

# Reconocer y retribuir el cuidado: lecciones de la certificación de competencias laborales de trabajadoras de programas de atención y educación de la primera infancia en Ecuador

Sebastián Ruiz y Anaís Carvajal; con el apoyo de Emilia Valencia y Xiomara Guachamín.

## 1. Resumen

El estudio analizó los procesos de formación y certificación de educadoras de los servicios Creciendo con Nuestros Hijos (CNH) y Centros de Desarrollo Infantil (CDI), combinando una encuesta aplicada a 5,932 Educadoras, siete grupos focales a Educadoras de ambas modalidades y 25 entrevistas a responsables técnicos y de nivel jerárquico superior del Ministerio de Desarrollo Humano (MDH). Se buscó comprender cómo viven estos procesos, qué aprendizajes generan y qué limitaciones enfrentan.<sup>1</sup>

Los resultados muestran que la certificación ha permitido reconocer saberes adquiridos en la práctica y fortalecer el trabajo educativo, especialmente entre educadoras CNH, muchas de las cuales iniciaron como voluntarias o madres comunitarias. Para ellas, la certificación tiene un significado identitario: “Yo empecé como voluntaria, y ahora esto me reconoce”. En CDI, la certificación se integra a una estructura institucional más organizada y su utilidad se relaciona con la planificación pedagógica y el trabajo en el aula.

La certificación tiene significados diferenciados: en CNH representa validación identitaria de trayectorias comunitarias (51.5% certificadas); en CDI se integra como herramienta pedagógica institucional (25.3% CDI convenio certificadas). Reconocimiento personal (89% efecto positivo autopercepción) y comunitario (66.4% siente reconocimiento, 73.3% valoración familias) contrasta con ausencia de mejoras materiales: 0 casos de ascenso a coordinación identificados en entrevistas/grupos focales, y solo 3.51% de coordinadoras CDI (69/1,964) pasaron por certificación.

En cuanto al trabajo, la certificación no modifica de manera directa las condiciones laborales. La encuesta muestra que 62.1% de educadoras con certificación trabaja más de 40 horas semanales, 69.9% usa recursos propios y 42.1% evalúa su estabilidad contractual entre 1 y 3

<sup>1</sup> Este estudio se desarrolló en el marco del proyecto financiado por el Challenge Fund de Southern Voice, que analiza los procesos de certificación de competencias en programas de primera infancia en América Latina desde una perspectiva de género, y fue liderado por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).



\*<a href="https://www.flickr.com/photos/unicefecu/54349350862/" title="©UNICEF/ECU/2025/Arcos">©UNICEF/ECU/2025/Arcos</a>\* por <a href="https://www.flickr.com/photos/unicefecu/">UNICEF Ecuador</a>, <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/deed.es" rel="license noopener noreferrer">CC BY 2.0</a>

niveles de satisfacción, teniendo a 5 como máximo. Estas condiciones afectan a ambas modalidades, aunque CNH presenta mayores vulnerabilidades por traslados, acompañamiento familiar y flexibilidad horaria.

El estudio concluye que la certificación es un mecanismo de reconocimiento relevante, pero su impacto práctico depende de condiciones estructurales de estabilidad, financiamiento y acceso sostenido a formación.

## 2. Contexto y antecedentes del sistema de desarrollo infantil

Los servicios CNH y CDI conforman la base de la política de desarrollo infantil integral del MDH. Ambos buscan promover el desarrollo de niñas y niños desde los primeros años, pero se diferencian en su funcionamiento, en su relación con las familias y en las trayectorias laborales que han configurado.

Creciendo con Nuestros Hijos (CNH) se basa en el acompañamiento familiar mediante visitas domiciliarias y actividades comunitarias. Opera en zonas rurales, urbano-marginales y territorios dispersos. Históricamente, muchas Educadoras iniciaron como “madres comunitarias” o voluntarias que ya apoyaban procesos barriales. Sus trayectorias combinan cercanía con las familias, aprendizajes empíricos y un trabajo que implica desplazamientos extensos, flexibilidad horaria y exposición emocional al acompañamiento cotidiano de las familias. A agosto de 2025, los servicios CNH y CDI atienden 250,737 beneficiarios directos (170,548 niños/niñas + 18,832 gestantes en 4,658 unidades CNH; 80,189 niños/niñas en 1,986 centros CDI). La fuerza laboral incluye 15.643 educadoras y coordinadoras (50.4% contratación directa, 49.55% convenio).

Centros de Desarrollo Infantil (CDI) funcionan en espacios institucionales donde se brinda atención en centros formales. Las Educadoras trabajan con grupos numerosos, planifican actividades pedagógicas, organizan el aula y coordinan con equipos técnicos y auxiliares. Aunque la estructura es más estable que en CNH, la mayoría de CDI funciona mediante convenios, lo que implica contratos temporales y dependencia de renovaciones anuales.

Desde 2014, Ecuador impulsó dos procesos de certificación para reconocer competencias desarrolladas en la práctica. Entre 2014–2021, la certificación se basó en estándares de competencias y tuvo alcance nacional. Desde 2022 al 2025 se implementa un nuevo ciclo con instrumentos actualizados y énfasis en la actualización pedagógica. Este proceso se complementa con formación formal, principalmente la Formación Básica en Primera Infancia (FB-PI), y otras rutas acreditadas.

### 3. Objetivo del estudio

El estudio tuvo como objetivo analizar los procesos de formación y certificación de competencias de las educadoras de CNH y CDI, identificando avances, limitaciones y diferencias entre modalidades. Se buscó comprender cómo se articulan las experiencias formativas con trayectorias laborales, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional. El estudio empleó una metodología mixta que combinó análisis documental, una encuesta a educadoras de ambos servicios, así como entrevistas a educadoras del CNH y CDI y grupos focales a responsables técnicos y de nivel jerárquico superior del MDH. El propósito fue aportar evidencia para comprender el alcance real de la profesionalización en el contexto del desarrollo infantil en Ecuador.

### 4. Principales hallazgos

#### 4.1. Trayectorias laborales

Las trayectorias de las educadoras revelan puntos de partida distintos entre CNH y CDI, que influyen en cómo viven la certificación y la formación. En CNH, varias educadoras relataron que comenzaron como voluntarias o madres comunitarias vinculadas al trabajo barrial y al acompañamiento familiar.



Foto de rawpixel. [https://www.freepik.es/foto-gratis/nino-jugando-abaco-madera-colorido\\_18411576.htm](https://www.freepik.es/foto-gratis/nino-jugando-abaco-madera-colorido_18411576.htm)



Foto de RDNE Stock project: <https://www.pexels.com/es-es/foto/colagio-escuela-ninos-juguetas-8363040/>

Muchas se incorporaron porque ya tenían una relación previa con las familias o porque eran referentes en sus comunidades. Una educadora lo expresó así:

*“Yo empecé como voluntaria, y ahora esto me reconoce”.*

Esta frase refleja una trayectoria construida sobre la experiencia comunitaria, donde la certificación valida un recorrido previo más que inaugurar una trayectoria nueva.

En CDI, las educadoras describieron su ingreso dentro de procesos más institucionales: centros con equipos, normas de funcionamiento y responsabilidades pedagógicas definidas. Una educadora señaló:

*“Aquí al menos tenemos un equipo”,*

lo que evidencia un entorno más estructurado donde la práctica diaria se organiza dentro de un marco institucional. Las condiciones laborales constituyen uno de los hallazgos más consistentes del estudio. La encuesta muestra que:

- 62.1% trabaja más de 40 horas semanales.
- 69.9% usa recursos propios para su trabajo.
- 42.1% evalúa su estabilidad entre 1 y 3 (baja).

En CNH, la carga laboral tiene características particulares: largos recorridos, acompañamiento emocional y trabajo itinerante. Una Educadora señaló:

*“A veces regresamos muy cansadas, porque escuchamos de todo”,*

mostrando que su labor implica un contacto directo y continuo con situaciones familiares diversas. Además, gran parte del tiempo efectivo de trabajo no se remunera, ya que incluye traslados y seguimiento fuera de los hogares.

En CDI, la carga se relaciona principalmente con el manejo de grupos numerosos. Una Educadora comentó:

*“Son muchos niños y una sola, termina una muy cansada”.*



Los testimonios indican que esta carga física limita la disponibilidad para formación y afecta los ritmos de descanso.

Ambas modalidades reportaron aumento de actividades administrativas, como informes, registros y planificaciones. Una Educadora señaló:

**“Ahora tenemos más informes y eso quita tiempo con los niños”.**

Esta demanda se hace sentir en CDI por la estructura del centro, y en CNH por la combinación con visitas domiciliarias.

La encuesta muestra que 42.1% evalúa su estabilidad contractual entre 1 y 3, en una escala de 10 puntos, lo que indica percepciones de baja estabilidad. Esta sensación aparece con mayor frecuencia en CNH, donde los contratos son de corta duración y dependen de renovaciones anuales. En CDI existe algo más de continuidad vinculada al funcionamiento de los centros, aunque también predominan contratos temporales por convenio. Estas diferencias explican por qué la certificación tiene significados distintos: para CNH representa validación de un rol históricamente comunitario; para CDI se integra como parte del trabajo institucional.

## **4.2. Acceso a formación**

La encuesta del estudio señala que:

- 68% de Educadoras cursó la FB-PI.
- 26.8% posee certificación.
- Entre quienes no accedieron:
  - 29.4% por costos,
  - 24.3% por desconocimiento,
  - 12.4% por falta de tiempo.

Además, el estudio señala que el 80% posee título tercer nivel, que la edad promedio es de 38 años, y que 34.6% tiene más de 10 años de experiencia. Esta es una población madura y formalmente calificada, sin embargo, los salarios varían entre US\$ 470 a US\$ 585, que son inferiores al de las Educadoras de instrucción inicial del MINEDEC, que podrían cumplir funciones equiparables. En CNH, las trayectorias formativas están fuertemente condicionadas por los desplazamientos. Una Educadora relató:

**“A veces no llego porque debo caminar bastante para tomar el bus”.**

Estos recorridos, sumados a jornadas extendidas por acompañamiento familiar, limitan las posibilidades de completar programas largos como la FB-PI. Las Educadoras describieron horarios fragmentados, ajustados a las necesidades de las familias, lo que dificulta reservar tiempos estables para estudiar.

En CDI, la organización del centro facilita parcialmente la asistencia a cursos—existen espacios físicos definidos y equipos que pueden cubrir actividades—pero la carga física por el manejo de grupos numerosos y la rigidez horaria también afectan la disponibilidad.



Foto de krakenimages.com: [https://www.freepik.es/foto-gratis/adorable-nino-chino-usando-chupete-sosteniendo-plato-juguete-jardin-infantes\\_61829591.htm#fromView=keyword&page=1&position=3&uclid=1b2ef40c-48b3-41dc-8fe7-c8192ccabc0&query=Desarrollo+chupete](https://www.freepik.es/foto-gratis/adorable-nino-chino-usando-chupete-sosteniendo-plato-juguete-jardin-infantes_61829591.htm#fromView=keyword&page=1&position=3&uclid=1b2ef40c-48b3-41dc-8fe7-c8192ccabc0&query=Desarrollo+chupete)

La encuesta señala una demanda extendida por modalidades formativas más flexibles: solo 7% prefiere formación totalmente presencial y muchas educadoras solicitaron apoyos para transporte (25%) y cuidado de hijos (19%). Esta necesidad proviene tanto de CNH como de CDI, aunque por razones distintas: en CNH por los traslados, en CDI por los horarios rígidos y la carga de aula.

Las Educadoras valoraron la formación como un espacio para articular conocimientos previos con herramientas nuevas. Una Educadora comentó:

*“Aprendí a organizar mejor mis actividades y entender a los niños”,*

mostrando que la formación aporta claridad y estructura al trabajo cotidiano.

#### 4.3. Uso y valoración de contenidos formativos

Los contenidos formativos son usados y valorados de diferente manera según la modalidad.

En CDI, la utilidad se vincula con la planificación pedagógica, la organización del aula y el manejo de grupos numerosos. Una Educadora señaló:

*“Aquí tenemos muchos niños, eso cansa”,*

lo que resalta la importancia de herramientas para gestionar el aula y organizar actividades de forma eficiente.

En CNH, la formación se asocia con la comunicación con familias y con mejorar las habilidades para visitas domiciliarias. Una Educadora expresó:

*“Me ayudó a saber cómo hablar con las mamitas”.*

Este tipo de interacción —más cercana y prolongada— requiere capacidades específicas que la formación ayudó a fortalecer.

El estudio muestra que en ambas modalidades la formación permitió comprender mejor el desarrollo infantil y dar sentido a tareas que antes se realizaban de manera intuitiva. Esta comprensión favorece la planificación, la reflexión pedagógica y la capacidad de responder a situaciones cotidianas.



#### 4.4. Significados de la certificación

La certificación tiene sentidos distintos según la modalidad, influenciados por las trayectorias y dinámicas laborales.

En CNH, la certificación se vive como reconocimiento de una trayectoria comunitaria previa. Una Educadora expresó:

*“Antes no nos tomaban en cuenta; ahora sí tenemos un papel que muestra lo que sabemos”.*

Este reconocimiento formal otorga legitimidad a aprendizajes desarrollados fuera de instituciones educativas.

En CDI, la certificación se interpreta como un respaldo profesional dentro de una estructura ya organizada. Una Educadora comentó:

*“Con la certificación me siento más respaldada”.*

Las Educadoras destacan la utilidad para ordenar responsabilidades y reforzar la planificación pedagógica.

La encuesta muestra que 49.5% considera que la certificación mejoró sus oportunidades laborales, aunque esta percepción no siempre se traduce en cambios contractuales o salariales. El significado de la certificación está más ligado al reconocimiento en lo personal y a nivel comunitario y a la mejora del trabajo cotidiano que a transformaciones laborales concretas.

La articulación del trabajo en Certificaciones realizado por el MIES-MDT-SENESCYT funcionan, generando una alta motivación en Educadoras, incluso para seguir con sus estudios en tercer y cuarto nivel. Sin embargo, falta integración con reformas laborales.

#### 4.5. Diferencias CNH vs CDI

Las diferencias entre modalidades atraviesan todos los hallazgos y explican por qué las Educadoras viven la certificación de manera distinta.



Foto de Gustavo Fring.  
<https://www.pexels.com/photo/mother-and-children-painting-sitting-on-floor-8770584/>



En CNH, la labor ocurre principalmente en los hogares y en espacios comunitarios. Esto implica caminatas largas, horarios ampliados y exposición emocional. Una Educadora indicó:

*“Nosotras caminamos mucho para visitar a las familias”.*

Estas características hacen que el impacto de la certificación sea especialmente significativo en términos identitarios, porque valida un trabajo que históricamente se desarrolló en la informalidad o el voluntariado.

En CDI, la labor se organiza en centros con equipos ampliados, roles definidos y dinámicas pedagógicas estructuradas. Una Educadora señaló que la carga física constituye un desafío que la certificación no modifica. En este contexto, la certificación aporta más a la organización pedagógica que a la identidad profesional.

Estas diferencias permiten entender por qué CNH valora la certificación como reconocimiento, mientras que en CDI se integra como una herramienta para el trabajo educativo.

#### 4.6. Restricciones y tensiones institucionales

Las Educadoras enfrentan restricciones que limitan su acceso sostenido a formación y condicionan el impacto de la certificación. La encuesta muestra que:

- 17.7% no accede por falta de tiempo.
- 19% debido a responsabilidades de cuidado.
- 29.4% por costos.

En CNH, los traslados largos reducen la disponibilidad horaria y aumentan los gastos personales. Una Educadora explicó: “A veces no llego porque debo caminar bastante para tomar el bus”. Esta flexibilidad operativa, que permite adaptarse a las dinámicas familiares, también dificulta sostener procesos formativos continuos.

En CDI, la rigidez horaria limita la posibilidad de salir del centro para asistir a cursos, y la carga física afecta la continuidad de formación.

El estudio documenta además que las Educadoras enfrentan un aumento de tareas administrativas, lo que genera tensiones entre el trabajo pedagógico, el acompañamiento y el cumplimiento institucional. Una Educadora señaló: “Ahora tenemos más informes y eso quita tiempo con los niños”. Estas exigencias se combinan con contratos temporales y carga laboral elevada, creando un contexto en el que la certificación se valora, pero enfrenta límites prácticos. Además, existe una triple carga trabajo-cuidado-familia identificada. El 95% tiene 1-3 hijos bajo cuidado, y el 21.5% cuida adultos mayores o personas con discapacidad. Aunque esto condiciona la disponibilidad para formación, las Educadoras mencionaron

*“sacar tiempo de donde se necesite para seguir capacitándose y obtener un título.”*



## 5. Conclusiones e implicancias

El estudio muestra avances importantes en la profesionalización de educadoras de primera infancia en Ecuador mediante procesos de formación y certificación. Estos procesos han permitido reconocer saberes desarrollados en la práctica, fortalecer competencias pedagógicas y dotar de legitimidad institucional a una labor históricamente desempeñada por mujeres en condiciones de precariedad o voluntariado. Sin embargo, los hallazgos también evidencian que la certificación opera principalmente como reconocimiento simbólico y como herramienta formativa, y no necesariamente como un mecanismo que transforme las condiciones laborales, por lo que la política de certificación de Educadoras del MDH requiere una articulación interinstitucional con reformas laborales integrales.

Las diferencias estructurales entre CNH y CDI atraviesan todos los hallazgos. En CNH, la certificación tiene un sentido identitario fuerte, porque valida trayectorias vinculadas al trabajo comunitario y a aprendizajes empíricos. En CDI, en cambio, la certificación se integra a dinámicas institucionales preexistentes y fortalece sobre todo la planificación pedagógica. Estas diferencias muestran que el impacto de la certificación depende del modo en que cada modalidad organiza la labor cotidiana.

Las condiciones laborales limitan el alcance de la certificación. La encuesta evidencia que 62.1% trabaja más de 40 horas semanales, que 69.9% utiliza recursos propios y que 42.1% evalúa su estabilidad contractual entre 1 y 3. Estas condiciones afectan tanto a CNH como a CDI, aunque en CNH se expresan de manera más marcada debido a los traslados, la exposición emocional y la flexibilidad horaria asociada a las visitas domiciliarias. En CDI, la carga física por grupos numerosos y la temporalidad derivada de los convenios generan restricciones similares.

El acceso a formación continúa mediado por barreras económicas, de tiempo y de cuidado. Los costos, la falta de tiempo y la necesidad de apoyos logísticos limitan la continuidad formativa y restringen las oportunidades de avanzar hacia programas más extensos como la FB-PI. Estas barreras afectan la sostenibilidad de los procesos de profesionalización y explican por qué la certificación no siempre se traduce en mejores trayectorias laborales.

El estudio muestra también que las demandas administrativas crecientes ocupan tiempo que podría destinarse a actividades pedagógicas o a la formación continua. Este aumento de tareas administrativas tensiona la organización del trabajo en ambas modalidades y agrega un factor adicional que limita el impacto práctico de la certificación.

En conjunto, los hallazgos muestran que la certificación constituye un avance relevante, pero su efectividad depende de condiciones estructurales que exceden el proceso en sí mismo. El estudio sugiere la importancia de considerar las diferencias entre CNH y CDI para fortalecer los procesos formativos y articular la certificación con políticas que garanticen estabilidad laboral, financiamiento adecuado y acceso equitativo a formación.