articulación entre información, análisis y servicios al usuario.

A continuación, se presentan los observatorios laborales analizados en la región, considerando el rol de las plataformas digitales como un eje transversal del análisis comparado.

8.1 Chile

El Observatorio Laboral de Chile es una iniciativa liderada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en articulación con el Ministerio del Trabajo y con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Su modelo se estructura como una red nacional con presencia regional, lo que le permite generar información con alta pertinencia territorial.

En términos de modelo institucional, Chile presenta un esquema mixto que combina la coordinación central con la ejecución regional, lo que facilita tanto la estandarización metodológica como la adaptación a dinámicas territoriales. Este enfoque contrasta con modelos centralizados, como el caso de México, que priorizan la uniformidad nacional, y con modelos descentralizados, como Perú, que enfatizan la producción de información local.

El observatorio se orienta a la identificación de brechas de capital humano, el análisis de la demanda laboral y la generación de evidencia para la toma de decisiones en materia de empleo, formación y políticas públicas. Su principal fortaleza radica en la integración de herramientas de prospectiva laboral, que permiten anticipar las necesidades futuras de competencias y ocupaciones, posicionándolo como uno de los modelos más avanzados en la región en esta dimensión.



Entre sus principales instrumentos destacan la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL), el Termómetro Laboral y la Estrategia Nacional de Prospección, los cuales permiten monitorear de forma periódica la dinámica del mercado laboral y proyectar tendencias sectoriales.

Asimismo, el modelo chileno se apoya en una red de observatorios regionales ejecutados por instituciones de educación superior, lo que fortalece la generación de información territorial y la vinculación entre formación y empleo. Este componente evidencia un alto nivel de articulación entre actores públicos, académicos y territoriales.

Síntesis del modelo

El caso de Chile evidencia un modelo mixto consolidado, caracterizado por una coordinación nacional con ejecución regional, que logra equilibrar la estandarización de la información con la pertinencia territorial. Su principal fortaleza radica en la incorporación de herramientas de prospectiva laboral y el análisis de brechas de habilidades, lo que le permite anticipar tendencias del mercado de trabajo.

En términos comparativos, el modelo chileno se posiciona como un referente regional, particularmente en el desarrollo de capacidades analíticas y en la articulación entre formación y empleo. No obstante, su complejidad institucional implica la necesidad de altos niveles de coordinación y sostenibilidad operativa. Este enfoque aporta elementos clave para el diseño del observatorio ecuatoriano, especialmente en la incorporación de módulos de prospectiva y en la articulación con el sistema de formación.

8.2 Colombia

La Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) en Colombia constituye un modelo articulado de unidades técnicas territoriales orientadas al análisis, monitoreo y prospectiva del mercado laboral. Su estructura se basa en un enfoque interinstitucional que integra actores del nivel nacional y regional, permitiendo generar información con alta pertinencia territorial.

En términos de modelo institucional, Colombia presenta un esquema mixto con fuerte énfasis territorial, en el que la coordinación nacional se complementa con una amplia red de observatorios regionales. Este enfoque lo diferencia del modelo chileno, que combina niveles nacional y regional con mayor estandarización, y del modelo mexicano, que mantiene una estructura centralizada con menor profundidad territorial.

El sistema combina observatorios de alcance nacional —como el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA y el Observatorio Laboral para la Educación— con una red de observatorios regionales vinculados a universidades, cámaras de comercio y entidades territoriales. Esta articulación permite abordar el mercado laboral desde múltiples dimensiones, incluyendo formación, empleabilidad, desarrollo productivo y dinámicas territoriales.



Entre sus principales funciones se destacan la generación de información estratégica, la estandarización de procesos, el fortalecimiento institucional y la difusión de conocimiento para la toma de decisiones. Asimismo, el modelo colombiano incorpora herramientas de análisis territorial, prospectiva laboral y seguimiento a variables socioeconómicas, permitiendo identificar brechas entre la oferta educativa y la demanda laboral.

Una de sus principales fortalezas radica en la articulación entre actores públicos, privados y académicos, lo que facilita la integración de fuentes de información y el desarrollo de análisis regionales especializados. En términos comparativos, este modelo presenta una mayor capacidad de desagregación territorial que otros países analizados, lo que lo posiciona como uno de los más robustos en esta dimensión. No obstante, implica altos niveles de coordinación institucional y dependencia de capacidades técnicas locales.

Síntesis del modelo

El caso de Colombia evidencia un modelo mixto con énfasis territorial consolidado, caracterizado por una fuerte articulación interinstitucional y la generación de información a nivel regional. Su principal fortaleza radica en la capacidad de análisis territorial y la integración de múltiples actores, lo que permite una comprensión más detallada de las dinámicas del mercado laboral.

En términos comparativos, el modelo colombiano se posiciona como referente en el desarrollo de capacidades territoriales, superando a modelos centralizados en términos de desagregación y pertinencia local, aunque con mayores desafíos en coordinación y sostenibilidad. Este enfoque aporta elementos clave para el diseño del observatorio ecuatoriano, especialmente en la descentralización del análisis laboral y la articulación con actores territoriales.

8.3 México

El Observatorio Laboral de México (OLA) es una plataforma pública digital coordinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE), orientada a proporcionar información sobre el comportamiento de las ocupaciones y profesiones en el país.

En términos de modelo institucional, México presenta un esquema centralizado, en el que la producción, procesamiento y difusión de información se concentra a nivel nacional. Este enfoque facilita la estandarización de los datos y la comparabilidad a nivel país; sin embargo, limita la capacidad de generar análisis con enfoque territorial, a diferencia de modelos mixtos como los de Chile y Colombia, que incorporan componentes regionales.

El sistema se sustenta principalmente en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y en registros administrativos, lo que le permite ofrecer información confiable sobre ingresos, ocupación, distribución territorial y tendencias laborales. Su enfoque está orientado principalmente a la orientación



ocupacional y la toma de decisiones educativas y laborales, especialmente para jóvenes, estudiantes y buscadores de empleo.

A través de su plataforma digital, el OLA integra herramientas que facilitan la vinculación entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral, incluyendo comparadores de carreras, análisis salariales y tendencias por sector y región. En este sentido, destaca como uno de los modelos más desarrollados en términos de accesibilidad de la información y servicios al usuario.

Entre sus principales características destacan:

- Enfoque en orientación vocacional y empleabilidad.
- Integración de información estadística y servicios al usuario en una sola plataforma.
- Uso de herramientas digitales para facilitar la toma de decisiones informadas.

No obstante, en términos comparativos, el modelo mexicano presenta limitaciones en la incorporación de herramientas de prospectiva laboral y en la generación de análisis territorial profundo, lo que restringe su capacidad de incidencia en políticas públicas más complejas.

Síntesis del modelo

El caso de México evidencia un modelo centralizado, caracterizado por la producción de información estandarizada a nivel nacional y un fuerte enfoque en la orientación ocupacional. Su principal fortaleza radica en la accesibilidad, claridad y utilidad de la información para el usuario final.

Sin embargo, en comparación con otros países analizados, el modelo presenta menor desarrollo en términos de análisis territorial y prospectiva laboral, lo que limita su capacidad de anticipar tendencias y orientar políticas públicas de manera integral. Este enfoque aporta elementos relevantes para el diseño del observatorio ecuatoriano, particularmente en el desarrollo de herramientas digitales orientadas al usuario, aunque evidencia la necesidad de complementar este modelo con componentes territoriales y analíticos más robustos.

8.4 Perú

Los Observatorios Socioeconómicos Laborales (OSEL) del Perú constituyen un modelo consolidado de generación de información laboral con enfoque territorial. Operan bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y se implementan de manera descentralizada a través de gobiernos regionales y direcciones regionales de trabajo.

En términos de modelo institucional, Perú presenta un esquema descentralizado, en el que la producción y análisis de información se realiza principalmente a nivel regional. Este enfoque permite capturar con mayor precisión las particularidades del mercado laboral en distintos territorios, diferenciándose de modelos mixtos



como los de Chile y Colombia, que combinan coordinación nacional con ejecución regional.

El objetivo de los OSEL es producir y sistematizar información socioeconómica y laboral a nivel regional y local, con el fin de apoyar la formulación de políticas públicas, programas de empleo y decisiones en materia de formación profesional. Este modelo responde a la estructura descentralizada del Estado peruano, permitiendo una mayor proximidad entre la generación de información y las necesidades del territorio.

Entre sus principales funciones destacan el monitoreo del mercado laboral regional, la producción de estudios territoriales, la integración de fuentes estadísticas y la generación de insumos para la planificación pública. Asimismo, el modelo se caracteriza por una fuerte articulación interinstitucional con actores locales, incluyendo gobiernos subnacionales, instituciones educativas y sectores productivos.

Una de sus principales fortalezas radica en la capacidad de generar información desagregada a nivel regional, lo que permite mejorar la focalización de políticas públicas y fortalecer la vinculación entre oferta formativa y demanda laboral. En términos comparativos, este modelo presenta el mayor nivel de profundidad territorial entre los países analizados. No obstante, su efectividad depende de las capacidades técnicas y operativas de los actores locales, lo que puede generar heterogeneidades en la calidad de la información.

Síntesis del modelo

El caso de Perú evidencia un modelo descentralizado, caracterizado por la producción de información con alta pertinencia territorial y la articulación con actores regionales. Su principal fortaleza radica en la generación de evidencia subnacional que permite mejorar la focalización de políticas públicas.

En términos comparativos, el modelo peruano se posiciona como el más robusto en términos de descentralización y análisis territorial; sin embargo, presenta mayores desafíos en coordinación, estandarización y sostenibilidad, en relación con modelos mixtos como los de Chile y Colombia. Este enfoque aporta elementos relevantes para el diseño del observatorio ecuatoriano, particularmente en la necesidad de incorporar componentes territoriales, garantizando al mismo tiempo mecanismos de articulación y estandarización a nivel nacional.

Síntesis comparativa de los observatorios laborales

El análisis comparado de los observatorios laborales en América Latina permite identificar patrones comunes y diferencias relevantes en su diseño institucional, funcionamiento y capacidad de incidencia en políticas públicas.

En términos de modelo de gestión, se evidencia que los esquemas centralizados, como el caso de México, facilitan la estandarización de la información y la eficiencia en su producción; sin embargo, presentan limitaciones en la



generación de análisis territorial. Por su parte, los modelos descentralizados, como Perú, permiten una mayor adaptación a las realidades locales y fortalecen la producción de información subnacional, aunque requieren mayores capacidades técnicas y presentan desafíos de coordinación.

En contraste, los modelos mixtos, como los de Chile y Colombia, logran equilibrar la coordinación nacional con la pertinencia territorial, integrando información de distintos niveles y fortaleciendo su capacidad de incidencia en políticas públicas. En este sentido, estos modelos se posicionan como los más completos en términos de cobertura, articulación institucional y capacidad analítica.

En relación con la producción de información, todos los países analizados combinan encuestas nacionales con registros administrativos, evidenciando la importancia de sistemas híbridos de datos. No obstante, se identifican enfoques diferenciados: México prioriza la orientación ocupacional, Chile se enfoca en la prospectiva laboral y análisis de brechas, Colombia destaca por su énfasis en el análisis territorial, mientras que Perú fortalece la descentralización de la información.

Respecto al uso de plataformas digitales, se evidencia una evolución hacia sistemas interactivos que integran visualización de datos, herramientas de consulta y servicios al usuario. Estas plataformas no solo cumplen una función informativa, sino que también actúan como instrumentos estratégicos de vinculación entre el mercado laboral, la formación y la toma de decisiones.

Finalmente, se identifica que los observatorios más efectivos son aquellos que logran articular la información generada con políticas públicas de empleo, formación profesional y planificación territorial, evidenciando que su valor estratégico no radica únicamente en la producción de datos, sino en su capacidad de incidir en la toma de decisiones.

Principales hallazgos

Del análisis realizado se desprenden los siguientes hallazgos:

- Los modelos mixtos constituyen la alternativa más efectiva en términos de articulación institucional, cobertura territorial y capacidad analítica, al combinar estandarización nacional con pertinencia local.
- La integración de encuestas y registros administrativos es un elemento estructural de los sistemas de información laboral más robustos.
- La incorporación de herramientas de prospectiva laboral representa un factor diferenciador en los observatorios más avanzados, al permitir anticipar cambios en la demanda de empleo y habilidades.
- Las plataformas digitales han evolucionado hacia ecosistemas interactivos que integran datos, análisis y servicios al usuario, consolidándose como el componente operativo central de los observatorios laborales.



- La generación de información territorial es clave para mejorar la focalización de políticas públicas y la planificación del empleo.
- La efectividad de los observatorios depende de su capacidad de articulación interinstitucional y de su vinculación directa con políticas públicas, especialmente en los ámbitos de formación, empleabilidad y desarrollo productivo.

En conjunto, estos hallazgos evidencian la necesidad de avanzar hacia un modelo integrado de observatorio laboral en el Ecuador, que combine capacidades analíticas, enfoque territorial y herramientas digitales, bajo un esquema de gobernanza articulado.

8.5 Sistema de fuentes de información laboral en Ecuador

En el contexto del desarrollo de observatorios laborales, la articulación de las fuentes de información constituye un elemento estratégico para la generación de inteligencia laboral y la toma de decisiones basada en evidencia. La experiencia internacional evidencia que los sistemas más efectivos son aquellos que integran de manera funcional registros administrativos, encuestas estructurales y análisis especializado, bajo esquemas de gobernanza de datos e interoperabilidad.

En el caso ecuatoriano, el sistema de información laboral se estructura sobre tres componentes principales, que configuran la base para la implementación de un Observatorio Laboral integrado:

Información administrativa

La información administrativa, generada principalmente por el Ministerio del Trabajo, proporciona datos derivados de la gestión institucional, como registros de contratos, intermediación laboral y procesos de capacitación. Entre sus principales fuentes se encuentran el Sistema Único de Trabajo (SUT), los registros de colocación laboral (Encuentra Empleo), la Encuesta de Demanda de Habilidades y los registros de capacitación. Este componente permite un monitoreo frecuente del empleo formal y la trazabilidad de políticas laborales; sin embargo, presenta limitaciones en la cobertura del empleo informal.

Estadística estructural

La información estadística, liderada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), constituye la base metodológica para la medición del mercado laboral, principalmente a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Esta fuente permite caracterizar la población económicamente activa, medir empleo, desempleo e informalidad, y garantizar comparabilidad internacional. No obstante, es necesario considerar aspectos metodológicos que afectan la comparabilidad histórica, particularmente en análisis de series de tiempo.



Análisis académico

El componente académico aporta una dimensión analítica complementaria, a través de estudios que profundizan en la estructura del mercado laboral, desigualdades y nuevas dinámicas de empleo. Este enfoque permite incorporar análisis más complejos, como la precariedad laboral, la segmentación del mercado de trabajo y nuevas formas de empleo, contribuyendo a una comprensión más integral del sistema laboral.

Limitaciones del sistema

A pesar de la existencia de estas fuentes, el sistema ecuatoriano presenta limitaciones estructurales que restringen su potencial como sistema de inteligencia laboral:

- Fragmentación institucional de la información
- Baja interoperabilidad entre bases de datos
- Ausencia de integración sistemática
- Limitado uso conjunto de fuentes para análisis
- Débil vinculación con la toma de decisiones

En términos comparativos, estas limitaciones reflejan una menor articulación institucional en relación con modelos mixtos como los de Chile y Colombia, donde la integración de información y la coordinación entre actores permiten una mayor incidencia en políticas públicas.

Valor estratégico para el desarrollo del observatorio

La principal oportunidad para el Ecuador radica en la articulación de estas fuentes en un sistema integrado, que permita aprovechar sus fortalezas complementarias:

- INEC: rigor metodológico y comparabilidad
- Ministerio del Trabajo: inmediatez y trazabilidad
- Academia: profundidad analítica

La integración de estos componentes permitiría evolucionar hacia un Observatorio Laboral que no solo describa el mercado de trabajo, sino que genere conocimiento estratégico para la formulación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.

En este sentido, el desarrollo de un observatorio laboral en el Ecuador implica transitar de un sistema fragmentado hacia un modelo de inteligencia laboral articulado, en línea con las mejores prácticas identificadas en la región.

Cuadro 2. Matriz de sistematización por país

País	Denominación	Institucionalidad	Nivel Territorial	Funciones principales	Fuentes de información	Marco legal/institucional	Enfoque predominante
Chile	Observatorio Laboral	Ministerio del Trabajo y Previsión Social – SENCE	Nacional y regional	Prospectiva laboral, estudios sectoriales, análisis de brechas de habilidades	Encuestas laborales, registros administrativos, estudios sectoriales	Programas y lineamientos ministeriales	Formación para el trabajo y capital humano
Colombia	Red ORMET	Ministerio del Trabajo – gobiernos territoriales	Regional	Análisis del mercado laboral territorial, apoyo a políticas regionales de empleo	Encuestas laborales, registros administrativos, sistemas estadísticos nacionales	Instrumentos de política pública y coordinación interinstitucional	Planificación territorial del empleo
México	Observatorio Laboral (OLA)	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Nacional	Orientación ocupacional, información sobre carreras, tendencias laborales	ENOE, registros educativos, estadísticas salariales	Plataforma institucional del STPS	Orientación vocacional y empleabilidad
Perú	Observatorios Socioeconómicos Laborales (OSEL)	Ministerio de Trabajo y gobiernos regionales	Regional y local	Diagnósticos territoriales, monitoreo del empleo, difusión de información	ENAHU, registros administrativos, información regional	Directivas y lineamientos del MTPE	Descentralización del análisis laboral
Ecuador	Sistema de información laboral (en proceso de articulación)	Ministerio del Trabajo e INEC	Nacional	Producción estadística, generación de registros administrativos, monitoreo del empleo formal	ENEMDU, SUT, registros administrativos y estudios sectoriales	Normativa institucional del MDT y del Sistema Estadístico Nacional	Sistema fragmentado en transición hacia un modelo de inteligencia laboral

Fuente: Portales institucionales por país

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Propuesta para el diseño del Observatorio Laboral en Ecuador

El Observatorio Laboral Ecuatoriano se concibe como un sistema nacional de inteligencia laboral orientado a integrar, analizar y transformar la información del mercado de trabajo en insumos estratégicos para la toma de decisiones públicas, privadas y ciudadanas. Su implementación permitirá superar la fragmentación actual del sistema de información laboral y avanzar hacia un modelo articulado, basado en evidencia y orientado a resultados.

Objetivos estratégicos

- Generar información laboral oportuna, integrada y de calidad
- Articular fuentes de datos institucionales bajo esquemas de interoperabilidad
- Fortalecer el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas laborales
- Incorporar capacidades de prospectiva para anticipar tendencias del mercado de trabajo
- Facilitar el acceso a información para la ciudadanía y actores productivos

Modelo de gestión

Se propone un modelo mixto, que combine la coordinación nacional con la ejecución territorial, tomando como referencia las experiencias de Colombia, Chile y Perú. Este modelo permite equilibrar la estandarización de la información con la pertinencia territorial, constituyéndose como la alternativa más adecuada para el contexto ecuatoriano.

El modelo se estructura en tres niveles:

• Nivel central (estratégico):

El Ministerio del Trabajo actúa como ente rector, definiendo lineamientos metodológicos, estándares de información y gestionando la plataforma nacional.

• Nivel territorial (operativo):

Implementación de nodos regionales en articulación con Instituciones de Educación Superior, que permitan generar información con pertinencia territorial y fortalecer capacidades locales.

• Nivel sectorial:

Espacios de articulación con sectores productivos para la identificación de brechas de capital humano y necesidades del mercado laboral.

Gobernanza

Se propone una estructura institucional basada en:



- Consejo directivo
- Comité técnico interinstitucional
- Red de observatorios territoriales

Bajo principios de interoperabilidad, transparencia, colaboración y estandarización, que permitan garantizar la sostenibilidad y efectividad del sistema.

Arquitectura del sistema de información

El observatorio se concibe como un ecosistema de inteligencia laboral estructurado en cuatro capas:

- **Fuentes de datos:** integración de encuestas (INEC), registros administrativos (MDT, IESS) y fuentes digitales
- **Analítica:** desarrollo de modelos de prospectiva laboral y análisis de tendencias
- **Visualización:** dashboards interactivos y herramientas de análisis territorial
- **Servicios al usuario:** herramientas de orientación laboral, comparadores y rutas de formación

Capacidades requeridas

El funcionamiento del observatorio requiere el desarrollo de capacidades en tres dimensiones:

- a) **Talento humano:** equipos multidisciplinarios en estadística, economía laboral, ciencia de datos y tecnologías de la información
- b) **Capacidades tecnológicas:** infraestructura de datos, inteligencia de negocios e interoperabilidad
- c) **Capacidades institucionales:** marco normativo, coordinación interinstitucional, financiamiento sostenible y definición clara de roles

Componentes estratégicos del sistema

El observatorio se estructurará en módulos funcionales:

- Prospección y brechas: análisis predictivo del mercado laboral
- Orientación y carreras: herramientas para decisiones educativas y laborales
- Inteligencia territorial: análisis descentralizado del empleo
- Gobernanza de datos: interoperabilidad y gestión de información

Hoja de ruta de implementación

Se propone una implementación progresiva en cuatro fases:

- Fase 1 (0–6 meses): diseño institucional y normativo
- Fase 2 (6–18 meses): desarrollo tecnológico y fortalecimiento de capacidades
- Fase 3 (18–36 meses): implementación piloto territorial
- Fase 4 (36+ meses): consolidación del sistema y analítica avanzada

En conjunto, esta propuesta permite avanzar hacia un sistema de inteligencia laboral integrado, capaz de articular información, generar conocimiento estratégico y fortalecer la toma de decisiones en materia de empleo, formación y desarrollo productivo en el Ecuador.

9. Conclusiones

La implementación de un Observatorio Laboral en el Ecuador constituye una necesidad estratégica para fortalecer el sistema de información del mercado de trabajo, permitiendo transitar de un esquema fragmentado hacia un modelo de inteligencia laboral integrado, orientado a la toma de decisiones basada en evidencia.

El análisis comparado evidencia que los observatorios laborales más efectivos en la región no se limitan a la producción de información, sino que articulan datos, instituciones y usuarios en sistemas que inciden directamente en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

En términos comparativos, se identifican enfoques diferenciados: México prioriza la orientación ocupacional y los servicios al usuario; Chile destaca en el desarrollo de herramientas de prospectiva laboral y análisis de brechas de habilidades; mientras que Colombia y Perú fortalecen el análisis territorial mediante esquemas descentralizados. Estos enfoques evidencian que no existe un modelo único, sino configuraciones adaptadas a las características institucionales y productivas de cada país.

Como principal conclusión del estudio, se determina que el Ecuador debe adoptar un modelo mixto de observatorio laboral, que combine la estandarización nacional con la pertinencia territorial, integrando capacidades analíticas, herramientas digitales y mecanismos de articulación interinstitucional.

En este contexto, la incorporación de capacidades de prospectiva laboral se constituye en un elemento central, al permitir anticipar transformaciones del mercado de trabajo y reducir brechas entre la oferta formativa y la demanda productiva.

En consecuencia, el Observatorio Laboral Ecuatoriano debe consolidarse como un instrumento estratégico de política pública, orientado no solo a describir la dinámica del empleo, sino a generar conocimiento para anticipar tendencias, orientar decisiones y contribuir al mejoramiento de la calidad del empleo en el país.

En conjunto, el desarrollo de este sistema representa una oportunidad para modernizar la gestión de la información laboral en el Ecuador, fortaleciendo la articulación institucional y promoviendo una cultura de toma de decisiones basada en evidencia.

10. Recomendaciones

A partir de los hallazgos del estudio, se plantean las siguientes recomendaciones orientadas a la implementación de un Observatorio Laboral en el Ecuador:

1. Implementación de un modelo mixto de observatorio laboral

Se recomienda establecer un Observatorio Laboral bajo un modelo mixto que articule la coordinación nacional con la ejecución territorial, permitiendo integrar la estandarización de la información con la pertinencia local, en línea con las mejores prácticas identificadas en la región.

2. Desarrollo de un sistema integrado de información laboral

Se recomienda consolidar un sistema que articule de manera interoperable las principales fuentes de información existentes (INEC, Ministerio del Trabajo, IESS y academia), con el fin de superar la fragmentación actual y fortalecer la generación de inteligencia laboral.

3. Implementación de una plataforma digital de inteligencia laboral

Se recomienda desarrollar una plataforma digital integrada que incorpore dashboards interactivos, sistemas de consulta de datos, herramientas de visualización y servicios al usuario, constituyéndose como el componente operativo central del observatorio.

4. Incorporación de herramientas de analítica avanzada y prospectiva laboral

Se recomienda fortalecer las capacidades analíticas mediante el uso de herramientas de prospectiva laboral, incluyendo técnicas de analítica de datos y fuentes innovadoras como web scraping de portales de empleo (por ejemplo, Multitabajos, LinkedIn y Encuentra Empleo), que permitan anticipar tendencias en la demanda de habilidades.

5. Fortalecimiento de capacidades institucionales y técnicas

Se recomienda desarrollar capacidades en talento humano especializado, infraestructura tecnológica y marcos normativos, garantizando la sostenibilidad del sistema y la adecuada coordinación interinstitucional.

6. Implementación progresiva mediante pilotos territoriales

Se recomienda iniciar la implementación del observatorio a través de pilotos regionales, que permitan validar el modelo operativo, ajustar los procesos y fortalecer capacidades antes de su escalamiento a nivel nacional.

7. Articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral

Se recomienda establecer mecanismos permanentes de coordinación entre el sistema educativo y el sector productivo, utilizando la información generada por el observatorio para reducir brechas de habilidades y alinear la oferta formativa con la demanda laboral.

8. Institucionalización y sostenibilidad del observatorio

Se recomienda incorporar el observatorio como un componente estratégico



dentro de la planificación nacional, asegurando su financiamiento, respaldo normativo y continuidad operativa en el tiempo.

En conjunto, estas recomendaciones permiten avanzar hacia la consolidación de un sistema de inteligencia laboral integrado, orientado a fortalecer la toma de decisiones y mejorar la calidad del empleo en el Ecuador.

Quito, 31 de marzo de 2026

Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Alejandro Vargas		Coordinador de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Daniela Game		Directora de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Lesly Vásquez		Analista Senior de Investigación y Estudios del Trabajo
Elaborado por:	Alexandra Ortega		Asistente de Investigación y Estudios Laborales



Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). *Sistemas de información del mercado laboral en América Latina: desafíos y oportunidades*. BID.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). *La demanda de habilidades en América Latina*. BID.

CEPAL. (2021). *La transformación del empleo en América Latina: desafíos para las políticas públicas*. Naciones Unidas.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (s.f.). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (s.f.). *Estrategia Nacional de Prospección Laboral*. Gobierno de Chile.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f.). *Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET)*. <https://www.mintrabajo.gov.co>

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (s.f.). *Sistema Único de Trabajo (SUT) y plataformas de intermediación laboral*. <https://www.trabajo.gob.ec>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (s.f.). *Observatorios Socioeconómicos Laborales (OSEL)*. <https://www.gob.pe/mtpe>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Sistemas de información del mercado de trabajo: Guía práctica*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Observatorios del mercado laboral y prospectiva de empleo en América Latina*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) / Cinterfor. (s.f.). *Observatorios laborales y sistemas de información del mercado de trabajo*.
<https://www.oitcinterfor.org>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). *Strengthening the governance of labour market information systems*. OECD Publishing.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (s.f.). *Observatorio Laboral de México*. <https://www.observatoriolaboral.gob.mx>

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (s.f.). *Observatorio Laboral y Ocupacional*. <https://www.sena.edu.co>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (s.f.). *Observatorio Laboral de Chile*. <https://www.observatorionacional.cl>