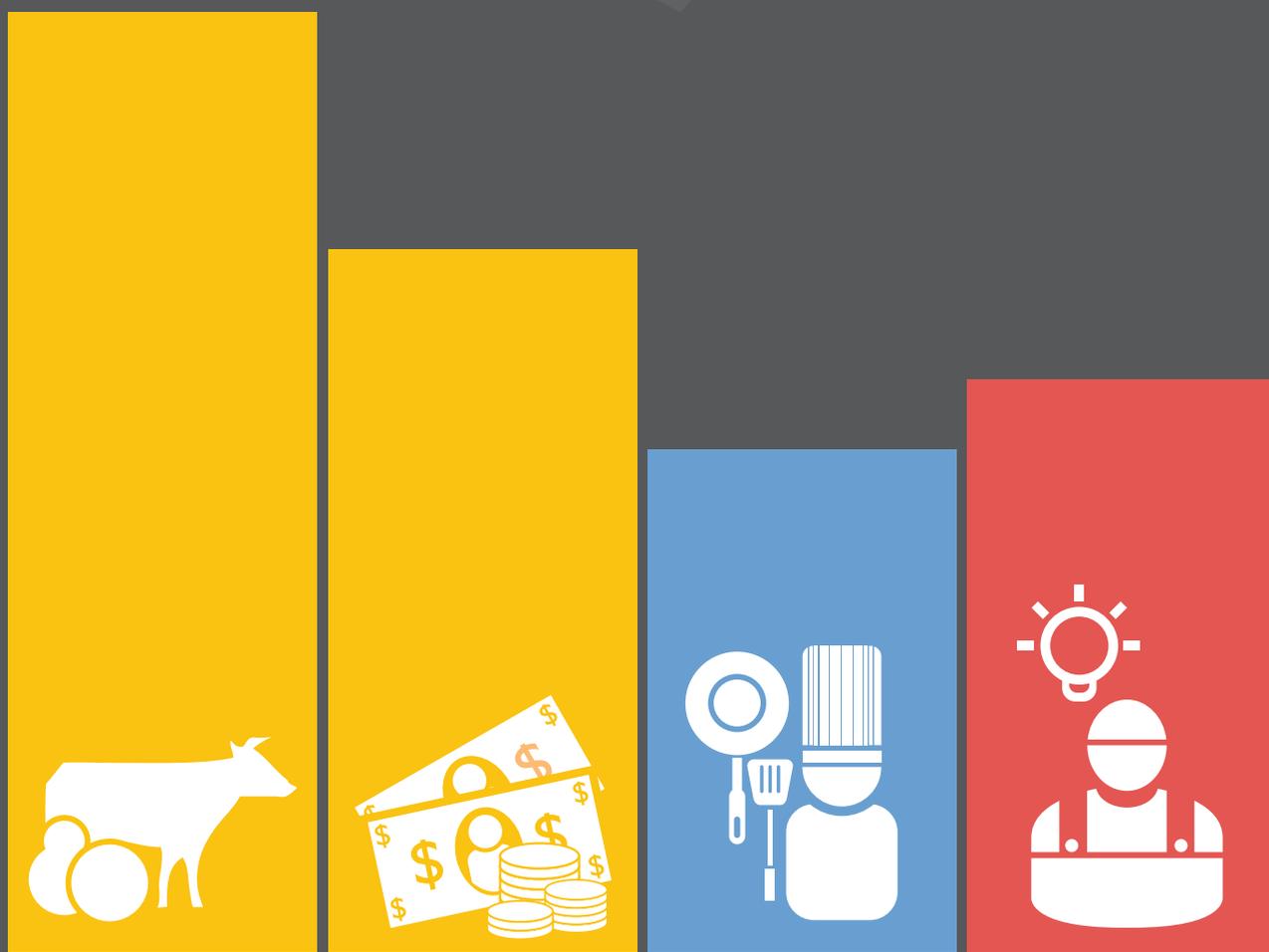


Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador



2013

Elaborado por:
Dirección de Investigación y Análisis
Coordinación General de Aprendizaje para el Trabajo
Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP

ESTUDIO DE LA DEMANDA LABORAL EN EL ECUADOR

SECAP 2013

An abstract graphic composed of several overlapping geometric shapes, primarily triangles and quadrilaterals, in shades of yellow, light blue, and light red. The shapes are arranged in a way that suggests movement or a stylized map, with some shapes pointing towards the right side of the page.

Índice de contenidos

RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Objetivo General	3
1.2. Objetivos Específicos	3
2. MARCO TEÓRICO	4
3. METODOLOGÍA	7
3.1. Muestra	7
3.1.1. Marco muestral	7
3.1.2. Metodología para el uso de las estimaciones de la encuesta	9
3.2. Información de la encuesta y operativo de campo	12
4. DEMANDA LABORAL	13
4.1. Contextualización del sistema laboral	13
4.1.1. Nivel nacional	13
4.1.2. Zonas de planificación	20
4.2. Demanda observada	28
4.2.1. Nivel nacional	28
4.2.2. Zonas de planificación	43
4.3. Necesidades identificadas de talento humano	48
4.3.1. Nivel nacional	48
4.3.2. Zonas de planificación	57
4.4. Demanda insatisfecha	62
4.4.1. Nivel nacional	62
4.4.2. Zonas de planificación	77
4.5. Perfil de la demanda	82
4.6. Capacitación	88
4.7. Brecha salarial	107
4.8. Rotación de personal	112
5. ÍNDICE DE DEMANDA LABORAL	119
5.1. Índice de demanda laboral	119
5.2. Análisis cualitativo	122
6. CONCLUSIONES	123
7. BIBLIOGRAFÍA	125
8. GLOSARIO	126
9. APÉNDICE	132

Agradecimientos:

Ministerio de la Producción, Empleo y Competitividad – MCPEC
Ministerio Coordinador de Desarrollo Social – MCDS
Ministerio de Relaciones Laborales – MRL
Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional – SETEC

“Se permite la reproducción total o parcial de este estudio citando su fuente”

Índice de Tablas

Tabla 1:	Número de empresas investigadas según la muestra a nivel de zonas de planificación	8
Tabla 2:	Referencias para la estimación	9
Tabla 3:	Variabilidad y confianza de las principales estimaciones nivel nacional	10
Tabla 4:	Resumen nacional de la variabilidad y confianza de las principales estimaciones por zona y tamaño de empresa	11
Tabla 5:	Demanda observada por actividad económica - zonas	47
Tabla 6:	Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica - zonas ...	61
Tabla 7:	Ratio: Encontrados/Buscados por sexo	63
Tabla 8:	Ratio: Encontrados/Buscados por grupo de edad	64
Tabla 9:	Ratio: Encontrados/Buscados por nivel de instrucción	65
Tabla 10:	Ratio: Encontrados/Buscados por tamaño de empresa	66
Tabla 11:	Demanda insatisfecha por actividad económica	81
Tabla 12:	Empresas que invirtieron en capacitación durante el año 2011	89
Tabla 13:	Número de trabajadores que se capacitaron	101
Tabla 14:	Número de personas que requieren capacitación	105
Tabla 15:	Motivos de rotación: entradas por zonas de planificación	115
Tabla 16:	Motivos de rotación: salidas por zonas de planificación	117

Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Concentración de las empresas privadas por tamaño	14
Gráfico 2:	Concentración de las empresas privadas por actividad principal	14
Gráfico 3:	Principales actividades por tamaño de empresa (incidencia)	15
Gráfico 4:	Personal estacional por trimestre	16
Gráfico 5:	Ley de Inclusión	17
Gráfico 6:	Cumplimiento de la Ley de Inclusión (empresas con 25 trabajadores y más)	18
Gráfico 7:	Distribución del porcentaje de cumplimiento de la Ley de Inclusión	19
Gráfico 8:	Caracterización de las empresas de acuerdo a su personal	19
Gráfico 9:	Personal estacional contratado por trimestre	26
Gráfico 10:	Distribución de la población ocupada por sexo	28
Gráfico 11:	Demanda observada por grupo de edad	29
Gráfico 12:	Demanda observada por nivel de instrucción	29
Gráfico 13:	Demanda observada por tamaño de empresa	30
Gráfico 14:	Demanda observada por sexo y tamaño de empresa	30
Gráfico 15:	Demanda observada por tamaño de empresa y sexo	31
Gráfico 16:	Demanda observada por grupo de edad y tamaño de empresa	32
Gráfico 17:	Demanda observada por nivel de instrucción y tamaño de empresa	32
Gráfico 18:	Demanda observada por puesto de trabajo y tamaño de empresa	34
Gráfico 19:	Demanda observada por sexo y actividad económica	35

Gráfico 20:	Distribución de la población ocupada por grupo de edad y actividad económica	35
Gráfico 21:	Demanda observada por grupo de edad y actividad económica	36
Gráfico 22:	Demanda observada por nivel de instrucción y actividad económica	37
Gráfico 23:	Demanda observada por puesto de trabajo y actividad económica	38
Gráfico 24:	Demanda observada por puesto de trabajo	39
Gráfico 25:	Demanda observada por puesto de trabajo y grupo de edad	40
Gráfico 26:	Demanda observada por puesto de trabajo y nivel de instrucción	40
Gráfico 27:	Caracterización del personal ocupado por puesto de trabajo	41
Gráfico 28:	Necesidades identificadas de talento humano por sexo	48
Gráfico 29:	Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad	49
Gráfico 30:	Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción	49
Gráfico 31:	Necesidades identificadas de talento humano por tamaño de empresa	50
Gráfico 32:	Necesidades identificadas de talento humano por sexo y tamaño de empresa	51
Gráfico 33:	Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad y tamaño de empresa	51
Gráfico 34:	Necesidades identificadas de talento humano por puesto de trabajo y tamaño de empresa	52
Gráfico 35:	Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica	53
Gráfico 36:	Necesidades identificadas de talento humano por sexo y actividad económica ...	53
Gráfico 37:	Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad y actividad económica	54
Gráfico 38:	Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción y actividad económica	55
Gráfico 39:	Necesidades identificadas de talento humano por puesto de trabajo y actividad económica	56
Gráfico 40:	Demanda insatisfecha por sexo	62
Gráfico 41:	Demanda insatisfecha por grupo de edad	63
Gráfico 42:	Demanda insatisfecha por nivel de instrucción	64
Gráfico 43:	Demanda insatisfecha por tamaño de empresa	66
Gráfico 44:	Demanda insatisfecha por tamaño de empresa y sexo	67
Gráfico 45:	Demanda insatisfecha por grupo de edad y tamaño de empresa	67
Gráfico 46:	Demanda insatisfecha por nivel de instrucción y tamaño de empresa	68
Gráfico 47:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y tamaño de empresa	68
Gráfico 48:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción – pequeña empresa	69
Gráfico 49:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción – mediana empresa	70
Gráfico 50:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción – grande empresa	71
Gráfico 51:	Demanda insatisfecha por actividad económica	71
Gráfico 52:	Demanda insatisfecha por sexo y actividad económica	72
Gráfico 53:	Demanda insatisfecha por grupo de edad y actividad económica	72
Gráfico 54:	Demanda insatisfecha por nivel de instrucción y actividad económica	73
Gráfico 55:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y actividad económica	74
Gráfico 56:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo	75

Gráfico 57:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y grupo de edad	75
Gráfico 58:	Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción	76
Gráfico 59:	Perfil de demanda por grupo de edad	82
Gráfico 60:	Perfil de demanda por sexo	83
Gráfico 61:	Perfil de demanda por sexo y tamaño de empresa	83
Gráfico 62:	Perfil de demanda por sexo y actividad económica	84
Gráfico 63:	Perfil de demanda por grupos de edad y tamaño de empresa	85
Gráfico 64:	Perfil de demanda por grupos de edad y actividad económica	86
Gráfico 65:	Inversión en capacitación por tamaño de empresa	88
Gráfico 66:	Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Concentración)	91
Gráfico 67:	Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Incidencia)	91
Gráfico 68:	Inversión en capacitación por actividad económica	92
Gráfico 69:	Incidencia de la inversión en capacitación por actividad económica	92
Gráfico 70:	Requerimiento de capacitación por sexo y actividad económica	93
Gráfico 71:	Número de horas de capacitación requerida	93
Gráfico 72:	Tipo de capacitación requerida por puesto de trabajo y actividad económica – industria manufacturera	94
Gráfico 73:	Tipo de capacitación requerida por puesto de trabajo y actividad económica – comercio al por mayor y menor	94
Gráfico 74:	Tipo de capacitación requerida por puesto de trabajo y actividad económica – enseñanza	95
Gráfico 75:	Inversión total en capacitación por quintiles y tamaño de empresa	95
Gráfico 76:	Inversión en capacitación per cápita por quintiles y tamaño de empresa	96
Gráfico 77:	Inversión en capacitación total por quintiles y actividad económica	97
Gráfico 78:	Inversión per cápita en capacitación por actividad económica	97
Gráfico 79:	Brecha salarial entre el salario promedio de mujeres y hombres	108
Gráfico 80:	Brecha salarial por puesto de trabajo	109
Gráfico 81:	Brecha salarial por actividad económica	110
Gráfico 82:	Distribución de la mano de obra por sexo y actividad económica	110
Gráfico 83:	Brecha salarial por proceso y puesto de trabajo	111
Gráfico 84:	Dinámica anual de personal – rotación del personal nacional	112
Gráfico 85:	Dinámica del empleo por actividad económica	113
Gráfico 86:	Resumen de rotación de trabajadores – Tasa de generación de empleo	114
Gráfico 87:	Motivos de entrada	114
Gráfico 88:	Motivos de entrada por tamaño de empresa	116
Gráfico 89:	Motivos de salida	117
Gráfico 90:	Motivos de salida por tamaño de empresa	118
Gráfico 91:	Índice de demanda laboral nacional	120
Gráfico 92:	Índice de demanda laboral Quito	120
Gráfico 93:	Índice de demanda laboral Guayaquil	121
Gráfico 94:	Índice de demanda laboral Cuenca	121
Gráfico 95:	Necesidades identificadas de talento humano por puesto de trabajo, según la Red Socio Empleo	133
Gráfico 96:	Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica, según la Red Socio Empleo.....	134
Gráfico 97:	Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción, según la Red Socio Empleo	135

Índice de Mapas

Mapa 1:	Zonas de planificación	20
Mapa 2:	Caracterización de las empresas por tamaño y zona de planificación	21
Mapa 3:	Empresas con pasantes	22
Mapa 4:	Empresas que poseen personal permanente extranjero	23
Mapa 5:	Empresas que contratan personas con discapacidad calificadas por el CONADIS.....	24
Mapa 6:	Porcentaje de cumplimiento de la Ley de Inclusión	25
Mapa 7:	Trabajadores estacionales contratados por trimestre	26
Mapa 8:	Personal ocupado según el sexo	27
Mapa 9:	Demanda observada por sexo	43
Mapa 10:	Demanda observada por grupos de edad	44
Mapa 11:	Demanda observada por nivel de instrucción	45
Mapa 12:	Demanda observada por tamaño de empresa	46
Mapa 13:	Demanda observada por actividad económica	47
Mapa 14:	Necesidades identificadas de talento humano por sexo	57
Mapa 15:	Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad	58
Mapa 16:	Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción	59
Mapa 17:	Necesidades identificadas de talento humano por tamaño de empresa	60
Mapa 18:	Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica	61
Mapa 19:	Demanda insatisfecha por sexo	77
Mapa 20:	Demanda insatisfecha por grupo de edad	78
Mapa 21:	Demanda insatisfecha por nivel de instrucción	79
Mapa 22:	Demanda insatisfecha por tamaño de empresa	80
Mapa 23:	Demanda insatisfecha por actividad económica	81
Mapa 24:	Empresas que invirtieron en capacitación en el 2011	89
Mapa 25:	Trabajadores nuevos (entraron 2012) que capacitaron las empresas excluyendo inducción	98
Mapa 26:	Número de trabajadores que se capacitaron	100
Mapa 27:	Número de personas que requieren capacitación	104
Mapa 28:	Motivo de rotación: entradas	115

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1:	Esquema de la información de la encuesta	12
Ilustración 2:	Causas para las diferencias salariales	107

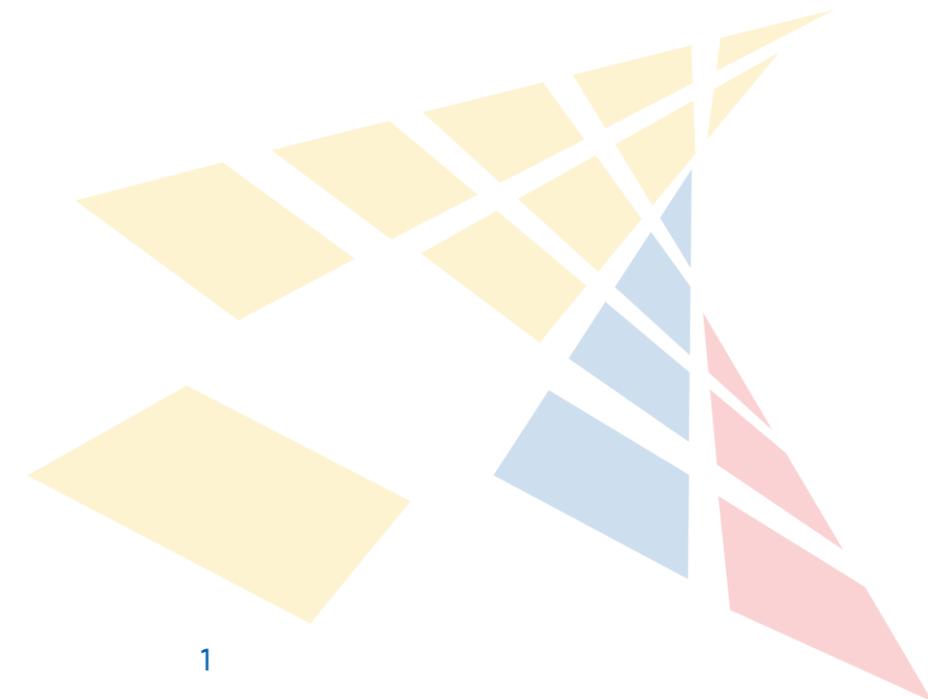
RESUMEN

La demanda laboral en términos macroeconómicos explica la cantidad de trabajadores que demandan las empresas, el tipo de trabajadores que éstas requieren y los salarios que ellas están dispuestas a pagar. A partir de una muestra diseñada específicamente para este estudio fue posible caracterizar a la demanda laboral ecuatoriana y, sentar precedentes para futuros estudios específicos que permitan un contraste empírico-teórico sobre los temas relevantes.

El estudio permitió identificar las empresas y el personal con el que éstas cuentan en los diferentes puestos de trabajo; se identificaron sus características tanto a nivel nacional como de manera desagregada a nivel de zona de planificación. Se encontró que la mayoría de empresas están ubicadas en el área urbana, un alto porcentaje son pequeñas empresas y generalmente se concentran en las zonas de planificación 8 y 9; respecto al personal, es mayoritariamente hombre y con una pertenencia étnica cultural de mestizo/blanco. Los puestos de trabajo con mayor concentración de personal son profesionales, científicos e intelectuales; vendedores y trabajadores; y, operadores y ensambladores.

Adicionalmente, se estimó la demanda insatisfecha del Ecuador relacionada con la proporción de mano de obra encontrada frente a la buscada y se determinó que el porcentaje de personal encontrado es alto. Además, se caracterizó la demanda observada y la búsqueda de personal creando el perfil de cada grupo analizado.

En lo que respecta a la inversión en capacitación per cápita se pudo observar que, en las pequeñas empresas, el valor es alto. Posteriormente, se evidencia una brecha salarial por sexo, donde las mujeres están ganando una proporción menor del salario de los hombres, esto a nivel de puestos de trabajo. En último lugar, se identificó que la demanda laboral es creciente, creando así nuevos empleos cada año, y las causas principales de rotación son renunciadas, cubrimiento de vacantes y por cambios en la actividad económica.



1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU (INEC, 2012), la Población Económicamente Activa (PEA) en el Ecuador alcanzó los 4,5 millones de personas en el área urbana nacional a diciembre de 2012. El 57,99% de la PEA corresponde a hombres y el restante 42,01% a mujeres; el 94,96% se encuentra ocupado y el 5,04% está desocupado, con un total de 4,3 millones de personas y 228 mil personas, respectivamente. Dentro de la clasificación de ocupados, se destaca que el 54,83% de la población se encuentra en situación de ocupación plena, el 41,94% está subempleado y el 3,22% corresponde a ocupados no clasificados. Asimismo, se puede apreciar que el 45,84% de los ocupados se encuentra en el sector formal; el 46,76%, en el sector informal; el 4,00% corresponde a no clasificados por sectores y el 2,84% se encuentra en el servicio doméstico.

Por su parte, respecto a la información de la demanda laboral, el Censo Nacional Económico, CENEC (INEC, 2010) proporciona una serie de datos acerca de los establecimientos económicos a nivel nacional, de donde se destaca que en el Ecuador existe un total de 511.130 establecimientos; el 95,29% de ellos se ubica en las regiones sierra y costa. Los sectores de comercio, servicios y manufactura se concentran principalmente en las regiones antes mencionadas, en especial en las provincias de Pichincha y Guayas. Además, el 69,30% del personal ocupado en los establecimientos es remunerado mientras que el 30,70% restante no lo es.

El promedio de los salarios es mayor en establecimientos grandes, respecto a los medianos, pequeños y micro. De la misma manera, el gasto en capacitación es mayor en las grandes empresas. Por otro lado, la mayor proporción de ingresos proviene principalmente de la actividad comercial, seguido de manufactura; estas dos actividades concentran el 69,12% del total registrado según el CENEC (INEC, 2010).

En relación con lo antes descrito, existen características de la demanda laboral que no son contempladas en el CENEC (INEC, 2010). Con el objetivo de conocer de forma más profunda la demanda laboral en el Ecuador, su dinámica inter e intra temporal, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), ha diseñado e implementado la primera Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador que logra determinar la demanda laboral por sectores de la economía, las características de los puestos y los procesos intrínsecos de las empresas, la rotación del personal, entre otros. En este sentido, el presente documento resume los principales hallazgos de la investigación.

El documento se organiza en seis grandes secciones. En primera instancia, la sección introductoria presenta los objetivos, general y específicos, de la investigación. En segundo lugar, se desarrolla el marco teórico conceptual, donde se hace una revisión de las principales teorías referentes a la demanda laboral. Posteriormente, en la tercera sección, se describen las principales características de la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación. En la cuarta sección se presenta los resultados del estudio detallándose la caracterización de la demanda laboral ecuatoriana, en términos de demanda observada, requerimientos de personal y demanda insatisfecha. Además, se presenta información acerca de la inversión en capacitación, las brechas salariales y la rotación del personal. La quinta sección complementa el estudio con la construcción y análisis del Índice de Demanda Laboral, que parte de un análisis de medios. Finalmente, se establecen conclusiones del análisis mediante el resumen de los principales hallazgos de la investigación y se propone una serie de recomendaciones de política.

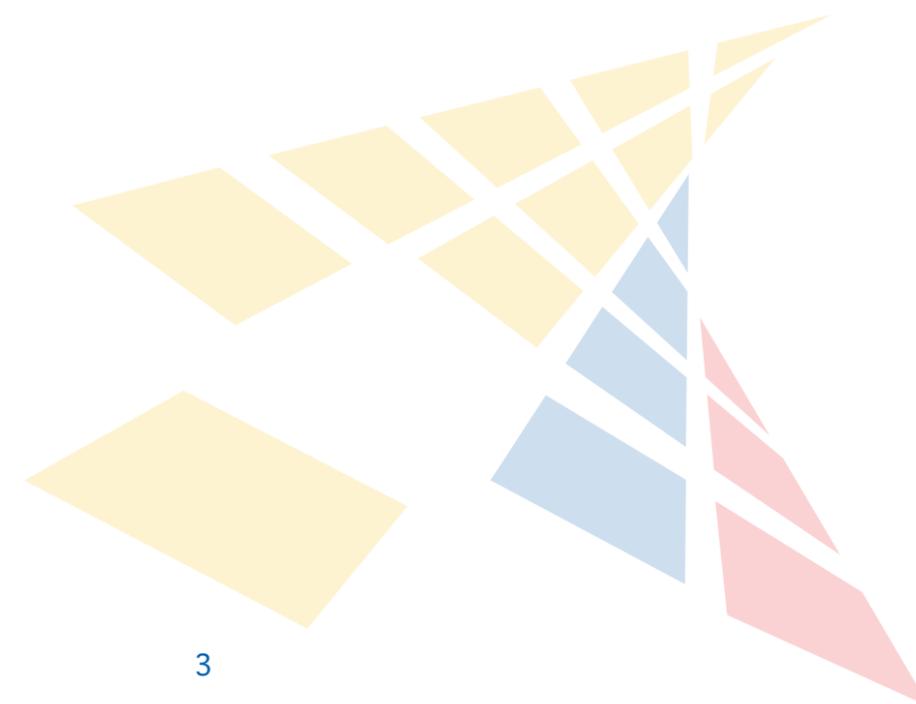
1.1. Objetivo General

El objetivo general de la investigación es caracterizar la demanda laboral en Ecuador mediante la descripción cuantitativa de los factores clave que determinan las necesidades de talento humano en el sector productivo.

1.2. Objetivos Específicos

Con el fin de operativizar el ambicioso objetivo general propuesto, se establecen los siguientes objetivos específicos para la investigación:

- Identificar las necesidades de talento humano a nivel nacional y zonal mediante la determinación del número de trabajadores buscados pero no encontrados, en los principales sectores productivos, estableciendo un perfil de la demanda confrontando los escenarios anteriores.
- Determinar la demanda potencial de capacitación en función de la demanda laboral insatisfecha, identificada a nivel nacional y en los territorios, estableciendo diferentes categorías y factores demográficos y la inversión en capacitación que realizan las empresas en el país.
- Establecer la brecha salarial entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres en los diferentes sectores productivos.
- Determinar los principales factores de rotación de personal en las empresas, comprobando si la coyuntura económica influye en la dinámica de la rotación del personal.
- Elaborar un Índice de Demanda Laboral que mida la variación porcentual de la demanda de trabajo, utilizando el número de avisos sobre la búsqueda de talento humano, en los principales referentes de prensa escrita del país.



2. MARCO TEÓRICO

El concepto de demanda laboral hace referencia al conjunto de decisiones que las firmas toman con respecto a la cantidad de trabajadores a contratar.

A nivel agregado la demanda laboral es, por definición, la suma de las demandas de trabajo de cada firma. Un aspecto característico de la demanda laboral es que representa una demanda derivada, es decir, se establece a partir de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir. Mientras más se demanda el bien o servicio que la mano de obra ayuda a suministrar, mayor será la necesidad de demanda por trabajo. Asumiendo que los bienes y servicios son normales, un aumento del ingreso generaría un aumento de la demanda del bien o servicio y, por lo tanto, un aumento de la demanda por trabajo. En este sentido, se espera, según la Ley de Okun, una correspondencia positiva en la relación entre el Producto Interno Bruto (PIB) y la demanda laboral. De este modo, a nivel agregado, el crecimiento económico generará empleo, lo que repercutirá positivamente en el bienestar de la población.

En términos microeconómicos, se puede definir a la demanda laboral como los diferentes principios a través de los cuales los empresarios toman decisiones relacionadas con la contratación de trabajadores, el pago de salarios, las compensaciones, los ascensos, capacitaciones, entre otras. Mientras que, en términos macroeconómicos, la teoría de la demanda laboral explica la cantidad de trabajadores que las empresas demandan, el tipo de trabajadores que éstas requieren y, los salarios que ellas están dispuestas a pagar.

Haciendo referencia a los salarios que las empresas están dispuestas a pagar, el presente documento describe el marco conceptual o la teoría acerca de dos temas de gran relevancia en el mercado laboral: la estructura salarial y las teorías del funcionamiento del mercado de trabajo. La Teoría de la Estructura Salarial, resultante del funcionamiento de los mercados de trabajo, se refiere a las diferencias salariales provenientes de la heterogeneidad en los puestos de trabajo y de los trabajadores, al igual que a la teoría hedónica de los salarios y las imperfecciones del mercado de trabajo. También, se presenta aquí las diferentes teorías sobre la discriminación en el mercado de trabajo. Por otro lado, respecto a las Teorías del Funcionamiento del Mercado de Trabajo, se presentan principalmente las estimaciones relacionadas a los mercados internos de trabajo y la segmentación (McConnell y Brue, 1997).

En este sentido, las teorías relacionadas con la Estructura Salarial, parten del supuesto de que todos los puestos de trabajo y todos los trabajadores son homogéneos; es decir, existe movilidad y competencia perfecta. Así, la estructura salarial, que es el conjunto de salarios pagados a los trabajadores, se mantendrá estable y el salario medio será el único existente en la economía. Sin embargo, una observación superficial de la economía revela que sí existen, en realidad, diferencias salariales y que muchas de ellas persisten con el paso del tiempo. Más concretamente existen diferencias salariales porque los puestos de trabajo son diversos, los trabajadores son diferentes y los mercados de trabajo son imperfectos.

De esta forma, los puestos de trabajo son heterogéneos pues tienen diferentes atributos no salariales, exigen diferentes tipos y grados de calificación o varían en cuanto a la eficacia para aumentar la productividad. La heterogeneidad en los puestos de trabajo sustenta las diferencias salariales identificadas en la demanda laboral, tales como diferencias compensatorias, diferencias entre las calificaciones exigidas y las diferencias basadas en los salarios de eficiencia.

Estas diferencias salariales compensatorias consisten en la remuneración adicional que los empresarios deben proporcionar a sus trabajadores para compensarlos por una característica de su puesto de trabajo, que no existe en otro. Por ejemplo, el riesgo de sufrir un accidente laboral, las compensaciones extrasalariales, el status del puesto de trabajo, la localización del puesto de trabajo, la seguridad del empleo, la posibilidad de obtener mejoras salariales, el grado de control del ritmo de trabajo, entre otros, son aspectos no salariales de los puestos de trabajo que hacen que las curvas de oferta de trabajo sean diferentes y por tanto, que generen la existencia de remuneraciones compensatorias. Por tanto, las diferencias compensatorias parten del supuesto de que los aspectos no salariales cambian sustancialmente en los puestos de trabajo y éstas son la fuente de las variaciones salariales.

Las diferencias salariales también podrían estar explicadas por las distintas calificaciones exigidas. Es decir, manteniéndose todo lo demás constante, los puestos de trabajo que exigen un alto nivel de educación y formación tienen un salario más alto que otros puestos. La diferencia retributiva entre los trabajadores cualificados y los no cualificados se denomina diferencia según calificación. La frecuente observación de que los trabajadores mejor remunerados también parecen tener condiciones de trabajo más deseables no refuta la teoría de las diferencias salariales compensatorias, basada en condiciones no salariales. Indica, simplemente, que en muchos casos la diferencia salarial generada por las diferencias de calificaciones contrarresta la diferencia compensatoria que actúa en sentido contrario.

Otras diferencias pueden estar manifestadas por los salarios de eficiencia. Este enfoque permite explicar las diferencias salariales existentes entre los trabajadores que poseen calificaciones similares. En este caso, las desigualdades salariales que se deben a salarios de eficiencia son diferencias de equilibrio, puesto que las empresas no identifican incentivos para reducir los salarios, aun cuando las personas cualificadas oferten su fuerza de trabajo a cambio de salarios más bajos. En esta línea, se identifican, por ejemplo, el modelo de los trabajadores que aluden sus obligaciones y las diferencias salariales y, el modelo de la rotación y las diferencias salariales.

En el primer caso se especifica que cuando resulta costoso supervisar el rendimiento de los trabajadores o cuando el costo de su escaso rendimiento es alto para las empresas, éstas pagan salarios de eficiencia. De manera similar, para el segundo caso, un salario superior al de equilibrio eleva el valor del puesto de trabajo para el trabajador, reduciendo así la tasa de rotación o tasa de bajas voluntarias. Esto contribuye a que los salarios no sean homogéneos.

Además de las mencionadas, existen otras heterogeneidades de los puestos de trabajo o de las empresas, tales como el status sindical, la tendencia a discriminar y, el tamaño absoluto y relativo de la empresa, que pueden contribuir a que existan diferencias salariales en el mercado de trabajo.

En este sentido, los enfoques de las diferencias en el capital humano para grupos no competitivos apuntan a una importante realidad: los individuos no son homogéneos. La PEA está formada por numerosos grupos no competitivos, cada uno de los cuales representa una o varias ocupaciones para las que sus miembros reúnen los requisitos necesarios. Las diferencias de stock de capital humano pueden deberse a diferencias en la capacidad innata para aprender y ejecutar una actividad; y, al tipo, cantidad y calidad de la educación y formación que poseen.

También pueden existir brechas salariales debido a las diferentes preferencias personales. Este enfoque

complementa al de las diferencias en el stock de capital humano, pues presume que los individuos también son heterogéneos con relación a sus preferencias, con respecto a factores como la renta actual frente a la renta futura, es decir en las preferencias temporales, o con respecto a sus gustos por los aspectos no salariales de los puestos de trabajo. Estos factores, contribuyen a que la demanda laboral sea heterogénea.

Por otro lado, existen también enfoques sobre la discriminación en el mercado de trabajo (Becker, 1983). La discriminación es más fácil definir que discernir. Existe discriminación cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios – que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los grupos tradicionales – reciben un trato inferior en los procesos de contratación, acceso a una ocupación, ascensos, salario o condiciones de trabajo. La discriminación también puede adoptar la forma de desigualdad en el acceso a la educación reglada, el aprendizaje o los programas de formación en el trabajo, cada uno de los cuales aumenta el stock de capital humano de una persona. Existen varios tipos de discriminación en el mercado de trabajo, tales como la discriminación salarial y la discriminación ocupacional; la primera indica que determinados grupos, ganan menos que otros (generalmente diferenciación por sexo, grupos étnicos, entre otros) por hacer el mismo trabajo; la segunda significa que determinados grupos (por ejemplo las mujeres) han sido excluidos total o parcialmente de ciertas ocupaciones, aun cuando son tan capaces como otros grupos de desempeñarlas.

Sobre esta línea, se identifican algunas teorías que muestran argumentos respecto a la discriminación en el mercado de trabajo. Becker (1957) desarrolla el modelo del gusto por la discriminación, el cual concibe a la discriminación como una preferencia o gusto por la que el discriminador está dispuesto a pagar. Según Becker los empresarios con prejuicios, generalmente hombres blancos, tienen gusto por la discriminación y se comportan como si la contratación de trabajadores de otros grupos (por ejemplo, mujeres o minorías étnico culturales) les impusiera un costo subjetivo o psíquico. La fuerza de ese costo se refleja en un coeficiente de discriminación d , que puede manifestarse en términos monetarios. Dado que el empresario no tiene prejuicios contra otros grupos similares (siguiendo el ejemplo, hombres blancos), el costo de emplear a un trabajador que pertenece a este grupo es simplemente el salario W_b . Sin embargo, el costo de emplear a un trabajador de un grupo no similar (siguiendo el ejemplo, mujeres o minorías étnico culturales) es W_n más el valor monetario del coeficiente de discriminación, $W_n + d$. Este empresario para emplear a minorías o grupos no similares, elige un salario menor que aquel del grupo similar en la cuantía del coeficiente de discriminación, $W_n = W_b - d$.

Adicionalmente, se toma en cuenta la teoría de la discriminación estadística que plantea la existencia de discriminación siempre que se juzga a un individuo, en función de las características promedio del grupo al que pertenece, y no en función de sus propias características personales.

El estudio de demanda laboral que aquí se presenta, muestra resultados que brindan evidencia empírica acerca de la mayoría de lineamientos teóricos antes expuestos. A continuación se presenta el desarrollo metodológico llevado a cabo en el levantamiento y análisis de la información recopilada en el estudio de demanda laboral.

3. METODOLOGÍA

Para realizar el estudio de Demanda Laboral en el Ecuador, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), ha diseñado e implementado en el año 2012 la Primera Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, específicamente diseñada para este estudio. Para su diseño se hizo uso de los datos del Censo Nacional Económico (CENEC) levantado en el Ecuador durante el año 2010, por parte del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2010), y que reveló información acerca de 511.130 establecimientos económicos a nivel nacional.

La información recogida permite caracterizar a la empresa de acuerdo a su tamaño, actividad económica, características del personal ocupado con el que cuenta, rotación de personal, demanda laboral insatisfecha, dinámica de los puestos y procesos, entre otros. A continuación se describe el diseño y el cálculo de la muestra, la información referente al formato de la encuesta y el operativo de campo.

3.1. Muestra

3.1.1. Marco muestral

El levantamiento de la información de campo llevado a cabo como parte fundamental del Estudio de Demanda Laboral en el Ecuador, tiene como marco muestral los resultados del CENEC (2010). Este marco muestral está dispuesto por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, revisión 4 (CIIU4) a un dígito, y por las zonas de planificación establecidas por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES).

Para efectos comparativos, los establecimientos económicos del marco muestral fueron clasificados según su tamaño, teniendo como referencia los parámetros establecidos en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (Asamblea Nacional, 2010). Es decir, se considera pequeñas empresas a aquellas que tienen de 10 a 49 trabajadores; medianas empresas, a las que tienen de 50 a 199 trabajadores; y, grandes empresas, a aquellas que cuentan con 200 o más trabajadores.

En línea con esto, el marco muestral utilizado se construyó a partir de la clasificación por ramas de actividad CIIU a un dígito, las zonas de planificación y el tamaño de las empresas, que son los dominios para los cuales los objetivos de estimación han sido determinados.

Del total de establecimientos a nivel nacional, el 4,00% tiene 200 o más trabajadores y absorbe el 41,00% del personal ocupado y, el 13,00% tiene de 50 a 199 trabajadores y absorbe el 25,00% del personal ocupado; mientras que, el 83,00% tiene de 10 a 49 trabajadores pero absorbe únicamente el 34,00% del personal ocupado. Para el grupo de establecimientos con 200 o más trabajadores fue necesario armar un censo, logrando asegurar la representación del 41,00% del empleo nacional; mientras que para los otros dos grupos, se estableció una estructura muestral con una distribución auto ponderada a nivel de zonas de planificación, provincias y ramas de actividad (CIIU4 a un dígito). Para cada uno de los dominios establecidos, se determinó el tamaño muestral tomando en cuenta una distribución binomial con una confiabilidad del 95%. En la Tabla 1 se presenta la distribución muestral utilizada.

Tabla 1: Número de empresas investigadas según la muestra a nivel de zonas de planificación

Provincias/Ciudad	Zona	Muestra teórica	Investigadas	Cobertura
Esmeraldas, Carchi, Imbabura, Sucumbíos	Zona 1	235	235	100,00%
Pichincha, Napo, Orellana	Zona 2	172	195	113,37%
Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo	Zona 3	325	322	99,08%
Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas	Zona 4	357	355	99,44%
Bolívar, Los Ríos, Guayas, Santa Elena	Zona 5	399	397	99,50%
Azuay, Cañar, Morona Santiago	Zona 6	364	360	98,90%
El Oro, Loja, Zamora Chinchipe	Zona 7	275	276	100,36%
Guayaquil	Zona 8	1.265	1.261	99,68%
Distrito Metropolitano de Quito	Zona 9	1.663	1.666	100,18%

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

3.1.2. Metodología para el uso de las estimaciones de la encuesta

El muestreo fue de carácter estratificado, es decir, proporcional al marco muestral y con selección aleatoria simple sistemática con probabilidades iguales. Los estadísticos muestrales de la encuesta están asociados con la media o la suma, y son los siguientes:

- Error típico de la estimación
- Intervalo de confianza del 95%
- Coficiente de variación, CV (cociente del error típico de la estimación dividida por la estimación en términos porcentuales)
- Recuento no ponderado (número de unidades utilizadas para calcular la estimación)
- Tamaño poblacional (número estimado de unidades en la población)
- Efecto del diseño (cociente de la variación de la estimación entre la variación obtenida al suponer que la muestra es aleatoria simple; es una medida del efecto de especificar un diseño complejo donde los valores más distantes de 1 indican efectos mayores)
- Efectos mayores

Tabla 2: Referencias para la estimación

Fuente	Institución	Dominios de estimación	Tamaño muestral
Encuesta de la Producción Industrial ENPRIN (2012)	INEC	Pichincha Guayas Resto país Nacional	1.250
Encuesta de Empleo y Remuneraciones (2012)	INEC	Sierra Costa Nacional	1.900
Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2012)	INEC	Provincial urbana Provincial rural	22.000
Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares Urbanos (2011)	INEC	Provincial urbano Provincial rural	41.760

Fuente: INEC

Elaboración: SECAP 2013

A continuación, se presentan los indicadores, mencionados anteriormente, prestando especial atención a los coeficientes de variación (el nivel de confianza del diseño muestral es del 95%).

Tabla 3: Variabilidad y confianza de las principales estimaciones nivel nacional

Estadísticos Univariantes	Estimación	Error típico	Intervalo de confianza al 95%		Coeficiente de variación	Efecto del diseño	Tamaño de la población	Recuento no ponderado
			Inferior	Superior				
Total trabajadores	1.256.386	25.662	1.206.077	1.306.695	2,04%	0,53	26.556	5.067
Número hombres	791.239	18.203	755.553	826.925	2,30%	0,49	26.556	5.067
Número mujeres	465.147	11.835	441.944	488.350	2,54%	0,67	26.556	5.067
Número indígenas	20.531	3.258	14.144	26.918	15,87%	0,82	26.556	5.067
Número afro ecuatorianos	23.331	1.624	20.148	26.514	6,96%	0,55	26.556	5.067
Número montubios	18.386	2.758	12.980	23.792	15,00%	1,07	26.556	5.067
Número mestizos	1.153.884	23.394	1.108.021	1.199.747	2,03%	0,57	26.556	5.067
Número no sabe	40.254	10.071	20.510	59.998	25,02%	0,54	26.556	5.067
Pasantes	48.871	137	48.603	49.139	0,28%	1,24	26.556	5.067
Número pasantes	12.352	712	10.957	13.747	5,76%	1,16	26.556	5.067
Afiliados	1.154.420	24.584	1.106.223	1.202.617	2,13%	0,57	26.556	5.067
Extranjeros	49.395	136	49.129	49.661	0,27%	1,36	26.556	5.067
Número extranjeros	10.330	1.854	6.696	13.964	17,95%	0,39	26.556	5.067
Refugiados	725	119	491	959	16,45%	1,03	26.556	5.067
No sabe	3.730	1.787	227	7.233	47,90%	0,37	26.556	5.067
Personas con discapacidad	41.894	189	41.523	42.265	0,45%	1,30	26.556	5.067
Número personas con discapacidad	33.482	1.090	31.345	35.619	3,26%	0,54	26.556	5.067
Número propietario remunerado	24.726	2.668	19.496	29.956	10,79%	1,75	26.556	5.067
Número propietario no remunerado	12.626	2.766	7.204	18.048	21,90%	1,55	26.556	5.067
Número familiar remunerado	6.130	323	5.496	6.764	5,28%	1,29	26.556	5.067
Número familiar no remunerado	227	58	112	342	25,73%	1,33	26.556	5.067
Número gerente remunerado	23.109	606	21.920	24.298	2,62%	0,86	26.556	5.067
Número gerente no remunerado	889	341	221	1.557	38,31%	1,41	26.556	5.067
Número trabajador remunerado	200.568	8.131	184.627	216.509	4,05%	1,08	26.556	5.067
Número trabajador no remunerado	6.544	1.811	2.994	10.094	27,67%	0,74	26.556	5.067
Número trabajador directo remunerado	974.372	21.864	931.509	1.017.235	2,24%	0,48	26.556	5.067

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El nivel recomendado del CV va de 1 a 10 o del 1% al 10%, aunque suelen darse por válidos porcentajes de hasta el 12%. Aquellos casos en que las estimaciones presentan un CV de 0, se deben a que el valor de la estimación es muy pequeño o no existen datos, por tanto el CV no es válido. Con estas premisas se observa que, a nivel nacional, las estimaciones presentan buenos coeficientes de variación y que la información puede usarse sin observaciones, exceptuando aquellos coeficientes de tamaño reducido tales como pertenencia étnica en el caso de indígenas, afro ecuatorianos y montubios.

A nivel de zonas de planificación, la representatividad del estudio está garantizada con solvencia en los estadísticos univariantes presentados. A nivel provincial, en cambio, considerando una muestra con alrededor de 5.000 empresas, lo previsible en el diseño muestral es que la información no resista un análisis de consistencia estadística.

En la mayoría de casos, excepto en aquellos mencionados a nivel nacional, las estimaciones de población ocupada son fuertes y pueden utilizarse con variables de estratificación tales como tamaño y actividad económica. Con respecto a la actividad económica, es un estrato considerado en el diseño muestral, cuya información es buena a nivel univariable pero con la que se debe tener cuidado a nivel bivivariable.

En términos generales, no se recomienda el uso de la información proveniente del cruce de tres variables; por ejemplo, al cruzar a nivel zonal por tamaño de empresa según actividad económica y cualquier otra variable de resultados, los CV se elevan significativamente. En conclusión, para hacer un óptimo uso de la información debería trabajarse solamente con una variable de cruce.

Tabla 4: Resumen nacional de la variabilidad y confianza de las principales estimaciones por zona y tamaño de empresa

Clasificación	Estimación	Error típico	Intervalo de confianza al 95%		Coeficiente de variación	Efecto del diseño	Tamaño de la población	Recuento no ponderado	
			Inferior	Superior					
Zonas de Planificación	Zona 1	47.771	2.393	43.081	52.461	5,01%	0,34	1.473	235
	Zona 2	47.972	2.678	42.722	53.222	5,58%	0,10	736	196
	Zona 3	67.512	2.765	62.091	72.933	4,10%	0,28	1.944	323
	Zona 4	94.183	7.019	80.423	107.943	7,45%	0,51	2.179	356
	Zona 5	79.548	5.427	68.909	90.187	6,82%	0,42	2.279	397
	Zona 6	93.190	8.246	77.024	109.356	8,85%	0,33	2.181	359
	Zona 7	61.944	2.684	56.682	67.206	4,33%	0,33	1.605	276
	Zona 8	317.187	10.699	296.213	338.161	3,37%	0,39	6.343	1.260
	Zona 9	447.079	19.225	409.389	484.769	4,30%	0,57	7.816	1.665
Tamaño	Pequeña	601.449	16.771	568.570	634.328	2,79%	1,36	22.225	3.876
	Mediana	327.985	9.295	309.763	346.207	2,83%	0,44	3.527	883
	Grande	326.952	17.055	293.517	360.387	5,22%	0,29	804	308

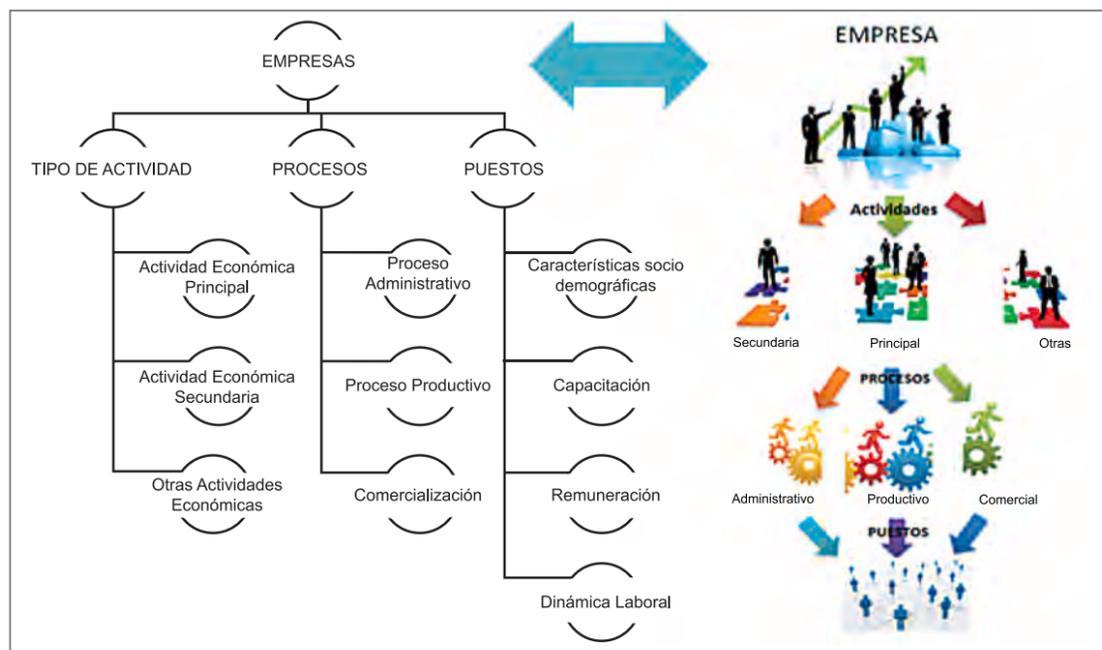
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

3.2. Información de la encuesta y operativo de campo

Las personas encuestadas fueron los gerentes o encargados de talento humano en las 5.067 empresas seleccionadas del CENEC (2010), tomando en cuenta la actividad económica, la ubicación geográfica (zona de planificación) y el tamaño de la empresa. De acuerdo con la muestra, el personal ocupado formal en el sector privado, a nivel nacional asciende a 1.256.386 personas, lo cual es consistente con las 1.269.787 personas registradas por la ENEMDU (INEC, 2012).

La muestra fue calculada considerando empresas privadas, localizadas en su mayoría en la zona urbana, con 10 o más empleados pertenecientes al sector formal, representando el 56,00% de la población empleada en el sector formal de la economía. La unidad de análisis para la recolección de información fue la empresa, siendo la muestra efectiva de 5.067 establecimientos económicos. Se tuvieron en cuenta sus actividades económicas (principal, secundaria u otras); posteriormente, se analizó los procesos (administrativos, productivos y de comercialización) que se desarrollan en cada una de las actividades mencionadas; finalmente, se tomó en consideración los puestos de trabajo involucrados en cada proceso.

Ilustración 1: Esquema de la información de la encuesta



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El operativo de campo se llevó a cabo entre octubre 2012 y enero 2013, empleándose, para el efecto, un equipo de 200 personas que trabajaron en cinco sedes y dos subsedes, lo cual facilitó el levantamiento de información así como los sistemas de control y validación. Las sedes se ubicaron en Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Portoviejo, Loja y Santo Domingo. A continuación, se exponen los resultados del trabajo de campo.

4. DEMANDA LABORAL

Como resultado de haber aplicado la Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador se ha obtenido valiosa información sobre la situación actual de diferentes factores relacionados al sistema laboral. Esta sección se encuentra organizada en ocho partes que presentan los resultados obtenidos.

De esta forma, en la primera, se contextualiza el sistema laboral ecuatoriano, mostrando la caracterización actual del entorno laboral. La segunda parte brinda información descriptiva acerca de la demanda laboral observada, tanto a nivel nacional como zonal. La tercera, revela las necesidades de talento humano identificadas a través del estudio. La cuarta parte, trata acerca de la demanda laboral insatisfecha y se establecen los datos correspondientes al nivel nacional y por zonas de planificación. En la quinta parte se presenta el perfil de demanda laboral por grupos de edad y de sexo. En la parte sexta se analiza la inversión realizada en capacitación hacia los trabajadores, por parte de las empresas ecuatorianas. La séptima parte expone la situación de brecha salarial entre hombres y mujeres y, finalmente, en la octava parte se analiza las razones de la rotación de personal.

4.1. Contextualización del sistema laboral

La contextualización del sistema laboral ecuatoriano se realiza a través de un análisis general de las empresas, donde se establecen las principales características de las mismas en cuanto a su tamaño, principal actividad económica determinada a través del CIU 4, cumplimiento de la Ley de Inclusión, los puestos de trabajo basados en el CIUO 88 y ciertos rasgos particulares del personal empleado. Este análisis se presenta tanto a nivel nacional como con un enfoque territorial por zonas de planificación.

4.1.1. Nivel nacional

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, el 96,42% del total de empresas privadas ecuatorianas corresponde a empresas pequeñas y medianas; mientras que el 3,58% corresponde a grandes empresas.

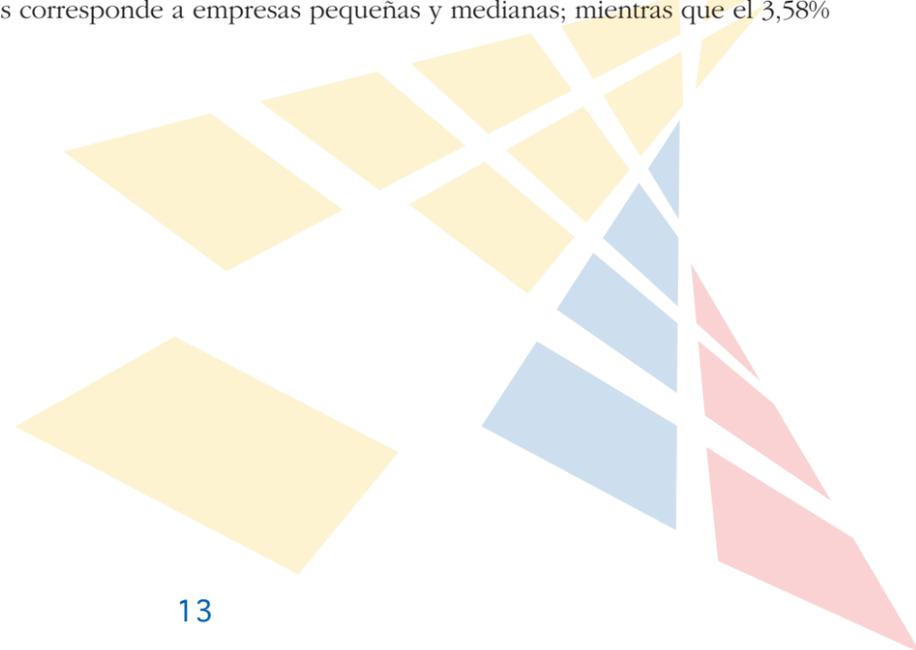
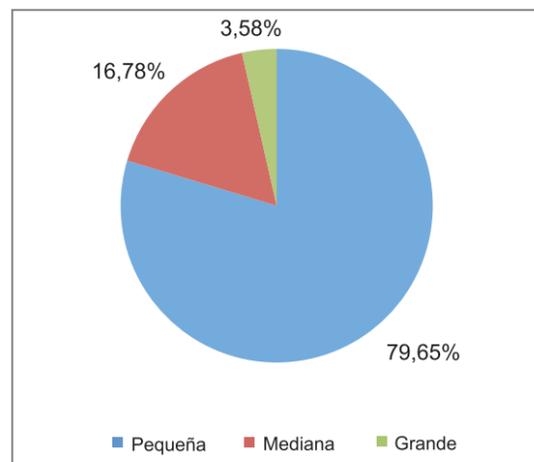


Gráfico 1: Concentración de las empresas privadas por tamaño



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En términos de actividades económicas, se observa que el 21,57% del total de empresas tiene, como actividad principal, el comercio al por mayor y menor; el 21,08% se dedica, principalmente, a la enseñanza; y, el 13,00% a actividades manufactureras. Estas tres actividades, en conjunto, concentran el 55,65% del total de empresas privadas a nivel nacional.

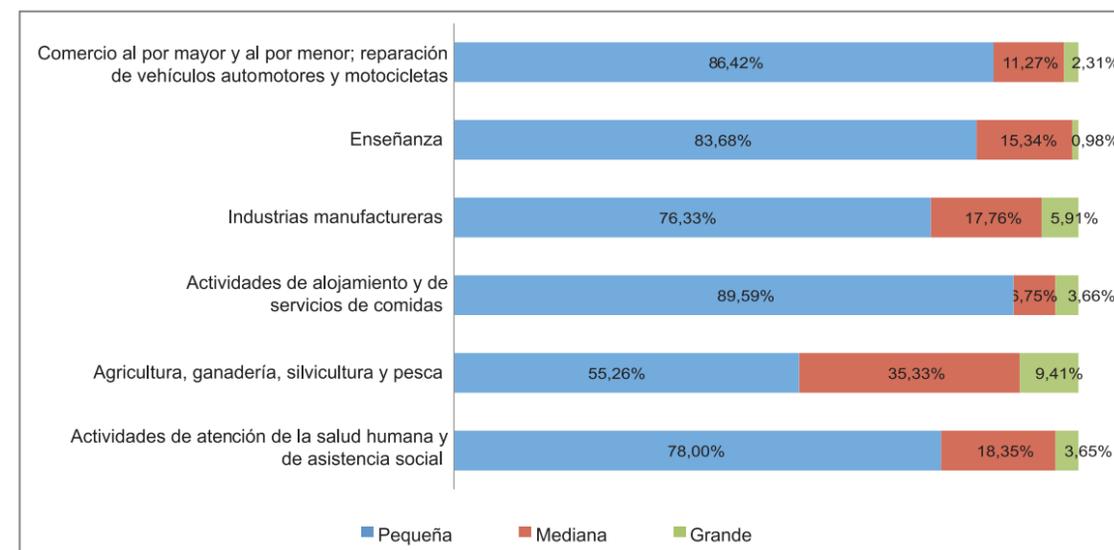
Gráfico 2: Concentración de las empresas privadas por actividad principal



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Las seis actividades de mayor incidencia, a nivel nacional, son desempeñadas principalmente por pequeñas empresas, mismas que en promedio alcanzan el 78,21%; mientras que las empresas medianas alcanzan, en promedio, el 17,47%; y, las grandes empresas solamente el 4,33%. Estos resultados guardan similitud con las realidades de otros países de la región e incluso de países desarrollados.

Gráfico 3: Principales actividades por tamaño de empresa (incidencia)

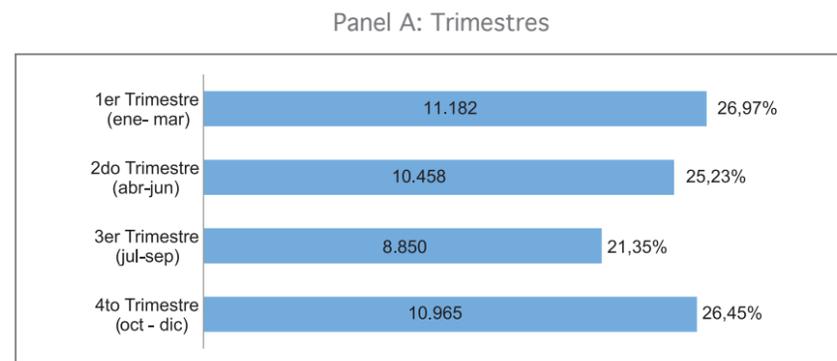


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

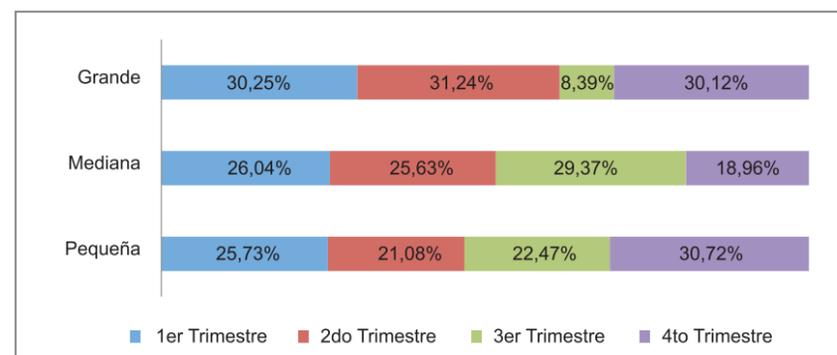
En términos generales, la cantidad de trabajadores estacionales contratados es similar a lo largo del año. No obstante se produce un mayor número de contrataciones durante el primer y el cuarto trimestre del año.

A nivel desagregado, se observa que las pequeñas empresas contratan mayor cantidad de personal estacional durante el cuarto trimestre; las medianas empresas, durante el tercer trimestre; y, las grandes empresas, durante el segundo trimestre. En relación al sector económico, se observa que el número de contrataciones de personal estacional es considerablemente mayor durante el cuarto trimestre para las empresas manufactureras y comerciales; mientras que, por el contrario, el cuarto trimestre registra una menor proporción de contrataciones estacionales en el sector enseñanza.

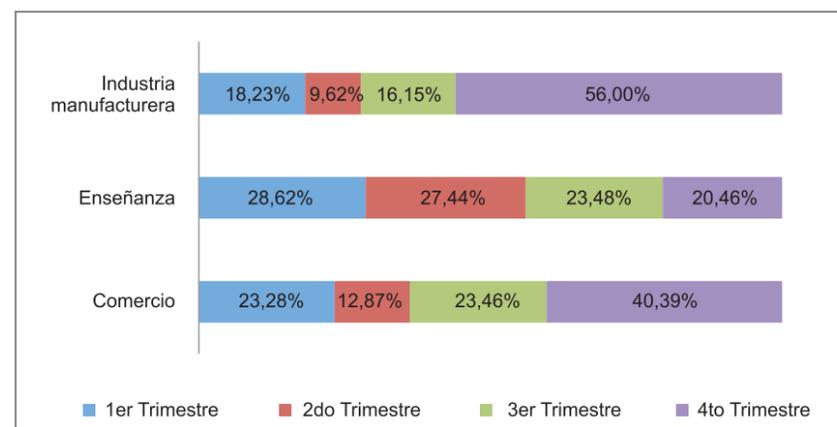
Gráfico 4: Personal estacional por trimestre



Panel B: Tamaño de empresa



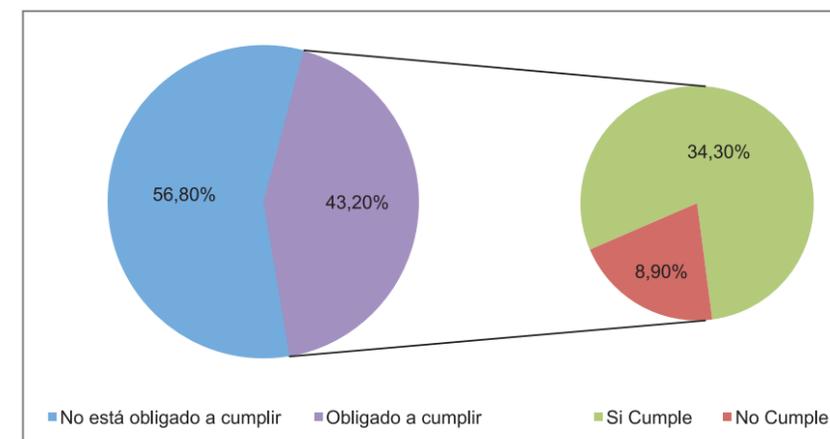
Panel C: Actividad principal



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Del total de empresas en Ecuador, el 56,80% tienen menos de 25 trabajadores, por lo cual quedan exentas de cumplir con la Ley de Inclusión. Por otro lado hay un 43,20% que sí debe cumplir la Ley, esto es, deben tener en su plantilla de trabajadores permanentes al menos el 4,00% de trabajadores con discapacidad. Así, el 8,90% del total de empresas deben cumplir con la Ley de Inclusión y, en efecto, lo hace, mientras que el 34,30% debe cumplirla, pero no lo hace.

Gráfico 5: Ley de Inclusión



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

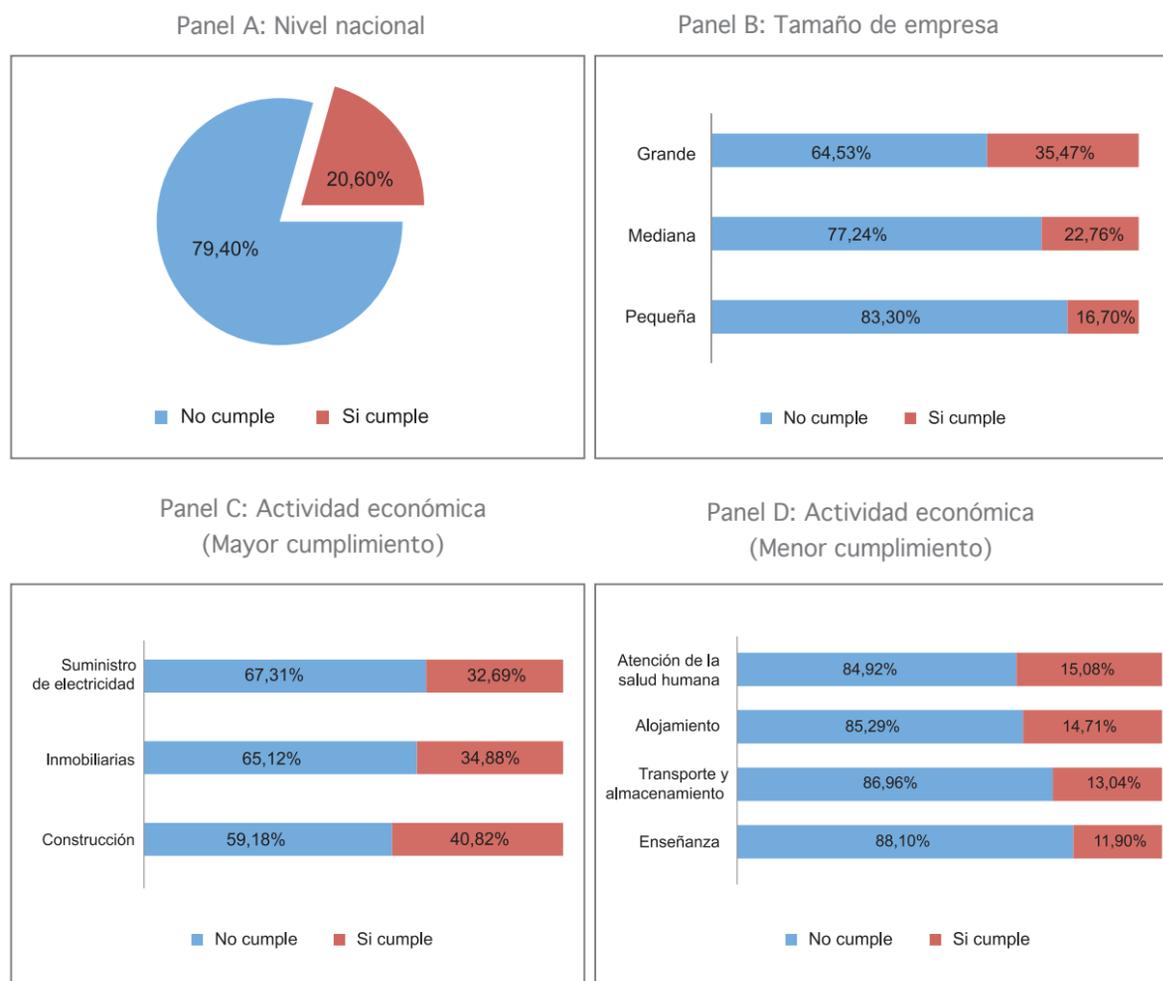
De lo antes mencionado, se identifica que el 20,60% del total de empresas con 25 o más trabajadores cumplen con cubrir al menos el 4,00% del personal permanente con discapacidad.

En referencia al tamaño de empresa, se evidencia que el 16,70% de las empresas pequeñas¹ cumple la Ley; en el caso de las empresas medianas, el cumplimiento de la Ley alcanza el 22,76%; y, en las grandes empresas, el porcentaje llega al 35,47%.

Con respecto a la actividad económica, por un lado, se ha identificado que los sectores de la construcción, inmobiliario y de suministros de electricidad tienen mayor proporción de empresas que cumplen con la Ley de Inclusión. De esta forma, 3 de cada 10 empresas dedicadas a actividades relacionadas al suministro de electricidad y al sector inmobiliario, contratan al menos el 4,00% de personal con discapacidad; en el caso de la construcción, el 40,82% de las empresas cumple con esta Ley. Por otro lado, se observa que las actividades en las que las empresas cumplen en menor proporción con la normativa son los sectores de atención de la salud humana, alojamiento, transporte y almacenamiento y, enseñanza.

¹ Pequeñas considerando la restricción de más de 25 empleados.

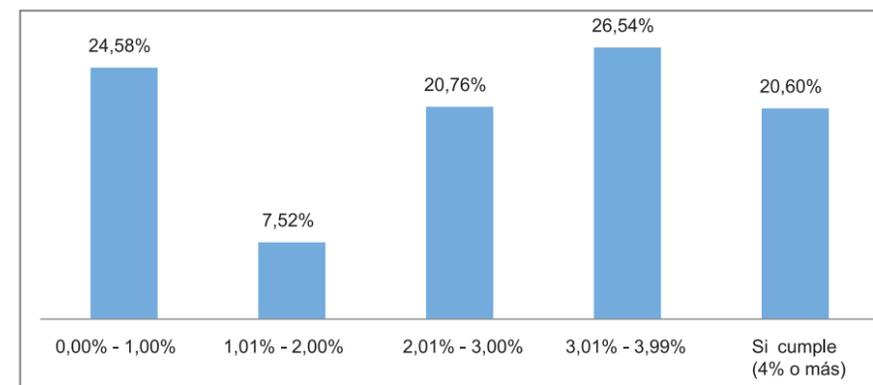
Gráfico 6: Cumplimiento de la Ley de Inclusión (empresas con 25 trabajadores y más)



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En vista de que tan solo el 20,60% de las empresas que deben dar cumplimiento a la Ley de Inclusión, en efecto, lo hace, se ha considerado importante analizar cuán lejos de cumplir con la normativa se encuentra el 79,40% de empresas restante. De ahí se identificó que el 26,54% de las empresas cuenta con una cantidad de personal con discapacidad equivalente a porcentajes que van desde el 3,01% al 3,99% del total de sus trabajadores, es decir, estarían cerca de cumplir con la normativa; mientras que el 24,58% de las empresas registra 1,00% o menos del porcentaje de personal con discapacidad en su nómina.

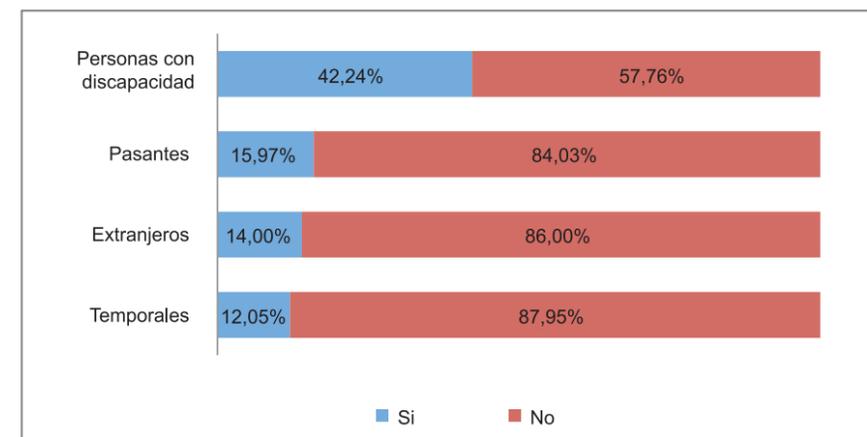
Gráfico 7: Distribución del porcentaje de cumplimiento de la Ley de Inclusión



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En referencia a las características de los trabajadores, se observa que el 15,97% del total de empresas contrata pasantes como parte de su personal; el 14,00% tiene trabajadores permanentes de nacionalidad extranjera; el 42,24% cuenta con personal con discapacidad; y, el 12,05% contrata trabajadores estacionales o temporales.

Gráfico 8: Caracterización de las empresas de acuerdo a su personal

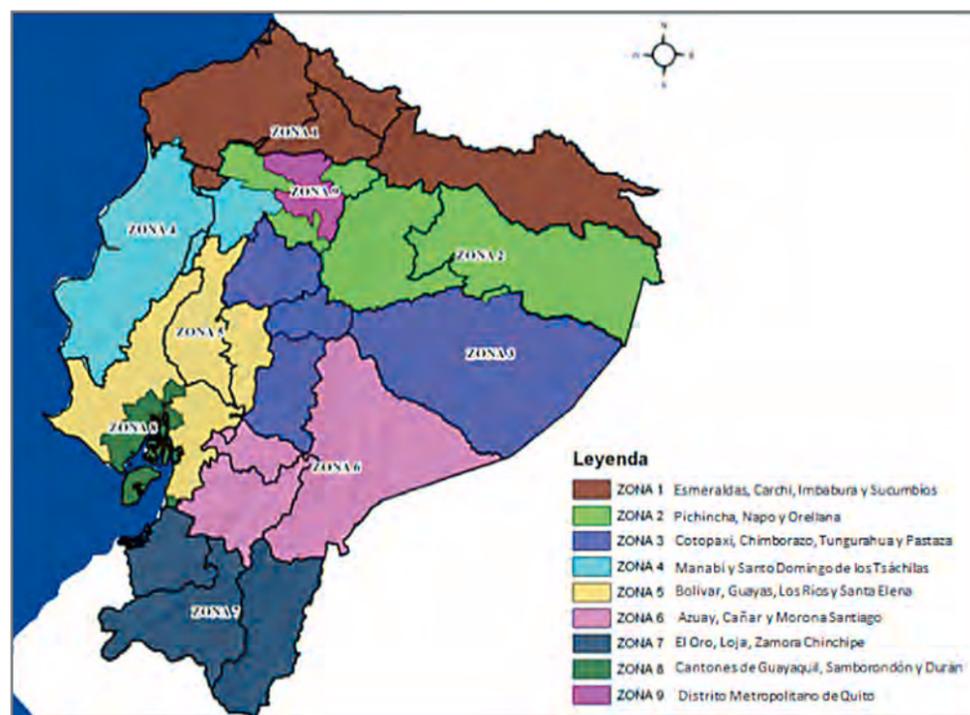


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

4.1.2. Zonas de planificación

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), a partir de criterios de proximidad geográfica, cultural y económica, agrupó las veinte y cuatro provincias del Ecuador, en nueve zonas de planificación, como se observa en el Mapa 1.

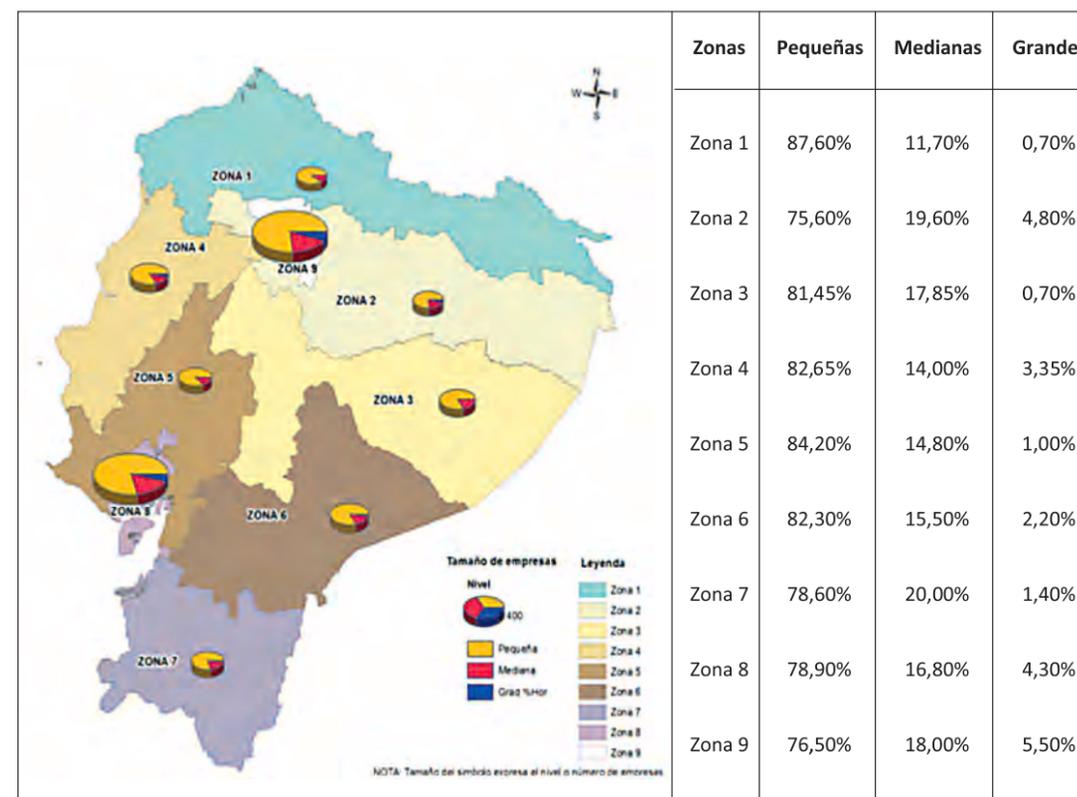
Mapa 1: Zonas de planificación



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A partir de la información recolectada, bajo el mismo lineamiento de análisis, y con el fin de caracterizar de manera más detallada el sistema laboral ecuatoriano, a continuación se presenta un análisis desagregado, a nivel de zonas de planificación. El porcentaje de pequeñas empresas se establece entre el 87,60% en la zona 1 y el 75,60% de la zona 2. Las medianas empresas se mueven entre rangos que van desde el 20,10% en la zona 7 hasta el 14% en la zona 4. Las grandes empresas se establecen de forma más destacada en la zona 9, seguido de la zona 2 y la zona 8.

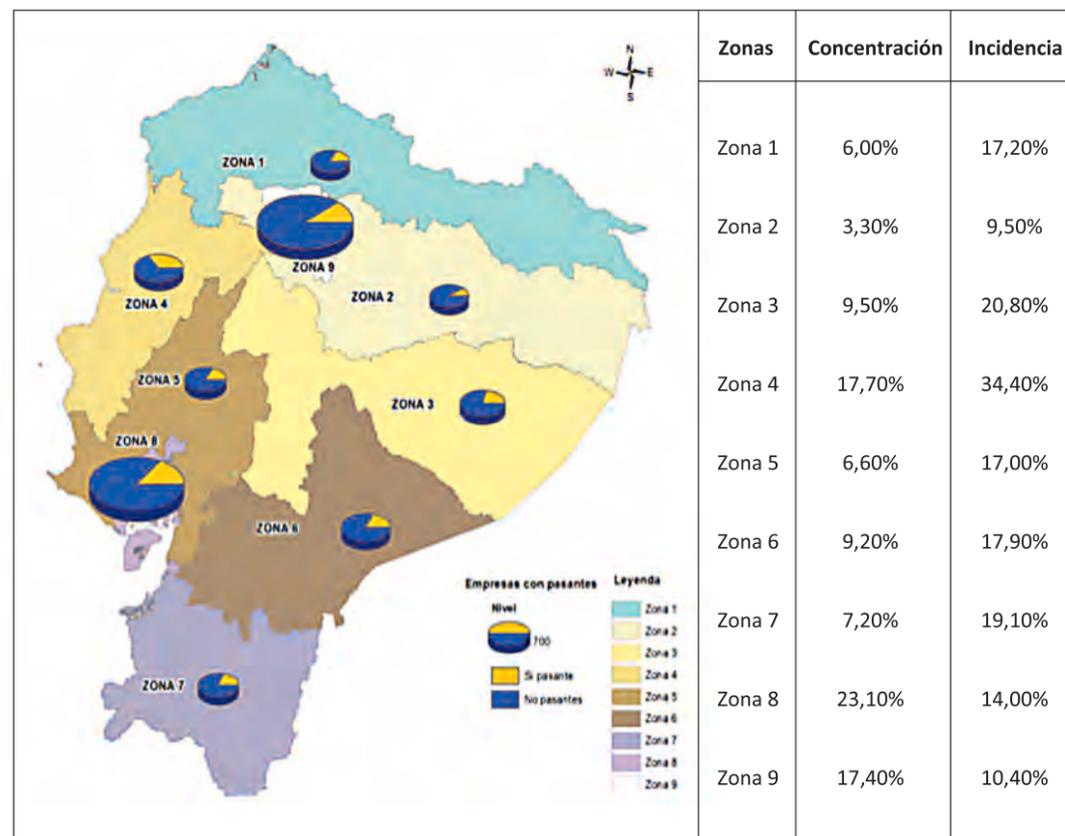
Mapa 2: Caracterización de las empresas por tamaño y zona de planificación



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En referencia al tipo de personal ocupado en el sistema laboral nacional, se observa que el 58,20% de las empresas que cuenta con pasantes, se ubica principalmente en la zona 4 (17,70%), zona 8 (23,10%) y zona 9 (17,40%). Adicionalmente, se destaca que en la zona 4 existe mayor proporción de empresas con pasantes que en el resto del país.

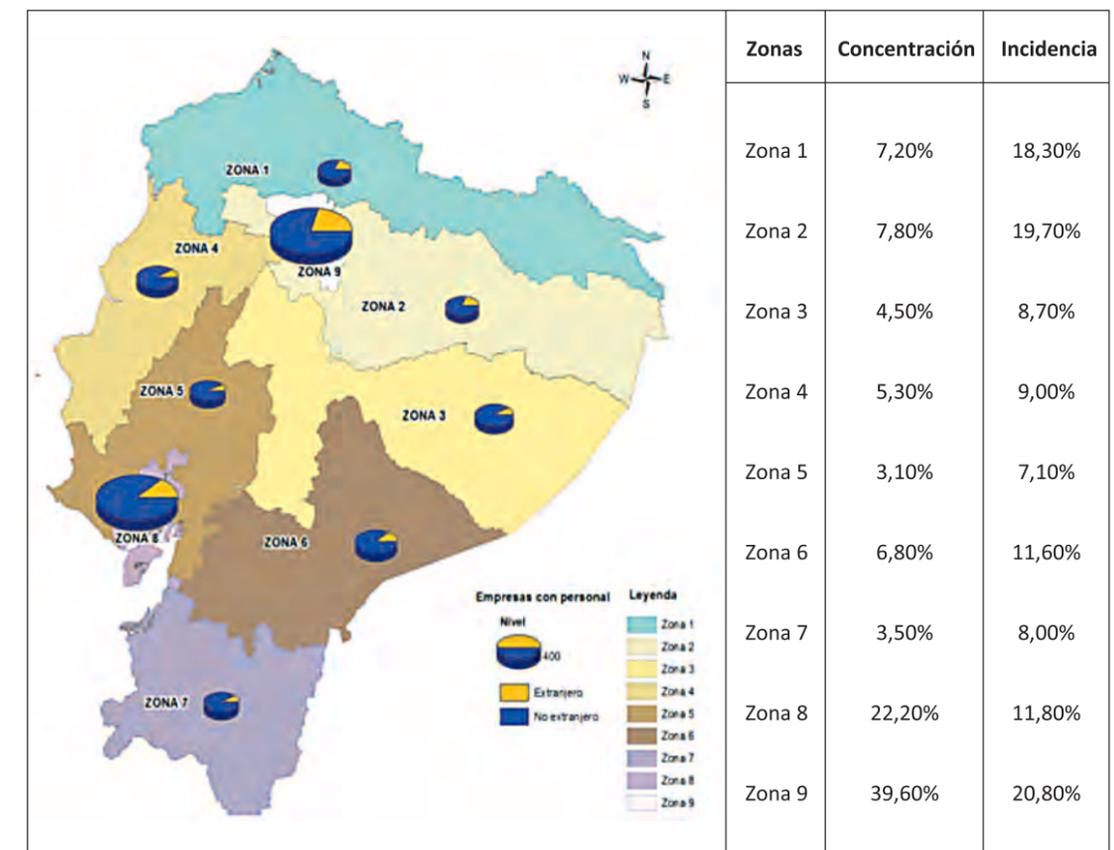
Mapa 3: Empresas con pasantes



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta a los trabajadores extranjeros, se observa que el 61,80% del total de empresas que contrata personal extranjero, están ubicadas principalmente en las zonas 9 (39,60%) y 8 (22,20%).

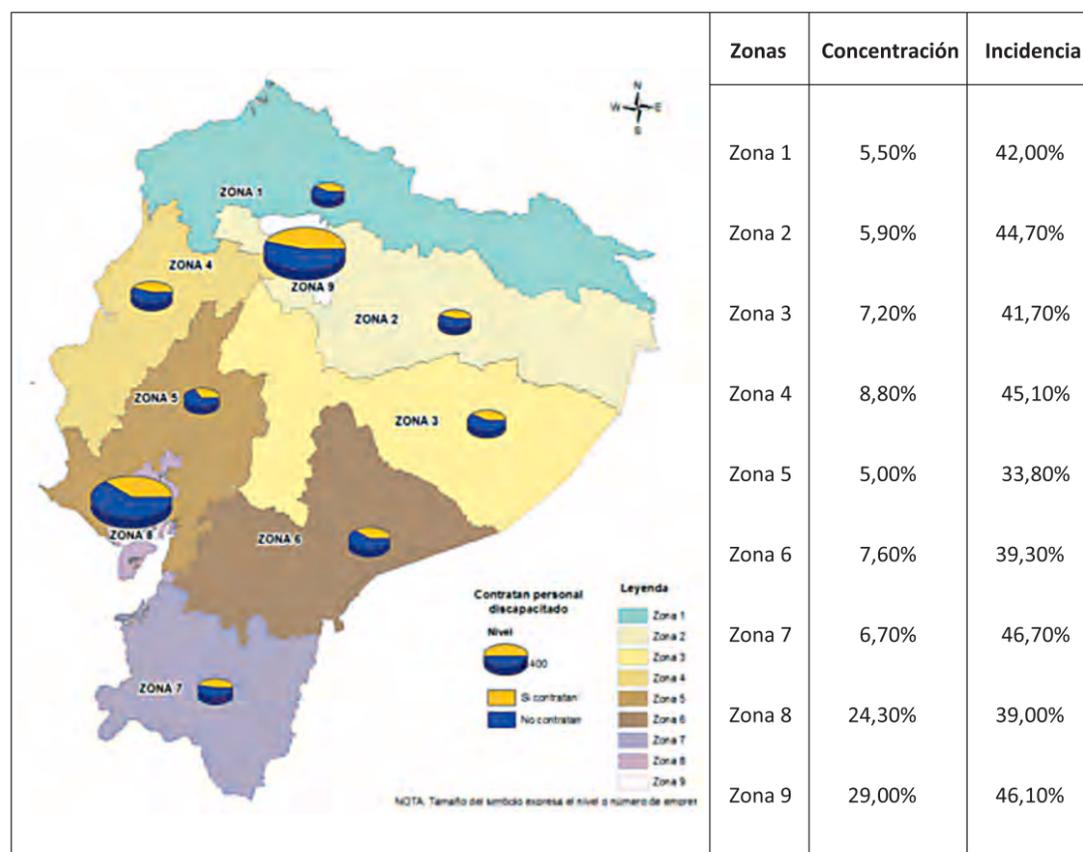
Mapa 4: Empresas que poseen personal permanente extranjero



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

De manera similar, en lo concerniente a contratación de personas con discapacidad, el 53,40% del total de empresas que cuentan con personal con discapacidad, se encuentran ubicadas principalmente en las zonas 9 (29,00%) y 8 (24,30%).

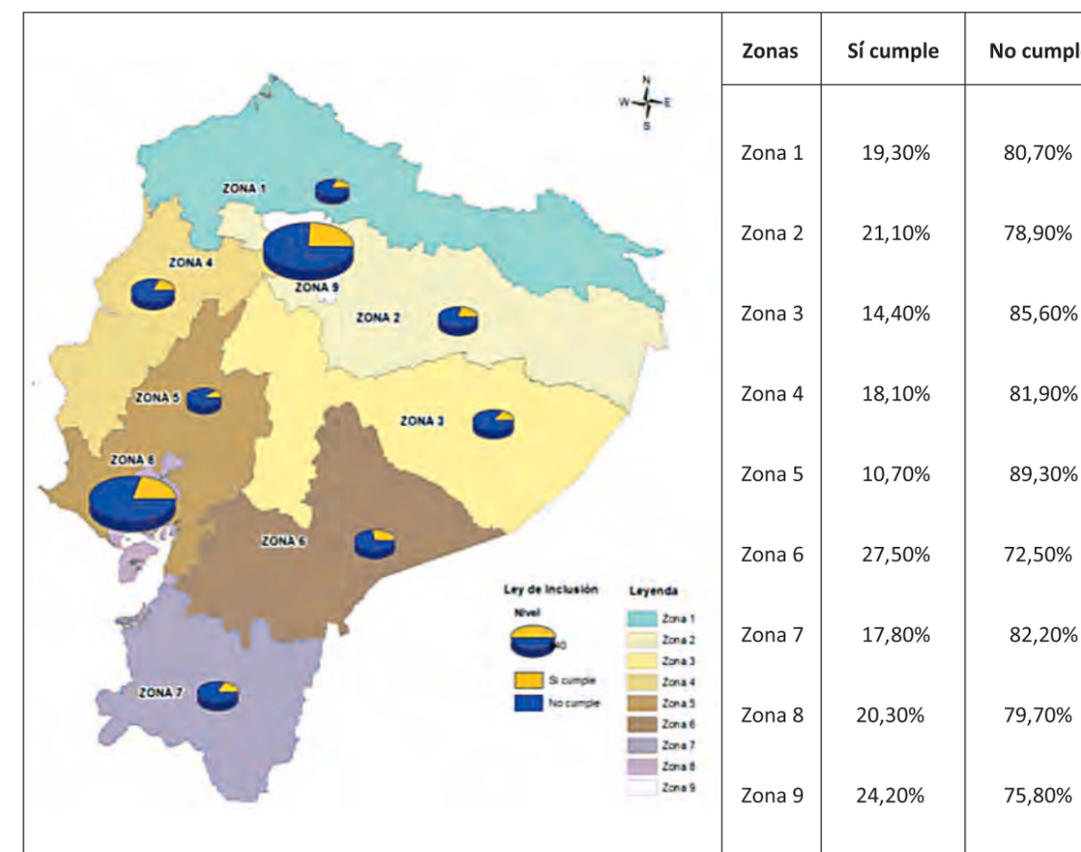
Mapa 5: Empresas que contratan personas con discapacidad calificadas por el CONADIS



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
 Elaboración: SECAP, 2013

El nivel de cumplimiento de la Ley de Inclusión es más bien bajo, sin embargo, se observa que la proporción de empresas, con más de 25 trabajadores, que cumplen con la normativa alcanza el 21,10% en la zona 2; este porcentaje corresponde al 24,20% en la zona 9; y, llega al 27,50% en la zona 6.

Mapa 6: Porcentaje de cumplimiento de la Ley de Inclusión

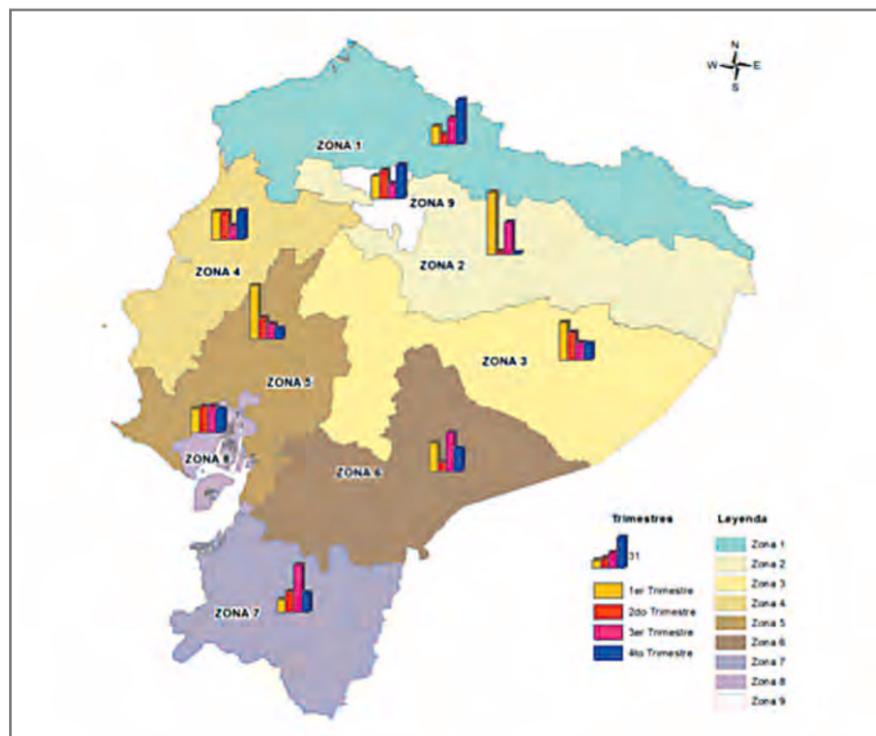


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
 Elaboración: SECAP, 2013

A nivel nacional, las empresas contratan una mayor cantidad de personal estacional durante el primer y cuarto trimestre del año, mientras que a nivel zonal se observan comportamientos diversos. En efecto, en la zona 4 se observa proporciones similares de personal estacional contratado durante los dos primeros trimestres del año, durante el tercer trimestre la cantidad de personal estacional contratado se reduce considerablemente, para volver a incrementarse en el cuarto trimestre.

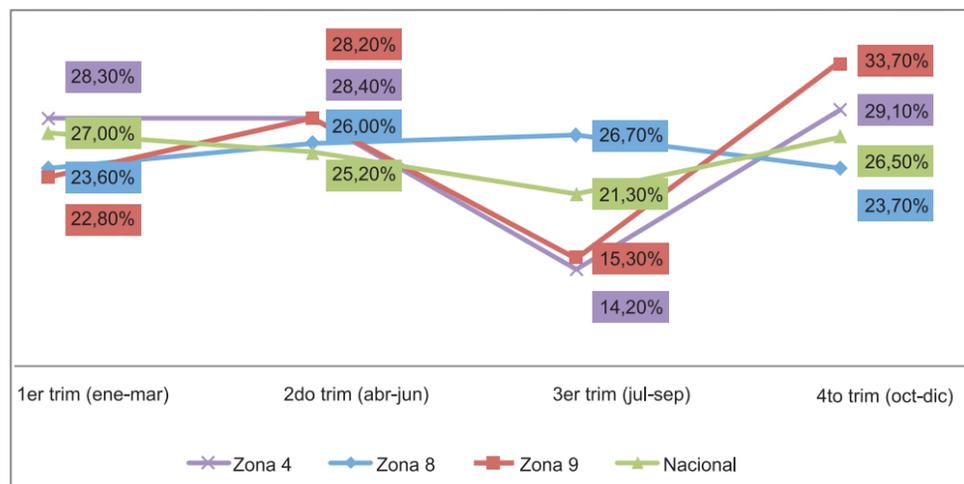
La zona 8 muestra una distribución más uniforme a lo largo del año con respecto a la cantidad de personal estacional contratado. La zona 9 por su lado, presenta picos en la contratación de personal estacional durante el segundo y cuarto trimestre del año y caídas durante el primer y tercer trimestre.

Mapa 7: Trabajadores estacionales contratados por trimestre



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

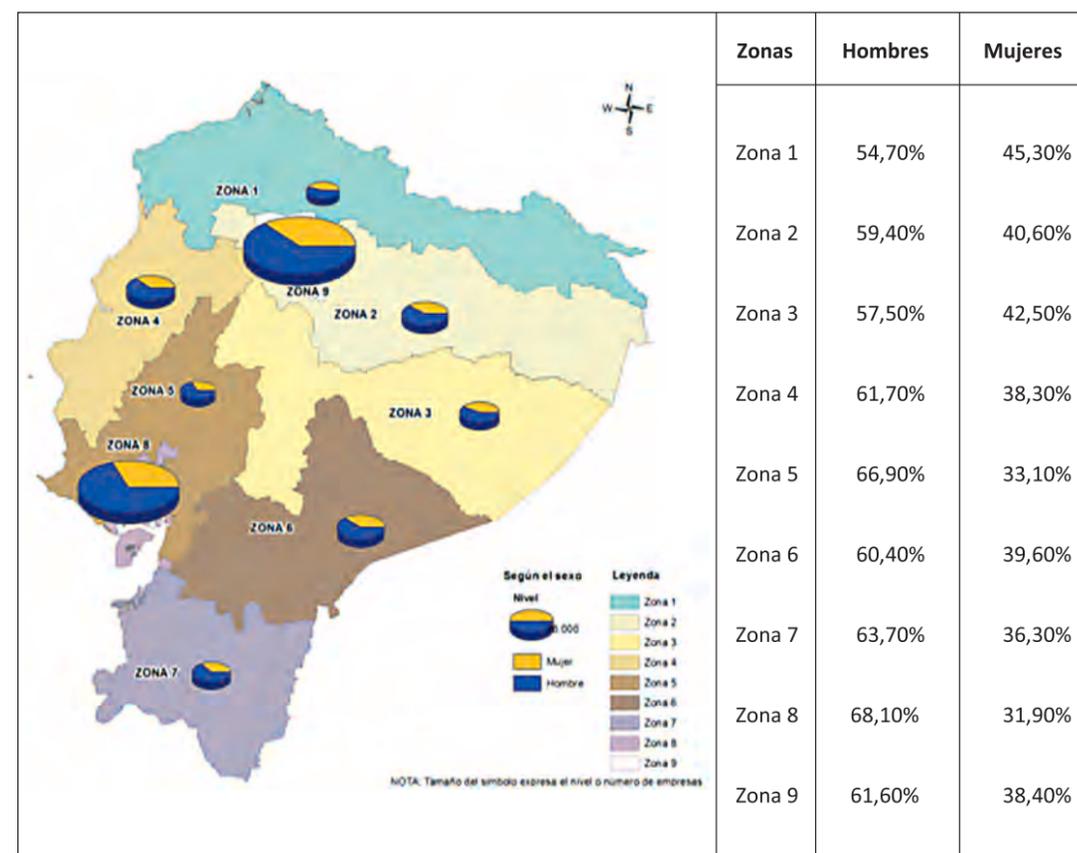
Gráfico 9: Personal estacional contratado por trimestre



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A nivel de zonas de planificación, la caracterización de las empresas según el sexo de su personal presentó las siguientes particularidades. La mayor desigualdad se observa en la zona 5, con el 66,90% de hombres versus el 33,10% de mujeres en su personal y la zona 9, con el 61,60% de hombres versus el 38,40% de mujeres; mientras que la zona 1, presenta el menor nivel de desigualdad, 54,70% de hombres versus 45,30% de mujeres.

Mapa 8: Personal ocupado según el sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

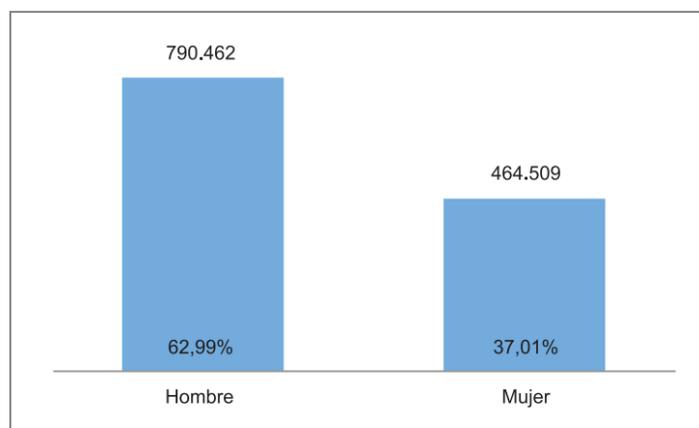
4.2. Demanda observada

En esta sección se analiza la cantidad de personas que actualmente se encuentran trabajando, así como sus características sociodemográficas. Es decir, se realiza un análisis más específico del personal contratado por las empresas en torno al sexo, grupos de edad, nivel de instrucción, tamaño de empresa, actividad económica y puestos de trabajo. El análisis es realizado a nivel nacional y por zonas de planificación.

4.2.1. Nivel nacional

En las empresas, el 62,99% del personal contratado son hombres mientras que solo el 37,01% son mujeres.

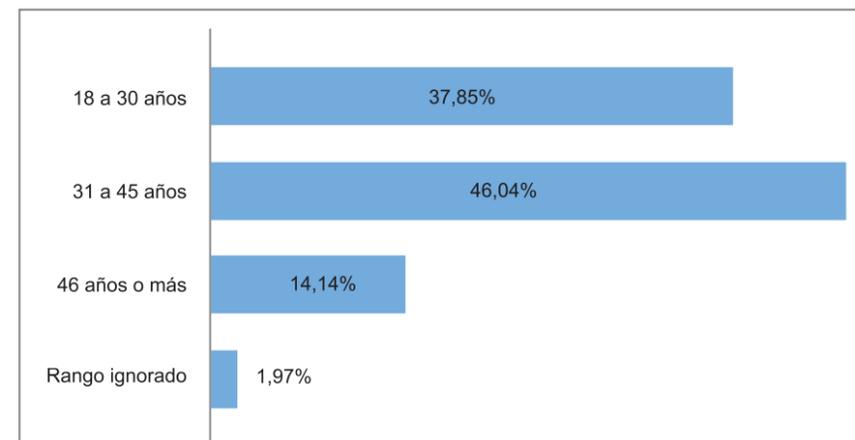
Gráfico 10: Distribución de la población ocupada por sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta a la demanda observada por grupo de edad, la mayor cantidad de personas que actualmente se encuentran trabajando están en un rango de edad de 31 a 45 años (46,04%), seguida de trabajadores con edades de 18 a 30 años (37,85%). Las personas de 46 años o más son apenas el 14,14%.

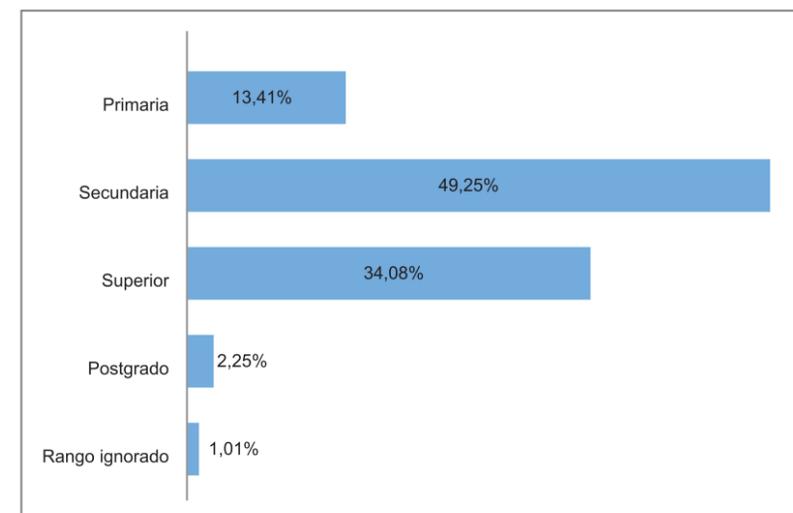
Gráfico 11: Demanda observada por grupo de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Las empresas ecuatorianas cuentan con trabajadores en su mayoría con nivel de educación secundaria (49,25%) y superior (34,08%). Solamente el 2,25% de trabajadores cuenta con postgrado y el 13,41% con educación primaria.

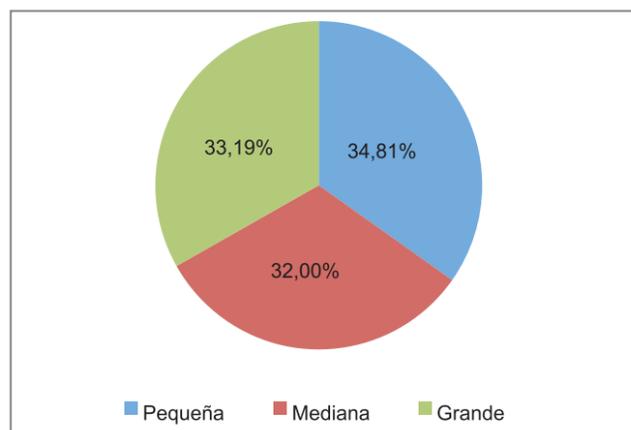
Gráfico 12: Demanda observada por nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La demanda observada por tamaño de empresa reveló que el total del personal contratado a nivel nacional pertenece en un 34,81% a empresas pequeñas, un 32,00% a empresas medianas y, un 33,19% a empresas grandes.

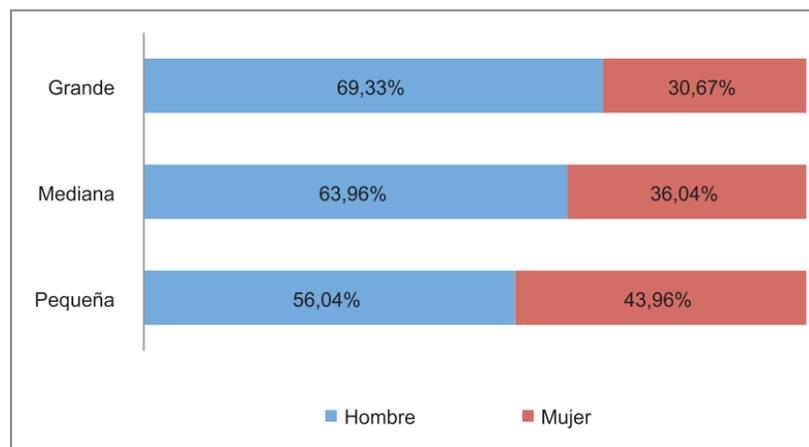
Gráfico 13: Demanda observada por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Las empresas denominadas grandes presentan mayor desigualdad con una contratación de hombres equivalente al 69,33%, a comparación de la baja proporción de contratación de mujeres, con el 30,67%. Sin embargo, en las empresas pequeñas se observa una brecha menor, siendo la contratación de hombres de un 56,04% y de mujeres de un 43,96%

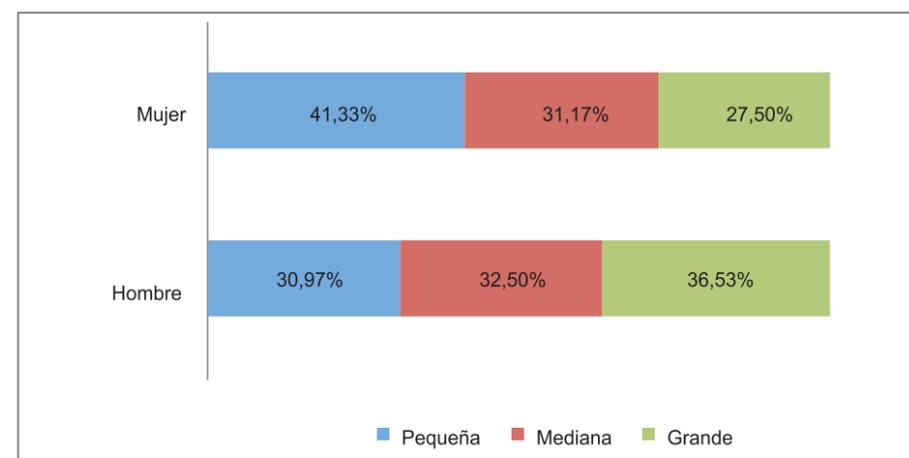
Gráfico 14: Demanda observada por sexo y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Del total de hombres contratados, el 30,97% pertenece a empresas pequeñas; el 32,50%, a empresas medianas; y, el 36,53%, a empresas grandes. Mientras que, en las contrataciones de mujeres ocurre lo contrario siendo que, de la totalidad de mujeres contratadas, el 41,33% trabaja en empresas pequeñas; el 31,17%, en empresas medianas; y, el 27,50%, en empresas grandes.

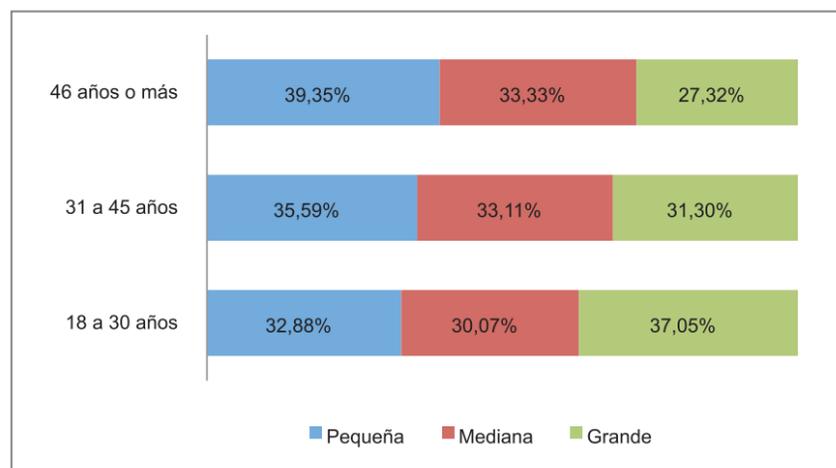
Gráfico 15: Demanda observada por tamaño de empresa y sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Por rangos de edad, se puede observar que aquellos trabajadores con edades comprendidas entre 18 y 30 años trabajan mayoritariamente en grandes empresas, representando el 37,05%, mientras que el 32,88% pertenece a empresas pequeñas y el 30,07% a empresas medianas. Al llegar a la franja de edad entre los 31 y los 45 años, la proporción de trabajadores en los diferentes tipos de empresas cambia, y existe una mayor proporción de trabajadores en pequeñas empresas, siendo que el 35,59% pertenece a pequeñas empresas; el 33,11%, a medianas empresas; y, el 31,30%, a grandes empresas. De igual forma, los trabajadores con 46 o más años trabajan principalmente en pequeñas empresas, con un 39,35%; mientras que el 33,33%, trabaja en medianas empresas; y, el 27,32%, en grandes empresas.

Gráfico 16: Demanda observada por grupo de edad y tamaño de empresa

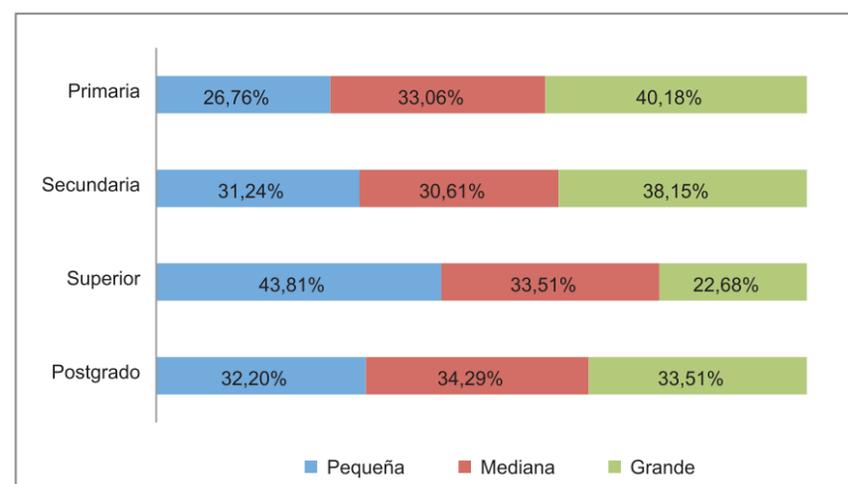


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

Como se puede apreciar de los trabajadores que tienen un nivel de instrucción primaria, el 26,76% pertenece a empresas pequeñas; el 33,06%, a empresas medianas; y, el 40,18% a empresas grandes. De los trabajadores con educación secundaria, el 31,24% pertenece a empresas pequeñas; el 30,61%, a empresas medianas; y, el 38,15% a empresas grandes. De los trabajadores con instrucción superior, el 43,81% pertenece a empresas pequeñas; el 33,51%, a empresas medianas; y, el 22,68% a grandes empresas. De los trabajadores con instrucción de postgrado, el 32,20% pertenece a pequeñas empresas; el 34,29%, a medianas empresas; y, el 33,51% a grandes empresas.

Gráfico 17: Demanda observada por nivel de instrucción y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

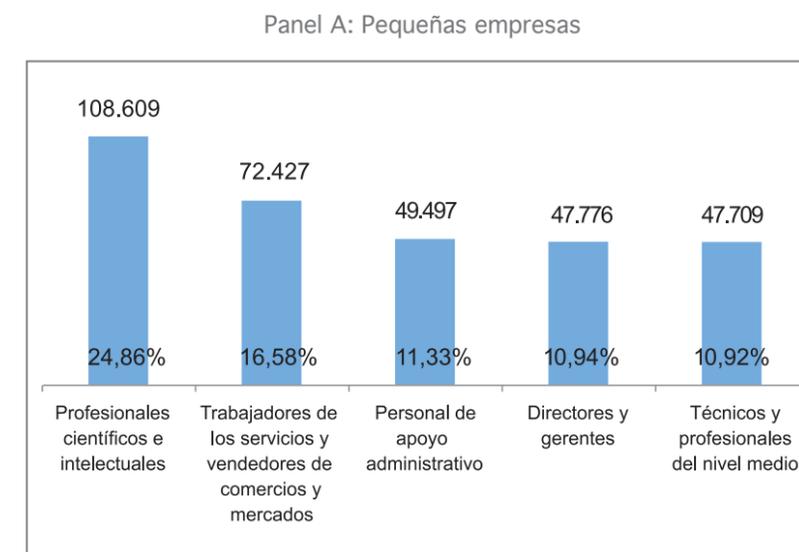
Elaboración: SECAP, 2013

En relación con los puestos de trabajo, se observa que en las pequeñas empresas, los trabajadores con cargos profesionales, científicos e intelectuales representan el 24,86%. Los trabajadores que se dedican a los servicios y vendedores de comercios y mercados son el 16,58%. El 11,33% son personal de apoyo administrativo mientras que directores y gerentes representan el 10,94%. Los técnicos y profesionales de nivel medio alcanzan el 10,92%.

Por otro lado, en las medianas empresas, el personal que desempeña cargos profesionales, científicos e intelectuales es el 20,99%. Los trabajadores que se dedican a los servicios y vendedores de comercios y mercados representan el 16,08%. Los técnicos y profesionales de nivel medio alcanzan el 12,05%. Los operadores de instalaciones y maquinarias y ensambladoras son el 11,31%, mientras que el personal de apoyo administrativo de las medianas empresas representa el 9,94%.

Finalmente, en las grandes empresas, se aprecia una mayor demanda por los trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados, con un 22,06%, seguido de los operadores de instalaciones y maquinarias y ensambladoras con un 19,81%. Los cargos profesionales, científicos e intelectuales se reducen hasta el 10,16%, mientras que los técnicos y profesionales de nivel medio representan el 10,02%.

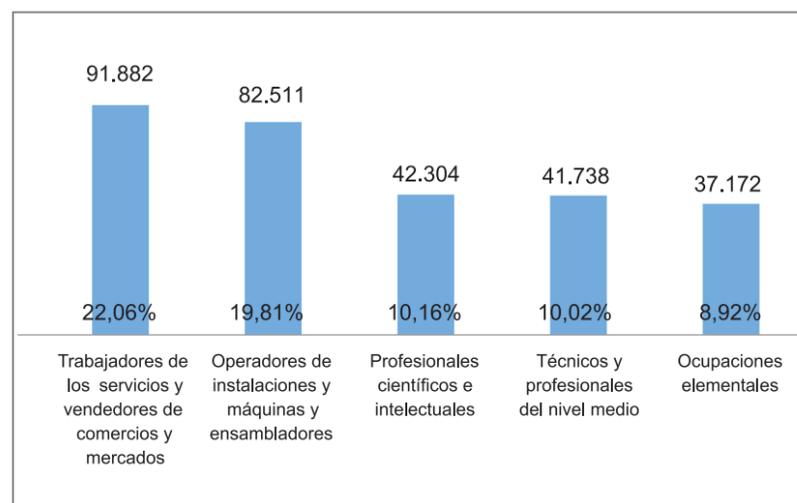
Gráfico 18: Demanda observada por puesto de trabajo y tamaño de empresa



Panel B: Medianas empresas



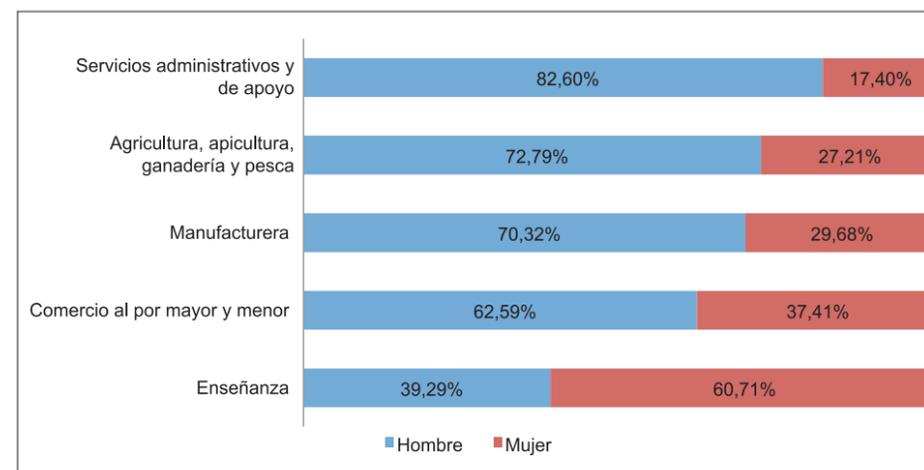
Panel C: Grandes empresas



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Se puede observar que existe una alta división del trabajo por sexo. Se encuentra que a nivel nacional, los hombres se dedican principalmente a servicios administrativos y de apoyo (82,60%), actividades de agricultura, apicultura, ganadería y pesca (72,79%), seguido de manufactura (70,32%) y comercio al por mayor y menor (62,59%), mientras que la proporción de mujeres que se dedican a estas actividades es considerablemente menor, llegando incluso a profundas diferencias porcentuales, salvo en el sector de la enseñanza donde las mujeres dominan en esta actividad económica.

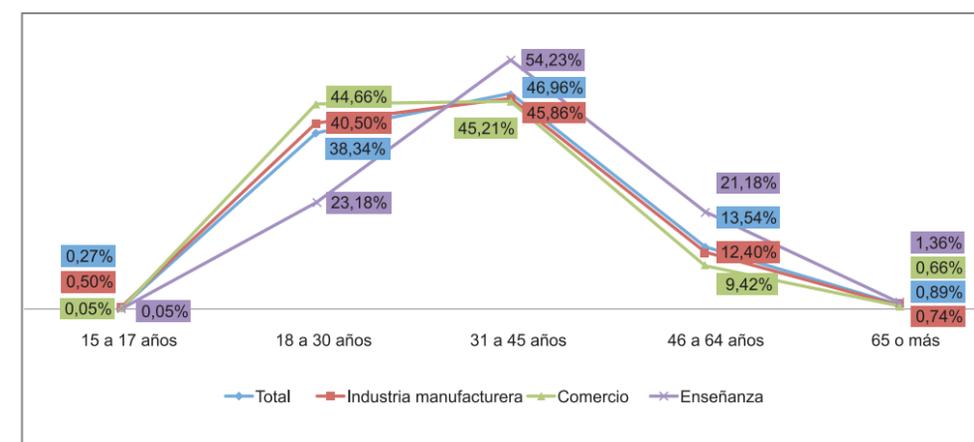
Gráfico 19: Demanda observada por sexo y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tomando en consideración la edad del personal en las empresas, se observa que el sistema laboral ecuatoriano está constituido principalmente por trabajadores cuya edad se encuentra entre los 18 y 30 años (38,34%) y entre los 31 y 45 años (46,97%).

Gráfico 20: Distribución de la población ocupada por grupo de edad y actividad económica

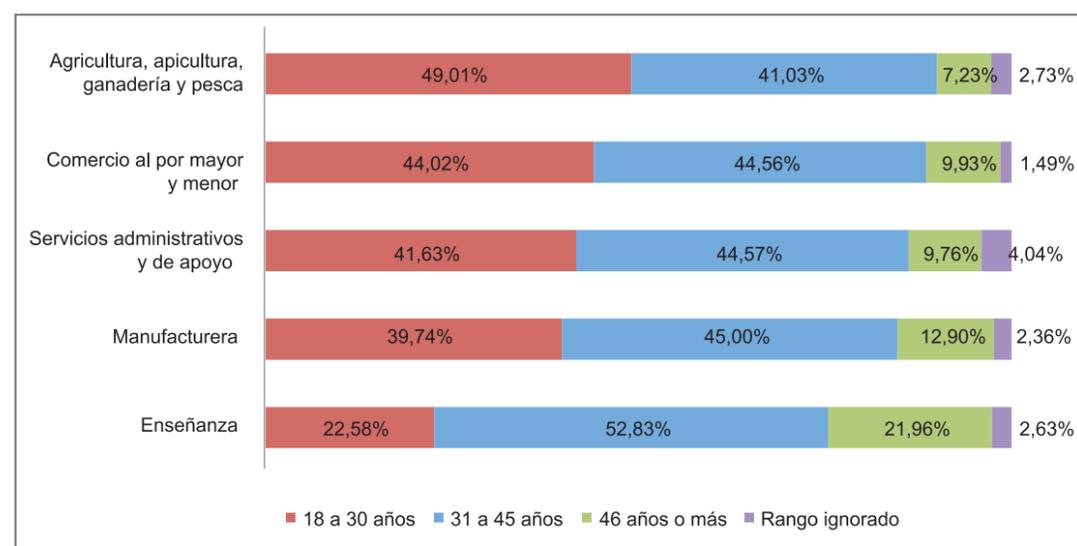


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La distribución de los trabajadores por franjas de edad y sectores de actividad permite observar que aquellos con edades comprendidas entre los 18 y 45 años se desempeñan principalmente en el sector comercio y en actividades manufactureras. Destaca el personal que alcanza una mayor profesionalidad en la franja de edad de los 31 a 45 años y se desempeña en el sector de la enseñanza con un 54,23%. La proporción de población ocupada de 46 años en adelante desciende fuertemente en todos los sectores.

En los sectores de manufactura, comercio al por menor y mayor, enseñanza y servicios administrativos y de apoyo, la mayor proporción de demanda de trabajadores se da en personas con edad entre los 31 y 45 años, mientras que en agricultura, apicultura, ganadería y pesca los trabajadores personas de 18 a 30 años de edad. El hecho de que ciertas actividades sean realizadas especialmente por personas de cierta edad, se puede explicar a partir de la Teoría de la Discriminación Estadística, donde el empresario utiliza la edad como variable que recoge los atributos de los trabajadores a nivel de productividad o competencias. Además, según el Modelo de Segregación Ocupacional, los empresarios tienen ideas preconcebidas sobre las capacidades que cada grupo de personas posee, en este caso, de personas pertenecientes a un determinado grupo etario.

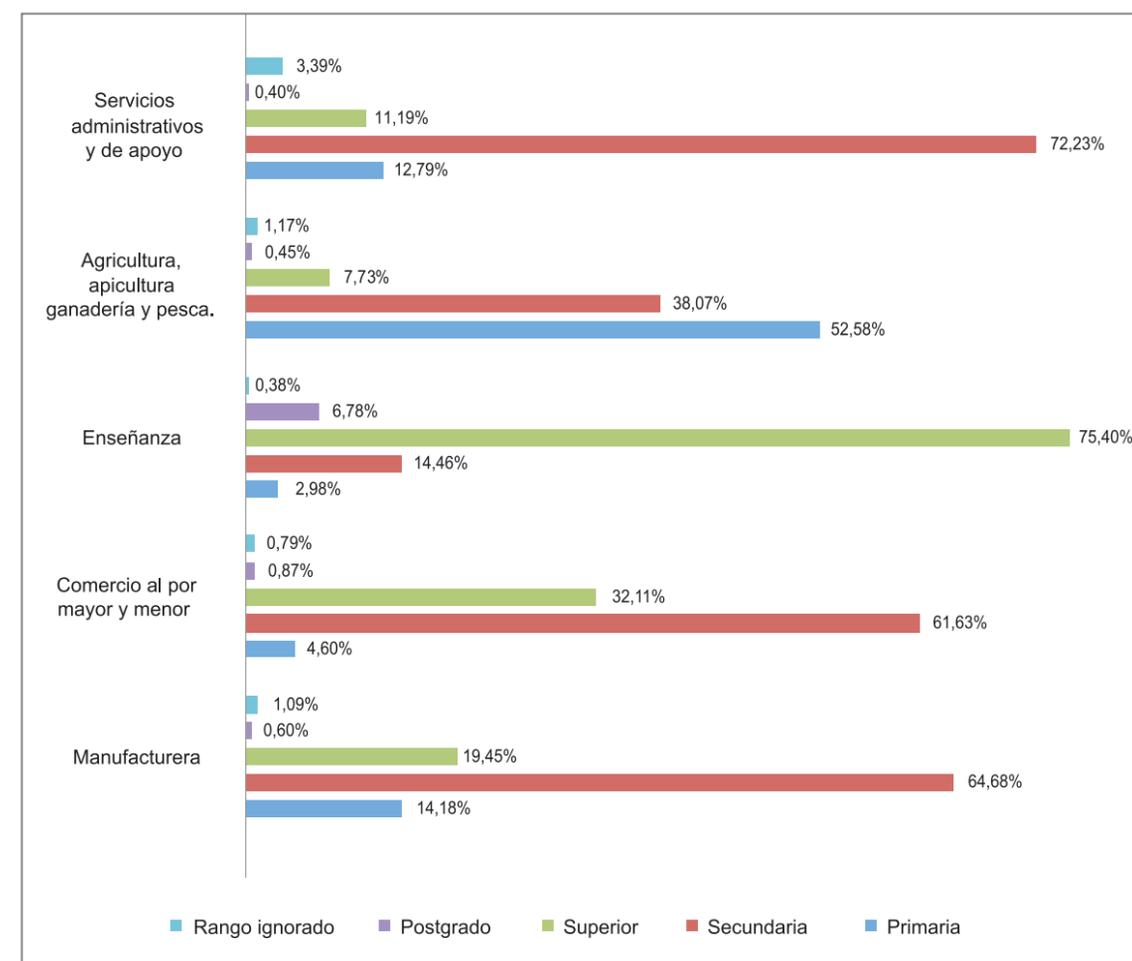
Gráfico 21: Demanda observada por grupo de edad y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Con respecto al nivel de instrucción y la actividad económica se observa que, en las empresas dedicadas a la manufactura, comercio al por mayor y menor y servicios administrativos y de apoyo, la demanda observada se concentra en trabajadores con nivel de instrucción secundaria, en promedio, del 66,40%. Por su parte, para la actividad de enseñanza el 75,40% del personal posee nivel de instrucción superior; y, para la actividad de agricultura el personal registra principalmente nivel de instrucción primaria (52,58%).

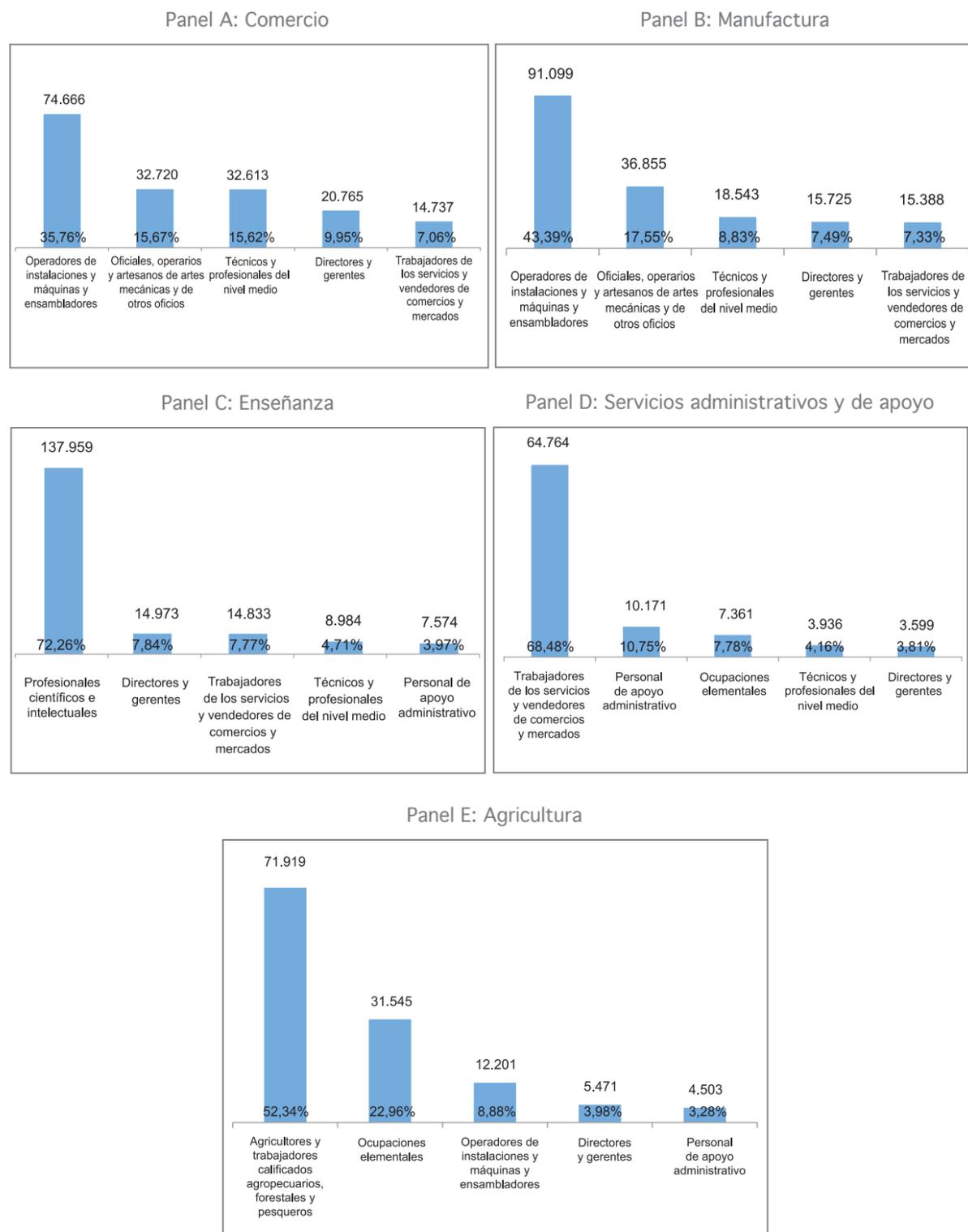
Gráfico 22: Demanda observada por nivel de instrucción y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Al analizar la demanda observada por puestos de trabajo y actividad económica, se estima que en el sector comercio al por mayor y menor la demanda se concentra en operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (35,76%); oficiales, operarios y artesanos (15,67%) y técnicos y profesionales de nivel medio (15,62%). Para industrias manufactureras, la demanda observada se concentra en operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (43,39%) y en oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios (17,55%). En actividades de enseñanza, la mayoría de personas son profesionales, científicos e intelectuales (72,26%). Para servicios administrativos y de apoyo, la demanda observada es principalmente de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (68,48%). Finalmente, para actividades de agricultura el 52,34% son agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.

Gráfico 23: Demanda observada por puesto de trabajo y actividad económica

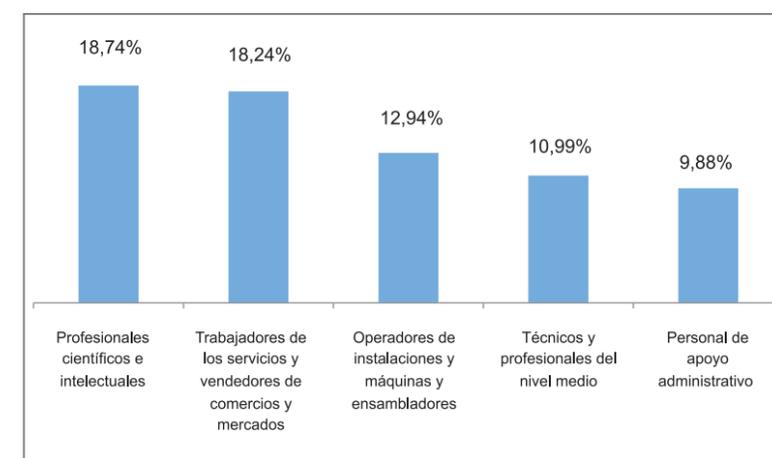


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La caracterización del personal a nivel de puestos de trabajo se elaboró con información del período comprendido entre julio y septiembre de 2012. De acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO88), en el Ecuador, las principales ocupaciones en términos de la concentración del personal permanente son profesionales, científicos e intelectuales (CIUO grupo 2), con el 18,74%; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (CIUO grupo 5), con el 18,24%; y, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (CIUO grupo 8), con el 12,94%. Los tres grupos, en conjunto, representan cerca de la mitad del personal.

Los resultados descritos estarían asociados a las actividades principales de las empresas: enseñanza, comercio al por mayor y menor y, manufactura las cuales se vinculan con los puestos de trabajo mencionados.

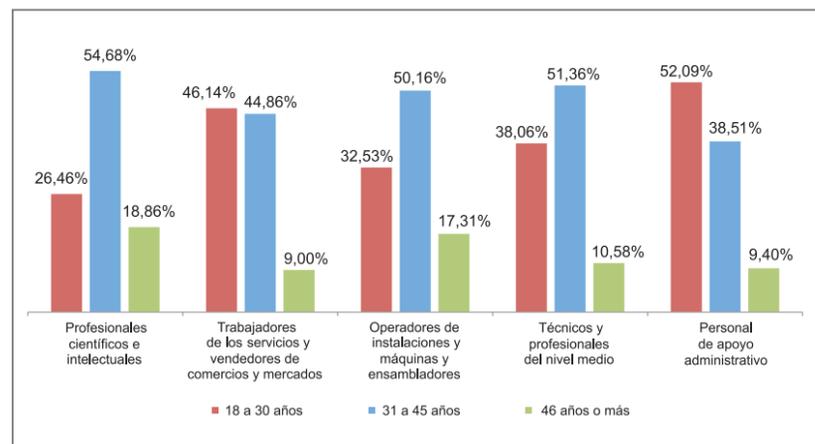
Gráfico 24: Demanda observada por puesto de trabajo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Al analizar la demanda observada por puesto de trabajo y grupo de edad se encuentra que para los puestos de profesionales, científicos e intelectuales; operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; y, técnicos y profesionales del nivel medio, las personas que actualmente son más demandadas tienen entre 31 y 45 años de edad. Tomando en cuenta los puestos de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y, personal de apoyo administrativo el personal más demandado tiene entre 18 a 30 años. Estos resultados pueden estar vinculados al nivel de experiencia y preparación que se requiere para cada cargo de trabajo, el cual, según la teoría se relaciona positivamente con la edad. Es decir, aquellos puestos de trabajo que requieren de mayor experiencia y nivel de instrucción, implícitamente requerirán trabajadores con mayor edad.

Gráfico 25: Demanda observada por puesto de trabajo y grupo de edad

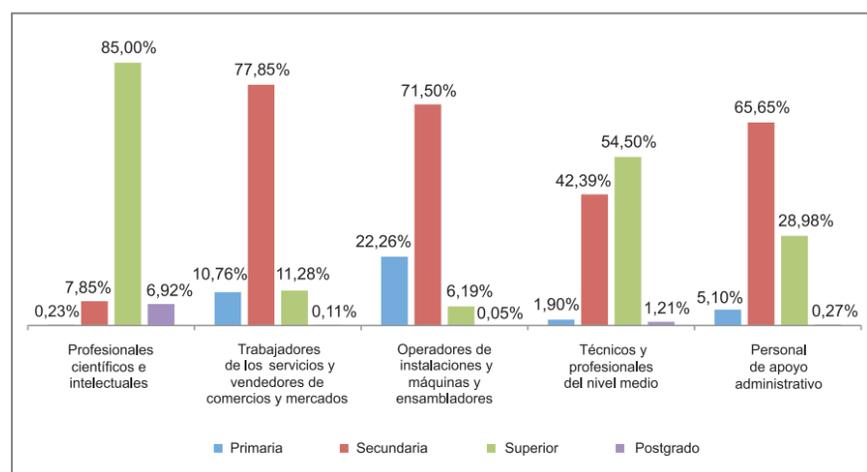


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

Finalmente, respecto a la demanda observada por puesto de trabajo y nivel de instrucción se puede observar que para cargos de profesionales, científicos e intelectuales y, para técnicos y profesionales de nivel medio, las personas que actualmente se encuentran trabajando tienen nivel de instrucción superior (85,00%) y (54,50%), respectivamente. Por otra parte, la demanda observada registra mayoritariamente educación secundaria en cargos de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; operadores de instalaciones y máquinas (71,50%); y, personal de apoyo administrativo (65,65%).

Gráfico 26: Demanda observada por puesto de trabajo y nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

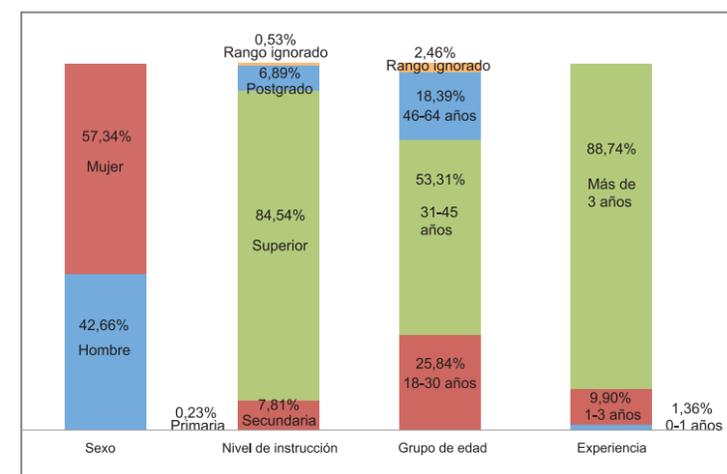
En los puestos de empleo ocupados por profesionales, científicos e intelectuales se observa una mayor empleabilidad de mujeres, en un 57,34% frente a un 42,66% que son ocupados por hombres. El 84,54% del personal en estos puestos tiene nivel de instrucción² superior y, el 14,93% restante se divide en personal con estudios primarios (0,23%), secundarios (7,81%) y de postgrado (6,89%). En lo referente a la edad, el 79,15% de los profesionales tiene edades³ comprendidas entre los 18 y 45 años; mientras que, el 18,39% se encuentra entre los 46 y 64 años. En términos de experiencia, el 88,74% tiene más de 3 años de experiencia, y el 11,26% restante tiene experiencia menor a 3 años.

Los puestos de trabajadores dedicados a servicios y los vendedores de comercios y mercados son ocupados mayoritariamente por hombres, en un 68,80%, frente al 31,20% por mujeres. El 76,33% del personal en estos puestos tiene nivel de instrucción⁴ secundaria, el 23,57% restante se divide en personal con estudios primarios (10,55%), superiores (11,06%) y de postgrado (2,05%). El 88,58% de este grupo son personas que tienen edades⁵ entre 18 y 45 años. Respecto a la experiencia laboral, el 73,31% tiene más de 3 años de experiencia, mientras que el 26,69% restante se divide en personal con experiencia de 1 a 3 años (20,75%) o menor a 1 año.

Los puestos de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores son ocupados en un 79,97% por hombres y 20,03% por mujeres; el 70,96% del personal en estos puestos tiene instrucción⁶ secundaria y, el 29,03% restante se divide en personal con estudios primarios (22,09%), superiores (6,14%) y de postgrado (0,80%); el 80,96% de este grupo de personas tiene edades⁷ que van de 18 a 45 años; y, el 88,34% tiene de 1 a 3 años de experiencia, mientras que el 11,66% restante se divide en personal con experiencia de 1 a 3 años (9,47%) o menor a 1 año (2,19%).

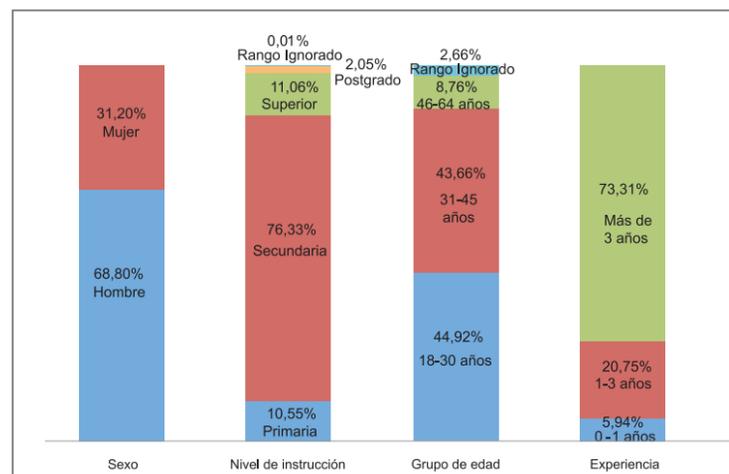
Gráfico 27: Caracterización del personal ocupado por puesto de trabajo

Panel A: Profesionales, científicos e intelectuales

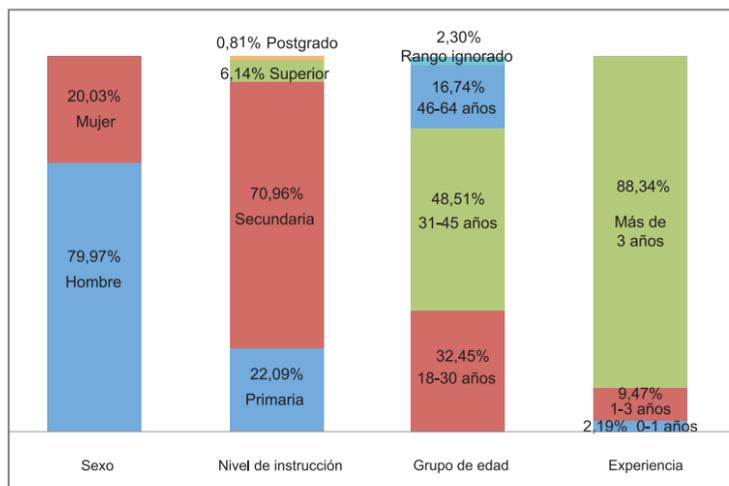


- 2 Existe un rango ignorado del 0,53%.
- 3 Existe un rango ignorado del 2,46%.
- 4 Existe un rango ignorado del 0,01%.
- 5 Existe un rango ignorado del 2,66%.
- 6 Existe un rango ignorado del 0,01%.
- 7 Existe un rango ignorado del 2,30%.

Panel B: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados



Panel C: Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores



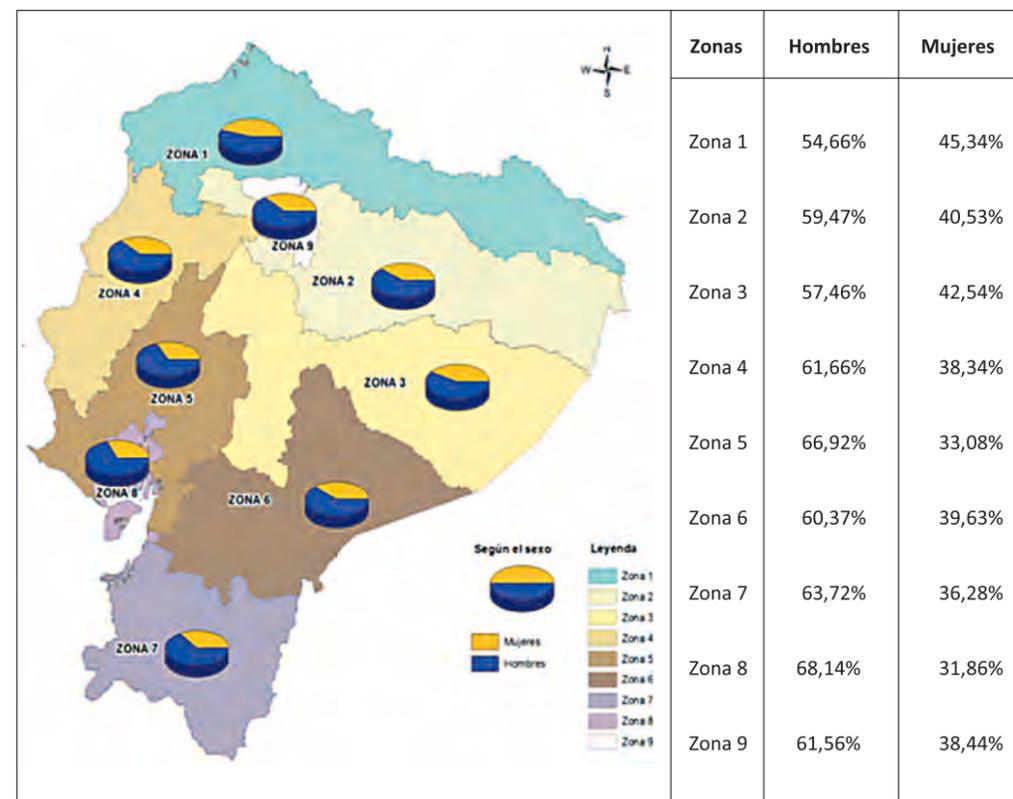
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

4.2.2. Zonas de planificación

La demanda laboral observada se concentra en las zonas 8 y 9. La zona 8 incluye a los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán; y, la zona 9 incluye al Distrito Metropolitano de Quito, lugares caracterizados por ser centros económicos y políticos del país.

Al igual que en el nivel nacional, el mayor porcentaje de trabajadores ocupados son hombres, llegando en la zona 8 a una demanda masculina de 68,14% en detrimento de la demanda de trabajadoras, con un 31,86%. El mayor porcentaje de demanda de trabajadoras mujeres corresponde a la zona 1 con un 45,34%.

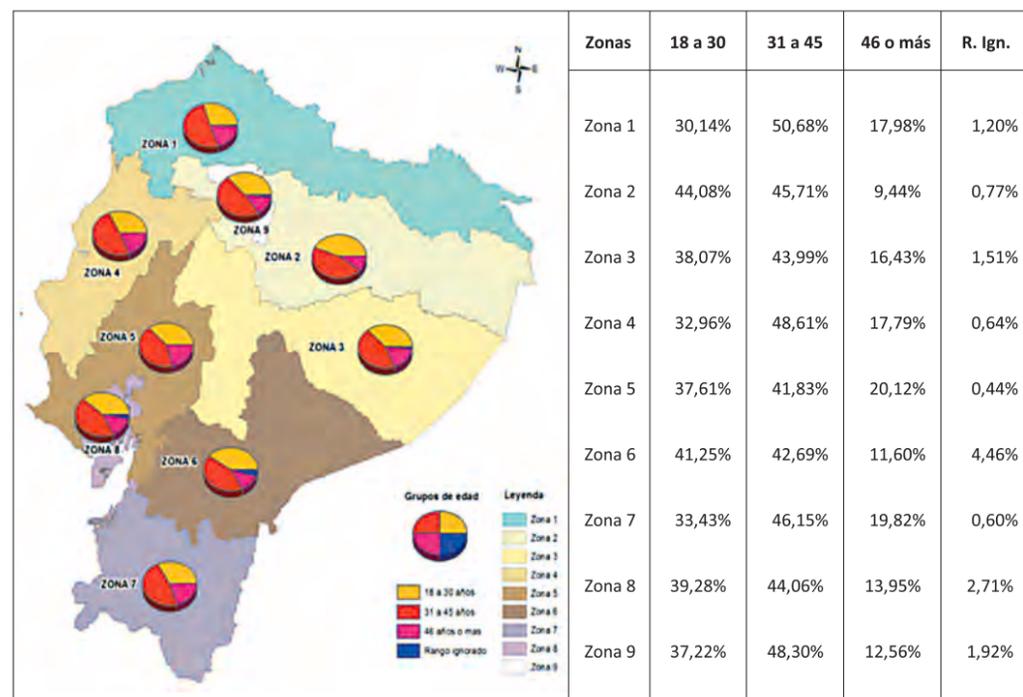
Mapa 9: Demanda observada por sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El rango de edad en el que los trabajadores tienen mayor demanda laboral es entre los 31 a 45 años, destacando al respecto la zona 1.

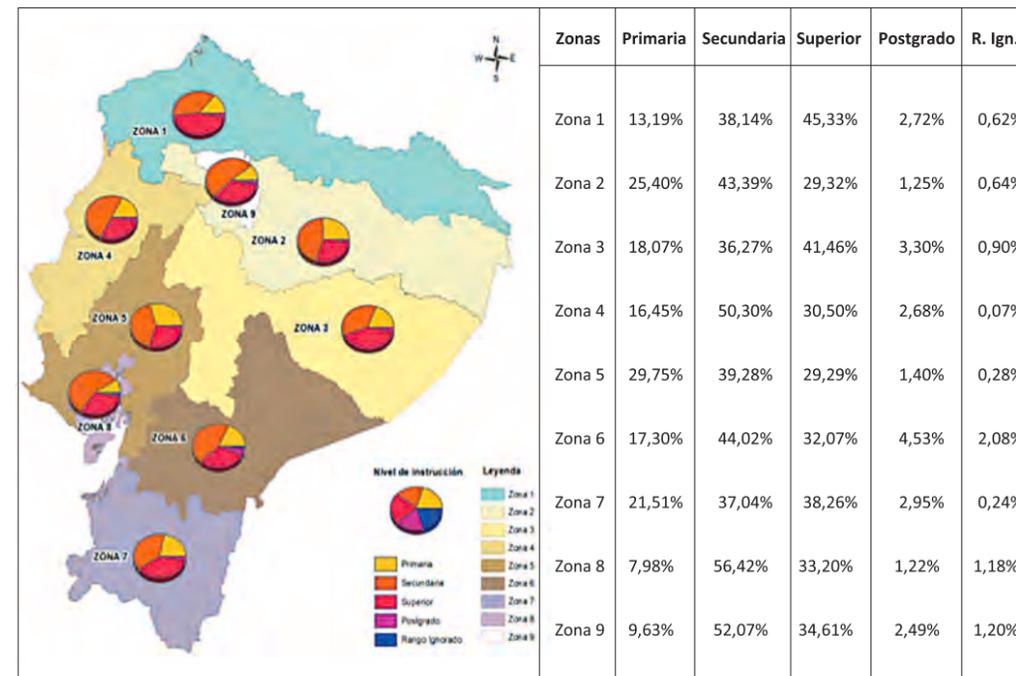
Mapa 10: Demanda observada por grupos de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Respecto al nivel de instrucción, de forma semejante al contexto nacional, la educación secundaria tiene mayor representatividad en las zonas, destacando la zona 8 con un 56,42%. Sin embargo, en las zonas 1, 3 y 7 se acentúa el nivel de instrucción superior. Se debe señalar la baja demanda de trabajadores con nivel de instrucción primaria, especialmente en las zonas 8 y 9.

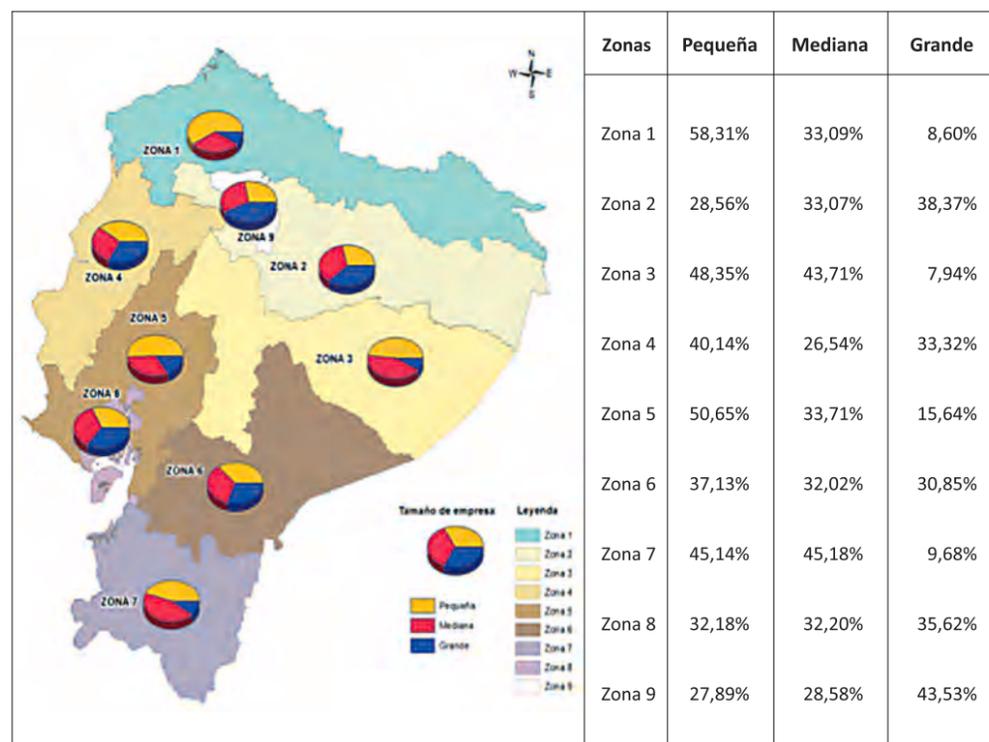
Mapa 11: Demanda observada por nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta al tamaño de las empresas en las que se desempeñan los trabajadores a nivel zonal, la mayor proporción corresponde a empresas pequeñas, a excepción de las zonas 2, 8 y 9 en donde hay mayor concentración de grandes empresas, coincidiendo con los centros de mayor actividad económica. Especialmente la zona 1 y 5 tienen una mayor concentración de pequeñas empresas.

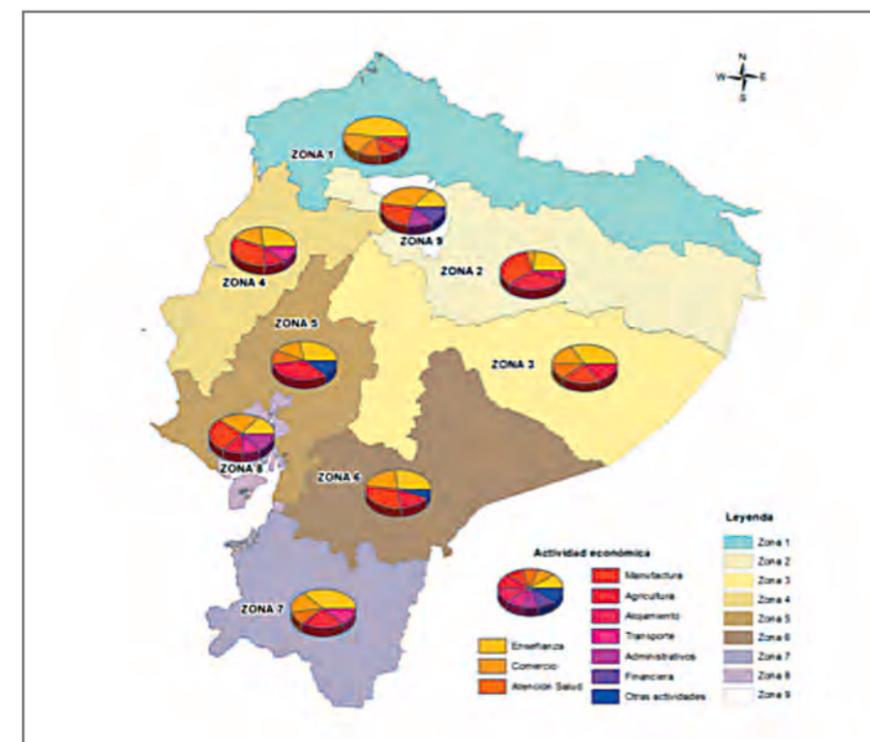
Mapa 12: Demanda observada por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La demanda observada en cada una de las zonas se concentra en empresas dedicadas a las actividades económicas de manufactura, comercio al por mayor y menor; y, enseñanza. Con los datos obtenidos y mostrados en la Tabla 5 se puede observar la principal actividad económica en la que existe una mayor demanda de trabajadores en cada una de las zonas. Las actividades económicas de manufactura se destacan en la zona 4 y zona 6, aunque también es importante en las zonas 8 y 9. Las actividades comerciales al por mayor y menor tienen una amplia importancia en los centros económicos y financieros, que se corresponden con las zonas 8 y 9. Por su parte, la actividad de la enseñanza tiene un profundo desarrollo en las zonas 1, 3 y 7.

Mapa 13: Demanda observada por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tabla 5: Demanda observada por actividad económica - zonas

ZONA	Actividades económicas									
	Administrativos	Agricultura	Alojamiento	Atención Salud	Comercio	Enseñanza	Financieras	Manufactura	Transporte	Otras actividades
Zona 1	0,00%	9,69%	0,00%	14,27%	15,18%	48,17%	0,00%	12,69%	0,00%	0,00%
Zona 2	0,00%	33,28%	6,64%	0,00%	5,64%	23,43%	0,00%	31,01%	0,00%	0,00%
Zona 3	0,00%	16,05%	0,00%	11,34%	15,63%	34,37%	0,00%	22,61%	0,00%	0,00%
Zona 4	0,00%	12,25%	0,00%	0,00%	17,54%	26,60%	0,00%	32,08%	11,53%	0,00%
Zona 5	0,00%	36,21%	0,00%	9,30%	14,51%	28,52%	0,00%	0,00%	0,00%	11,46%
Zona 6	0,00%	16,94%	0,00%	0,00%	21,13%	26,88%	0,00%	28,97%	0,00%	6,08%
Zona 7	0,00%	26,38%	0,00%	8,85%	14,82%	37,75%	0,00%	0,00%	12,20%	0,00%
Zona 8	15,51%	13,83%	0,00%	0,00%	28,10%	16,06%	0,00%	26,50%	0,00%	0,00%
Zona 9	14,91%	0,00%	0,00%	0,00%	34,35%	13,68%	13,51%	23,55%	0,00%	0,00%

*Se expone las cinco principales actividades de cada zona
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

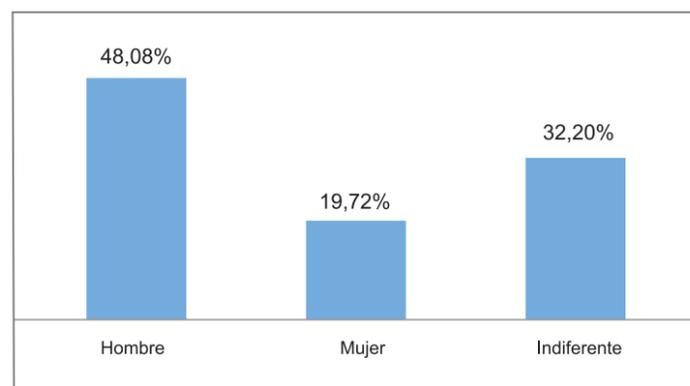
4.3. Necesidades identificadas de talento humano

La identificación de las necesidades de talento humano analiza la cantidad de personas que las empresas ecuatorianas requieren para trabajar, describiendo sus características demográficas, el tipo y tamaño de empresa, la actividad económica y ocupaciones. Para el análisis, se toma en consideración el período comprendido entre julio y septiembre de 2012, y se realiza tanto a nivel nacional como por zonas de planificación.

4.3.1. Nivel nacional

Las necesidades identificadas de talento humano a nivel nacional se pueden estudiar en función de varios factores demográficos. De esta forma, en función del sexo se puede advertir una amplia diferencia entre la preferencia de trabajadores hombres (48,08%) frente a las necesidades de trabajadoras mujeres (19,72%). No obstante, se registra un 32,20% de trabajadores buscados, donde es indiferente para la empresa que el trabajador sea hombre o mujer.

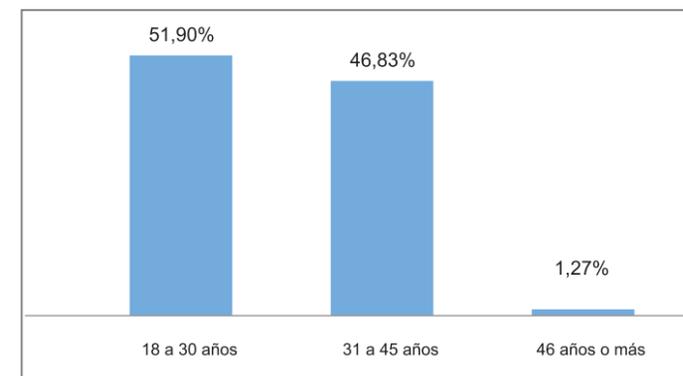
Gráfico 28: Necesidades identificadas de talento humano por sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La edad es un factor que influye en las necesidades identificadas de talento humano, concentrándose en los grupos de edad de 18 a 45 años. De este modo, más de la mitad de los empresarios (51,90%) necesitan trabajadores en los grupos de edad de 18 a 30 años mientras que baja ligeramente de los 31 a 45 años, situándose en un 46,83%. La menor necesidad de talento humano para las empresas se encuentra en las edades de 46 años en adelante (1,27%).

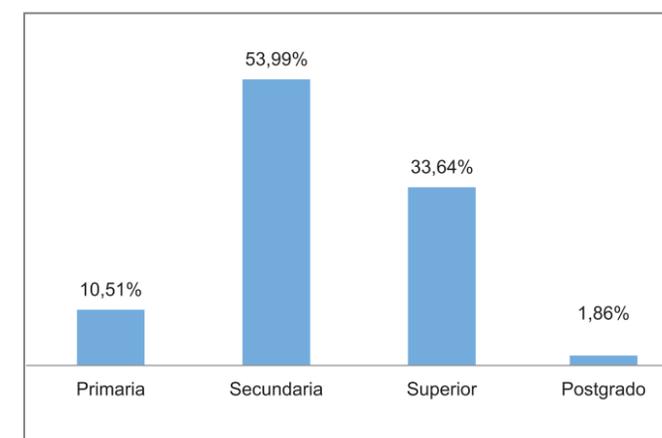
Gráfico 29: Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta a las necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción, las empresas buscan principalmente trabajadores con nivel de educación secundaria (53,99%) y superior (33,64%). En una menor cantidad, se buscan trabajadores con nivel de instrucción primaria (10,51%) y de postgrado (1,86%).

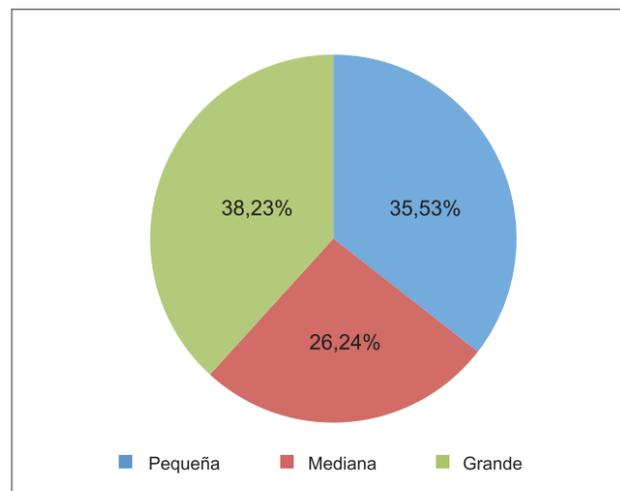
Gráfico 30: Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Por el tamaño de las empresas, en términos generales se pueden identificar las necesidades de contratación de talento humano, siendo que las pequeñas buscan el 35,53% del personal, las medianas, el 26,24% y las grandes, el 38,23%.

Gráfico 31: Necesidades identificadas de talento humano por tamaño de empresa

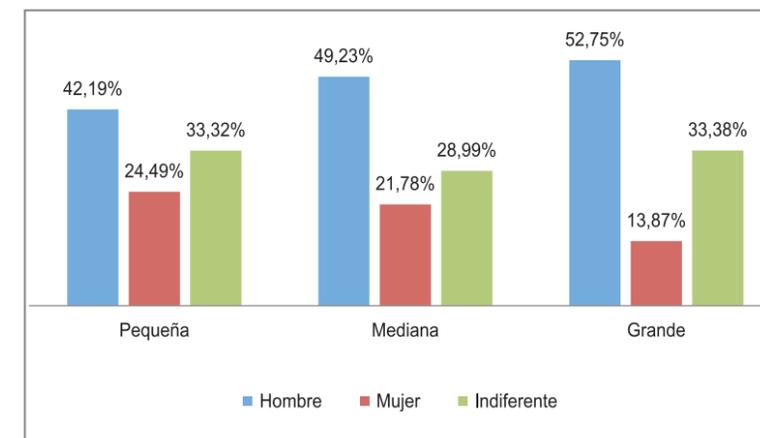


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Además, según el tamaño de la empresa se puede observar la mayor o menor necesidad de talento humano por sexo. De esta forma, las pequeñas empresas buscan preferentemente trabajadores (42,19%), frente a la búsqueda de trabajadoras (24,49%), mientras que al 33,32% de las empresas pequeñas les resulta indiferente el sexo. En las medianas empresas la búsqueda de trabajadores aumenta hasta un 49,23%, frente a la búsqueda de trabajadoras, con un 21,78%. Tan solo a un 28,99% de las medianas empresas les resulta indiferente el sexo de sus trabajadores. Para las grandes empresas las necesidades de talento humano se inclinan en su mayoría por hombres (52,75%), frente a la búsqueda de trabajadoras mujeres (13,87%). Solo un tercio de las grandes empresas (33,38%) consideran indiferente el sexo para sus necesidades de talento humano.

Se puede observar que la búsqueda de talento humano en las empresas tiene un fuerte sesgo masculino, que se amplía en las grandes empresas. Este resultado podría explicarse debido a que las actividades principales de las grandes empresas son manufactura, agricultura y comercio, donde las necesidades identificadas de talento humano se concentran principalmente en trabajadores de sexo masculino; mientras que, en las empresas pequeñas, las actividades destacadas son el comercio, al por mayor y menor, y enseñanza, donde la búsqueda de trabajadores hombres presenta una menor concentración.

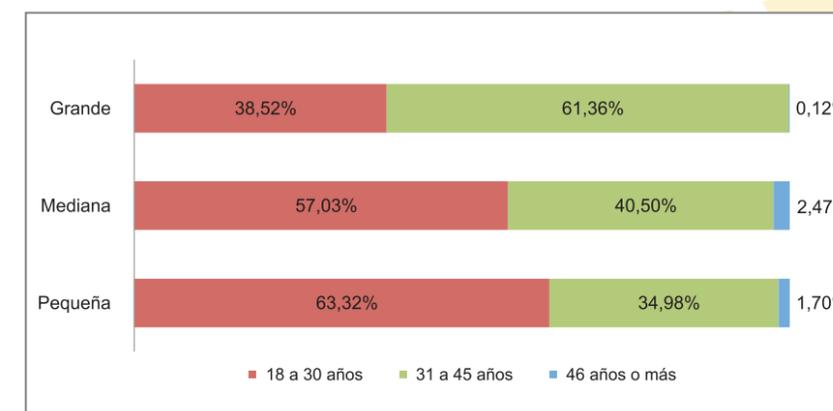
Gráfico 32: Necesidades identificadas de talento humano por sexo y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Al prestar atención al tamaño de la empresa y la edad de los trabajadores, se observa que la mayor parte de empresas busca trabajadores cuya edad se encuentre en el rango de 18 a 45 años. De este modo, en las pequeñas empresas, del total de trabajadores requeridos, el 63,32% corresponde a personas cuya edad está entre 18 y 30 años y el 34,98% a personas entre los 31 y 45 años. De manera similar, en las medianas empresas, el 57,03% de los trabajadores requeridos corresponde a personas cuya edad está entre 18 y 30 años y el 40,50% se encuentra en el rango comprendido entre 31 y 45 años. En las grandes empresas, por el contrario, el 38,52% del personal buscado corresponde a personas cuya edad se encuentra entre 18 y 30 años y el 61,36% a personas de 31 a 45 años. Los trabajadores en la franja de edad de 46 años en adelante se mueven entre el 1,70%, en las pequeñas empresas; el 2,47%, en las medianas empresas y el 0,12%, en las grandes empresas.

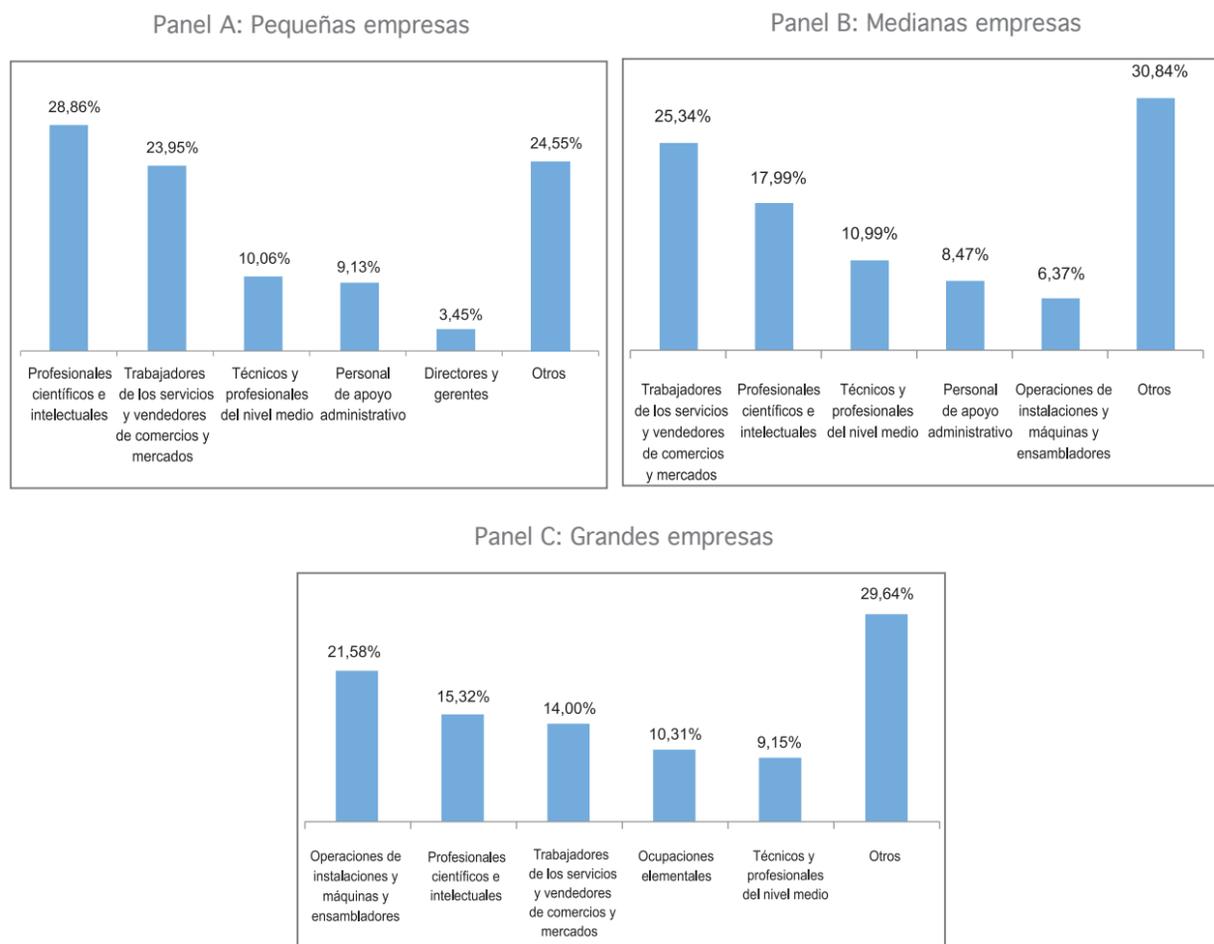
Gráfico 33: Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A nivel de puestos de trabajo que requieren ser ocupados, las pequeñas empresas buscan principalmente trabajadores para cargos de profesionales, científicos e intelectuales (28,86%), seguido de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (23,95%). Por su parte, las empresas medianas buscan mayoritariamente trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (25,34%), seguido de profesionales, científicos e intelectuales (17,99%). Las empresas grandes buscan generalmente operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (21,58%) y profesionales, científicos e intelectuales (15,32%).

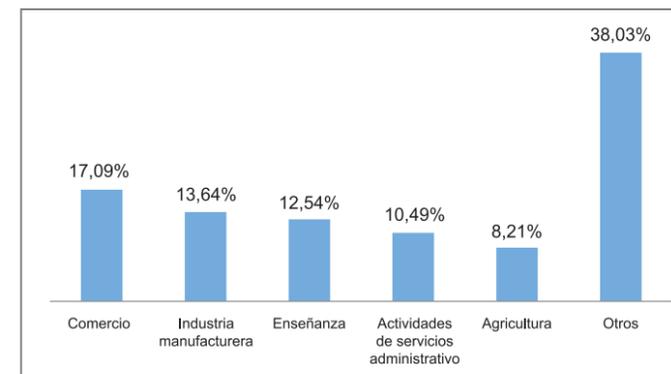
Gráfico 34: Necesidades identificadas de talento humano por puesto de trabajo y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A nivel nacional, las necesidades identificadas de talento humano se concentran en actividades de comercio al por mayor y menor (17,09%), seguido de la manufactura (13,64%), enseñanza (12,54%), servicios administrativos y de apoyo (10,49%), y la agricultura, apicultura, ganadería y pesca (8,21%).

Gráfico 35: Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica

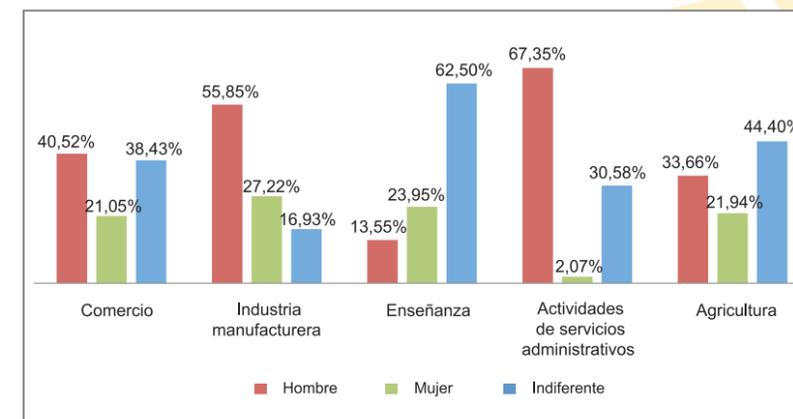


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El análisis de los datos estudiados ofrece detalles sobre las preferencias de los empresarios en relación al sexo de sus trabajadores según la actividad económica que la empresa desempeñe.

De esta forma, en las empresas dedicadas a actividades comerciales, se buscó un total de 7.176 trabajadores, de los cuales el 40,52% fueron hombres, en el 38,43% resultaba indiferente el sexo y, el 21,05% fueron mujeres. También se observa que de los 5.728 trabajadores buscados por empresas dedicadas a actividades manufactureras, el 55,85% fueron hombres mientras que a un 16,93% le resultaba indiferente el sexo, mientras que el 27,22% fueron mujeres. Por otro lado, de los 5.270 trabajadores buscados por empresas dedicadas a actividades de enseñanza, una gran mayoría declara que le resultaba indiferente el sexo de sus trabajadores (62,50%) o tendía a preferir mujeres (23,95%) y solo el 13,55% fueron hombres. De los 4.405 trabajadores buscados por empresas dedicadas a actividades de servicio administrativo, el 67,35% fueron hombres y en el 30,58% resultaba indiferente al sexo y únicamente el 2,07% fueron mujeres. Finalmente, de los 3.446 trabajadores buscados para empresas dedicadas a actividades agrícolas, el 33,66% fueron hombres; en el 44,40% resultaba indiferente el ser hombre o mujer; y, el 21,94% fueron mujeres.

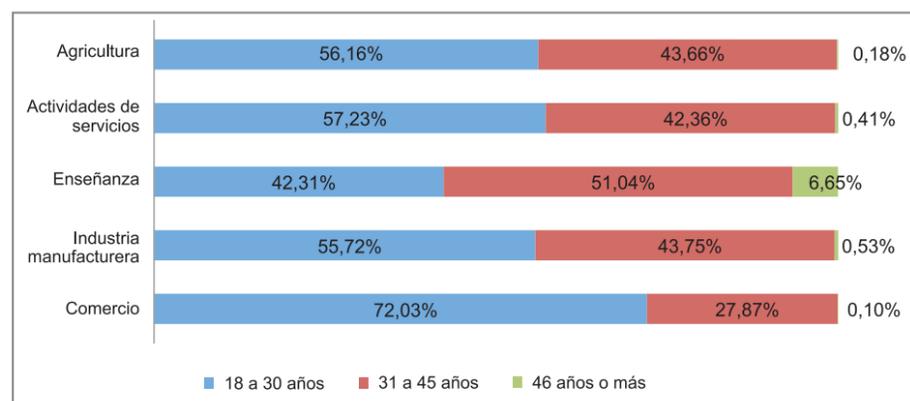
Gráfico 36: Necesidades identificadas de talento humano por sexo y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En las actividades de comercio (72,03%), manufactureras (55,72%), de servicios administrativos (57,23%) y agricultura (56,16%) las empresas buscan principalmente personas entre 18 a 30 años. En la actividad de enseñanza se busca preferiblemente trabajadores de 31 a 45 años edad (51,04%).

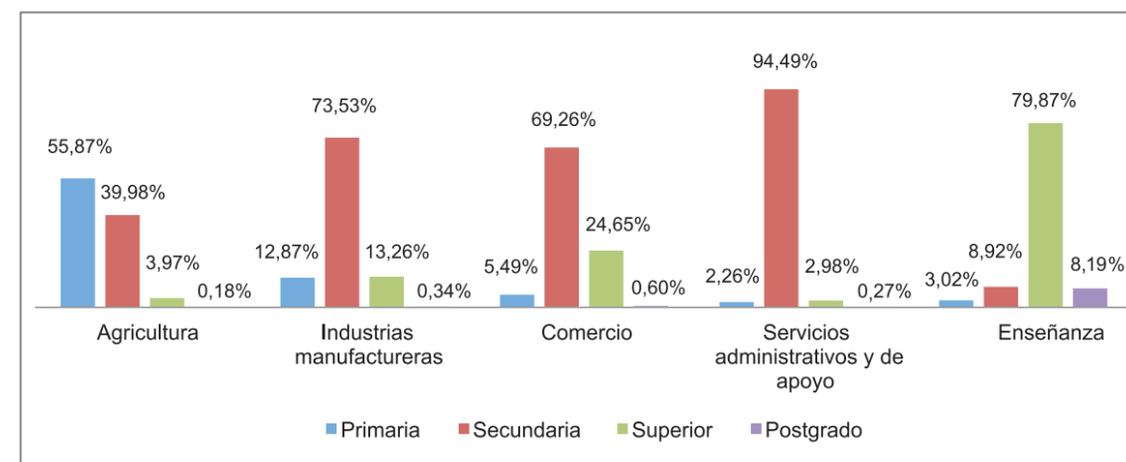
Gráfico 37: Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

De la misma forma, el análisis de los datos estudiados ofrece detalles de la actividad económica de la empresa y el nivel de instrucción del talento humano que se encuentran buscando. Así, en las actividades comerciales, se busca principalmente personas con instrucción de secundaria (69,26%), y superior (24,65%). En menor medida se buscan personas con instrucción primaria (5,49%) o de postgrado (0,60%). Para actividades de manufactura, el nivel de instrucción secundaria sigue siendo el más buscado (73,53%) mientras que la búsqueda de personas con nivel de primaria (12,87%) y superior (13,26%) se encuentra más equiparada. Para actividades de enseñanza, se busca fundamentalmente personas con nivel de instrucción superior (79,87%) y de postgrado (8,20%). Las actividades de servicios administrativos y de apoyo se dirigen principalmente a aquellos trabajadores con nivel de instrucción secundaria (94,49%). Finalmente, para actividades agrícolas, se buscan personas con instrucción primaria (55,87%), o con educación secundaria (39,98%) y en menor medida superior o de postgrado.

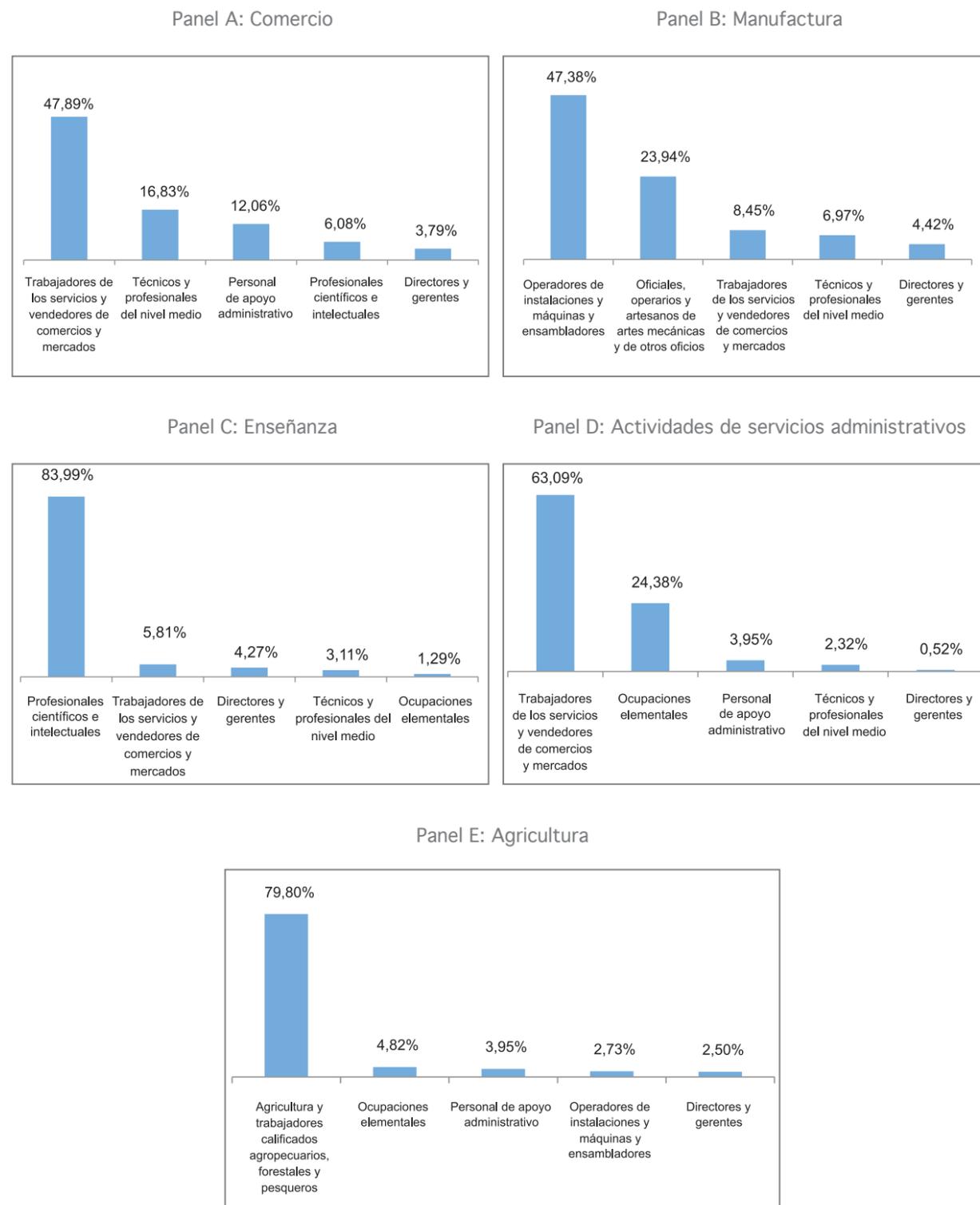
Gráfico 38: Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Los puestos de trabajo identificados difieren en cada una de las principales actividades económicas. De esta forma, en la actividad de comercio al por mayor y menor, las necesidades identificadas de talento humano se enfocan en personal para puestos de servicios y vendedores de comercios y mercados (47,89%), seguido de personal técnico y profesionales del nivel medio (16,83%) y en personal de apoyo administrativo (12,06%). En manufactura se busca mayormente operadores de instalaciones y máquinas, y ensambladores (47,38%) así como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (23,94%). En enseñanza se busca básicamente a profesionales, científicos e intelectuales (83,99%). En servicios administrativos se buscan mayoritariamente trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados (63,09%). Por último, en agricultura se busca principalmente agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios, forestales y pesqueros (79,80%).

Gráfico 39: Necesidades identificadas de talento humano por puesto de trabajo y actividad económica



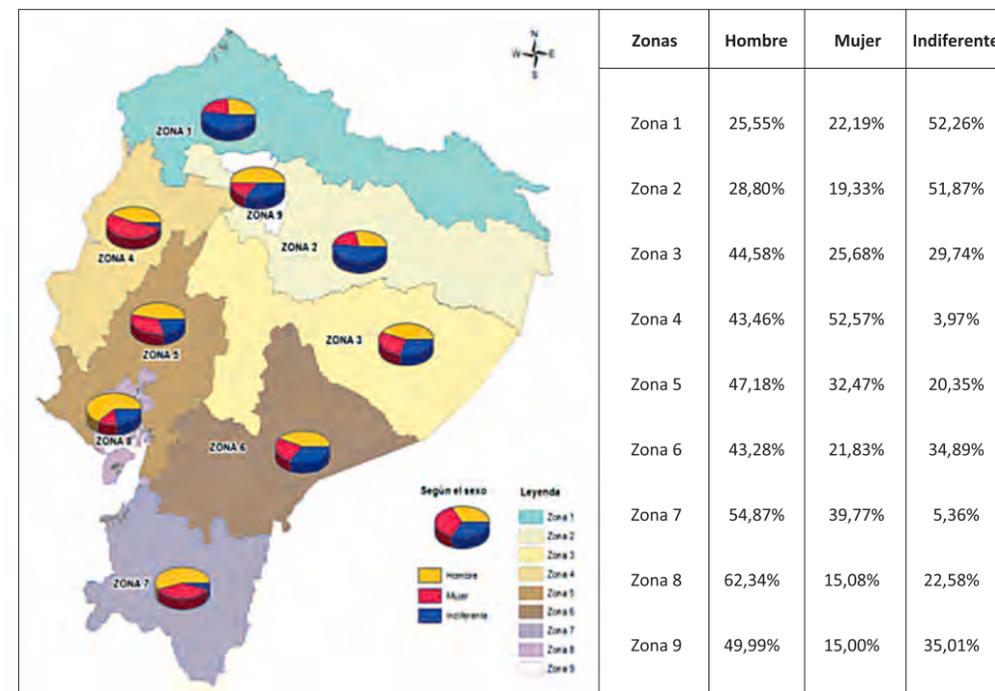
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

4.3.2. Zonas de planificación

En este punto se analizan las necesidades identificadas de talento humano en las nueve zonas de planificación.

Siguiendo el análisis territorial, en la mayoría de las nueve zonas de planificación la búsqueda de talento humano de sexo masculino es superior a la búsqueda de personal femenino. Únicamente, en la zona 4 se buscó más mujeres (52,57%) que hombres (43,46%). En las zonas que concentran la mayor cantidad de trabajadores, 8 y 9, existen marcadas diferencias en la búsqueda de talento humano. En la zona 8, las necesidades identificadas de talento humano para el caso de los hombres es del 62,34% superando a la de las mujeres con el 15,08%. En la zona 9, se buscan más hombres (49,99%) que mujeres (15,00%).

Mapa 14: Necesidades identificadas de talento humano por sexo

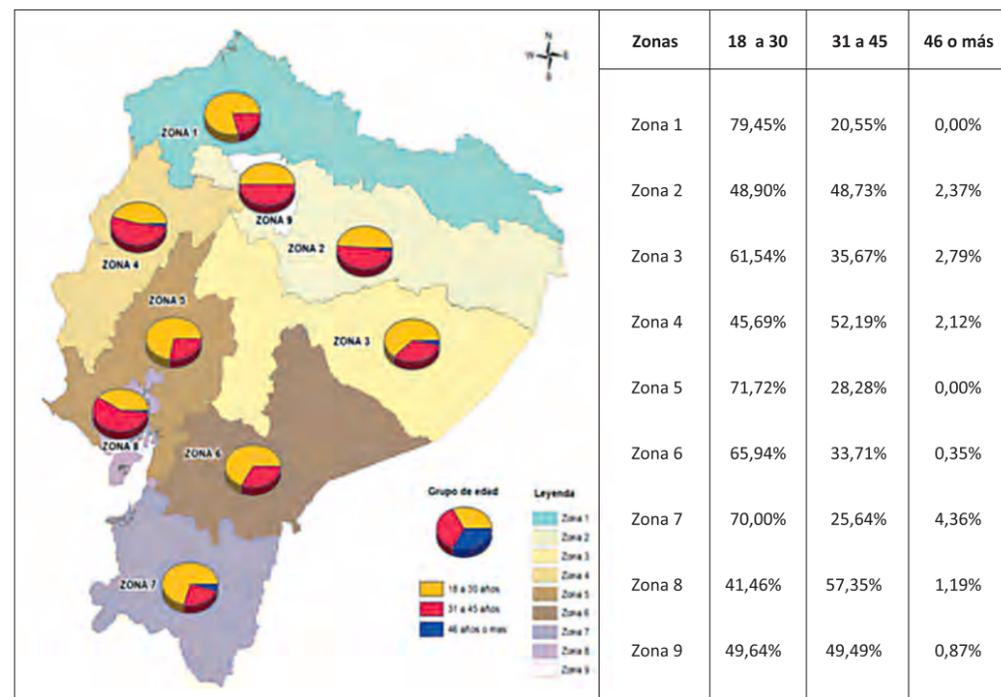


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Como se puede observar, los trabajadores con edad entre los 18 y 45 años son los más buscados por las empresas. Específicamente, los trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y 30 años son los más solicitados en la zona 1 (79,45%), en la zona 5 (71,72%) y en la zona 7 (70,00%).

Mientras, en la zona 2, zona 4, zona 8 y zona 9, las necesidades de talento humano por edad presentan valores más similares. No obstante, en el rango de edad de 46 años o más, las necesidades de talento humano tienen porcentajes muy bajos en todas las zonas.

Mapa 15: Necesidades identificadas de talento humano por grupo de edad

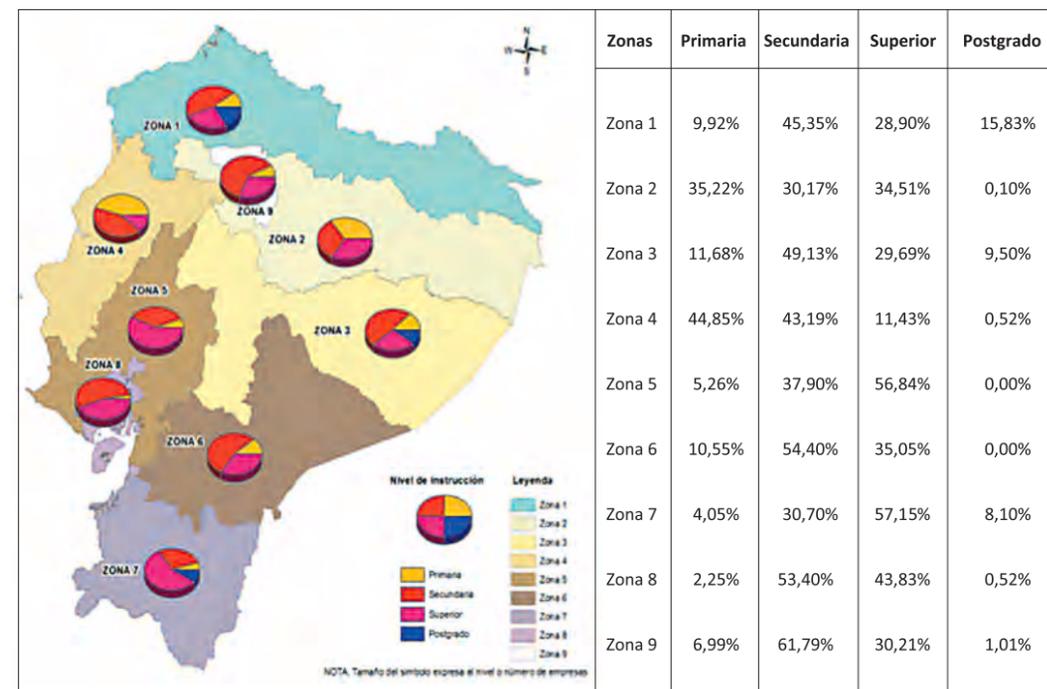


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En relación con las necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción, se busca principalmente personas con formación secundaria y superior. En las zonas 8 y 9, donde se concentran las actividades comerciales y de manufactura, las necesidades identificadas de talento humano por personas con instrucción secundaria son mayoritarias, siendo el 53,40% y el 61,79%, respectivamente. El nivel de instrucción primaria es la menos requerida en todas las zonas, excepto en la zona 2 y 4.

Destaca con notable diferencia la necesidad de personal con niveles de instrucción de postgrado en la zona 1 (15,83%), en la zona 3 (9,50%) y en la zona 7 (8,10%), siendo que en otras zonas este nivel de instrucción no tiene casi demanda, como por ejemplo en las zonas 2, 5 y 6.

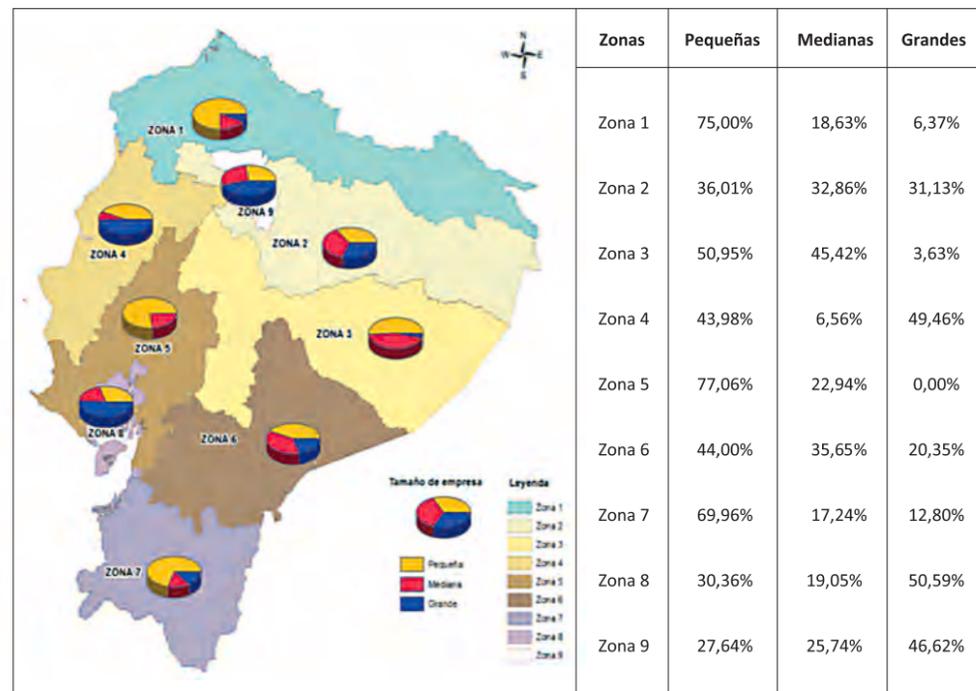
Mapa 16: Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta a las necesidades identificadas de talento humano por tamaño de empresa, sobresale las necesidades de las pequeñas empresas en la zona 5 (77,06%) y zona 1 (75,00%). Las medianas empresas mantienen unas necesidades similares, aunque destaca la diferencia que se encuentra entre la zona 3 (45,42%) y la zona 6 (35,65%). Las mayores necesidades identificadas de talento humano por parte de grandes empresas se concentran en la zona 8 (50,59%), zona 4 (49,46%) y zona 9 (46,62%).

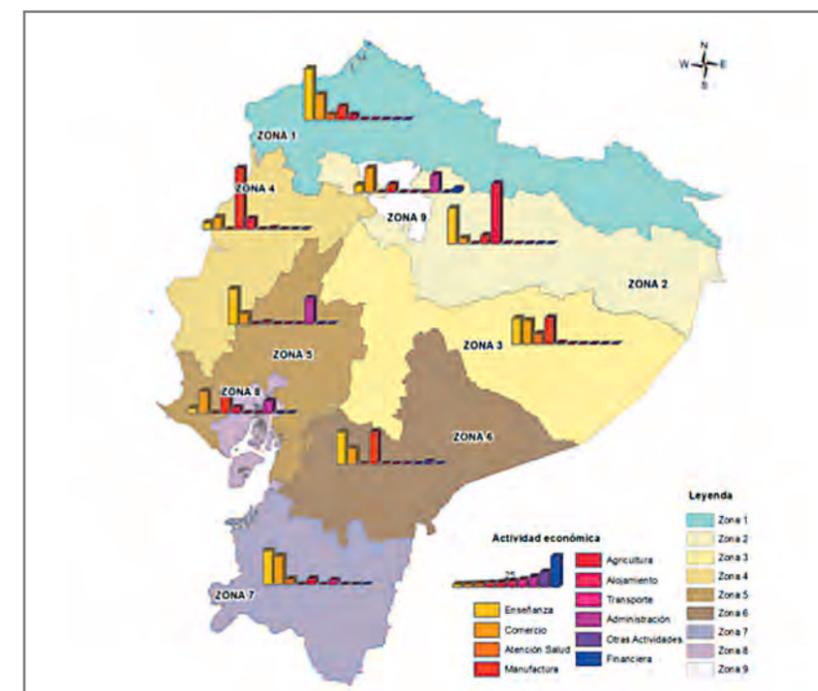
Mapa 17: Necesidades identificadas de talento humano por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Finalmente, las necesidades identificadas de talento humano en las zonas de planificación se dan principalmente en empresas dedicadas a las actividades económicas de manufactura, comercio al por mayor y menor y enseñanza. La Tabla 6 muestra cuáles son las principales actividades económicas de cada una de las zonas de planificación. Las mayores necesidades identificadas de talento humano en manufactura se encuentran en la zona 4 (49,79%). En cuanto al comercio al por mayor y menor, las necesidades identificadas de talento humano se encuentran en la zona 7 (23,07%). En la actividad de la enseñanza, destaca notablemente la zona 1 (41,02%) con mayores necesidades de talento humano.

Mapa 18: Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tabla 6: Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica - zonas

ZONA	Actividades económicas									
	Administrativos	Agricultura	Alojamiento	Atención Salud	Comercio	Enseñanza	Financieras	Manufactura	Transporte	Otras actividades
Zona 1	0,00%	3,86%	0,00%	4,05%	20,27%	41,02%	0,00%	10,71%	0,00%	0,00%
Zona 2	0,00%	48,87%	0,37%	0,00%	4,64%	28,86%	0,00%	6,96%	0,00%	0,00%
Zona 3	0,00%	1,21%	0,00%	8,57%	19,23%	21,06%	0,00%	21,61%	0,00%	0,00%
Zona 4	0,00%	8,97%	0,00%	0,00%	9,72%	5,47%	0,00%	49,79%	1,04%	0,00%
Zona 5	21,21%	0,00%	0,00%	0,00%	8,66%	28,57%	0,00%	1,30%	0,00%	0,00%
Zona 6	0,00%	0,22%	0,00%	0,00%	12,96%	26,19%	0,00%	26,34%	0,00%	1,80%
Zona 7	0,00%	4,90%	0,00%	4,37%	23,07%	27,28%	0,00%	0,00%	3,83%	0,00%
Zona 8	10,60%	4,93%	0,00%	0,00%	17,93%	4,24%	0,00%	17,59%	0,00%	0,00%
Zona 9	14,88%	0,00%	0,00%	0,00%	20,05%	6,59%	3,80%	6,85%	0,00%	0,00%

*Se expone las cinco principales actividades de cada zona

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

4.4. Demanda insatisfecha

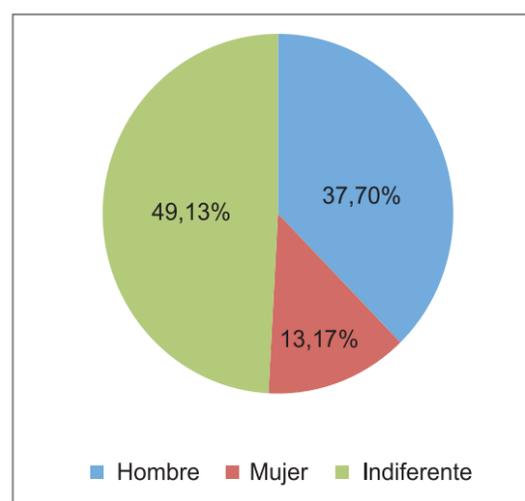
Algunas teorías generales dan argumentos por los cuales existe demanda insatisfecha. Sobre esta línea se destaca principalmente la Teoría de búsqueda y emparejamiento laboral (Search and Matching Theory) que indica que existen algunos factores del mercado que producen un desequilibrio. Entre los factores principales se menciona los costos de búsqueda, asimetrías de información y heterogeneidad de los salarios de reserva, entre otros (Pissarides, 2011).

En esta sección se analiza la demanda insatisfecha tomando en cuenta la cantidad de trabajadores que las empresas buscaron pero no encontraron, durante el trimestre comprendido entre julio a septiembre 2012. Además, se considera el ratio del personal que se encontró respecto al que se buscó, según las características demográficas, tamaño de empresa, actividad económica y principales ocupaciones de los trabajadores. Toda la indagación se realiza tanto a nivel nacional como por zonas de planificación.

4.4.1. Nivel nacional

A nivel nacional, el total de trabajadores no encontrados se divide en está compuesto por un 37,70% de hombres y un 13,16% de mujeres. Además, se registra un 49,13% de trabajadores no encontrados, en puestos para los cuales era indiferente el sexo.

Gráfico 40: Demanda insatisfecha por sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La cantidad de trabajadores buscados (20.188 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (17.836 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados respecto a los buscados fue del 88,35%; la demanda insatisfecha alcanzó 2.352 personas. La cantidad de trabajadoras buscadas (8.280 personas) fue superior a la cantidad de trabajadoras encontradas (7.459). Por tal motivo, el ratio de encontradas respecto a las buscadas es del 90,08%. En este caso, la demanda insatisfecha alcanzó 821 personas. La cantidad de trabajadores buscados cuyo sexo resulta indiferente (13.523 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (10.458 personas). Por ende, el ratio de encontrados, respecto a los buscados, fue del 77,33% y, en esta ocasión, la demanda insatisfecha alcanzó 3.065 personas.

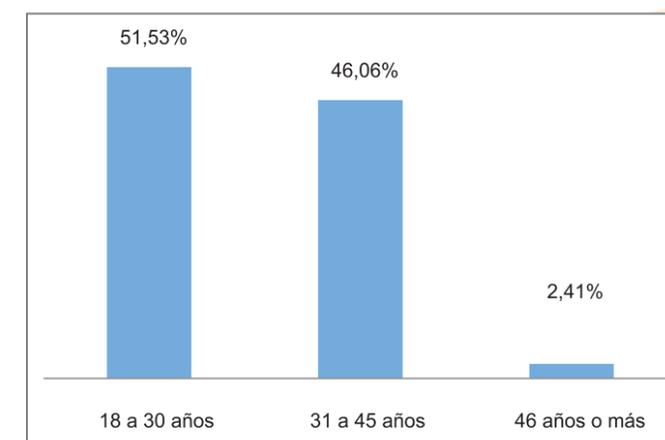
Tabla 7: Ratio: Encontrados/Buscados por sexo

Sexo	Necesidades identificadas de talento humano	Trabajadores encontrados	Ratio: (Encontrados / Buscados)	Demanda insatisfecha (Buscados - Encontrados)
Hombre	20.188	17.836	88,35%	2.352
Mujer	8.280	7.459	90,08%	821
Indiferente	13.523	10.458	77,33%	3.065

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A nivel nacional, del total de trabajadores no encontrados, el 51,53% fueron puestos para trabajadores entre 18 y 30 años; el 46,06% para personas de 31 a 45 años y solo el 2,41% para personas cuyas edades vayan desde 46 años en adelante.

Gráfico 41: Demanda insatisfecha por grupo de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La cantidad de trabajadores buscados de 18 a 30 años (17.573 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (13.319 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados, respecto a los buscados fue del 75,79%, siendo la demanda insatisfecha que alcanzó las 4.254 personas. La cantidad de trabajadores buscados entre 31 y 45 años (15.855 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (12.052 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados respecto a los buscados fue del 76,01% y se encuentra que la demanda insatisfecha alcanzó las 3.803 personas. La cantidad de trabajadores buscados de 46 años o más (430 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (231 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados respecto a los buscados fue del 53,72%, dando una demanda insatisfecha que alcanzó las 199 personas.

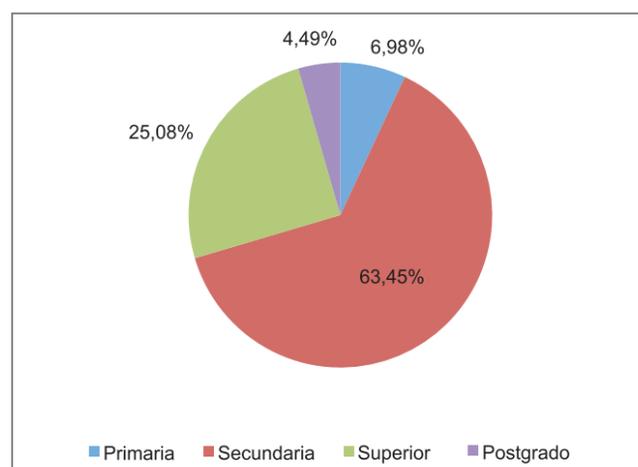
Tabla 8: Ratio: Encontrados/Buscados por grupo de edad

Edad	Necesidades identificadas de talento humano	Trabajadores encontrados	Ratio: Encontrados/Buscados	Demanda insatisfecha Buscados – Encontrados
18 a 30 años	17.573	13.319	75,79%	4.254
31 a 45 años	15.855	12.052	76,01%	3.803
46 años o más	430	231	53,72%	199

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A nivel nacional, del total de trabajadores no encontrados, el 6,98% fueron puestos para trabajadores con instrucción primaria; el 63,45% para gente con instrucción secundaria; el 25,08% fueron para cargos que requerían instrucción superior; y, el 4,49% para gente con estudios de postgrado.

Gráfico 42: Demanda insatisfecha por nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La cantidad de trabajadores buscados con instrucción primaria (3.586 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (3.026 personas). Por lo tanto, la proporción de encontrados respecto a los buscados fue del 84,38%, dando una demanda insatisfecha que alcanzó las 560 personas. La cantidad de trabajadores buscados con instrucción secundaria (18.416 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (13.324 personas). Por lo tanto, la proporción de encontrados respecto a los buscados fue del 72,35%; siendo una demanda insatisfecha que alcanzó las 5.092 personas.

El número de trabajadores buscados con instrucción superior (11.472 personas) es mayor a la cantidad de trabajadores encontrados (9.456 personas). Por lo tanto, la relación de encontrados respecto a los buscados fue del 82,45%, observándose una demanda insatisfecha que alcanzó las 2.013 personas. La cantidad de trabajadores buscados que tengan estudios de postgrado (633 personas) es mayor a la cantidad de trabajadores encontrados (273 personas). Por lo tanto, la proporción de encontrados respecto a los buscados fue del 43,13% y dando una demanda insatisfecha que alcanzó las 360 personas.

Tabla 9: Ratio: Encontrados/Buscados por nivel de instrucción

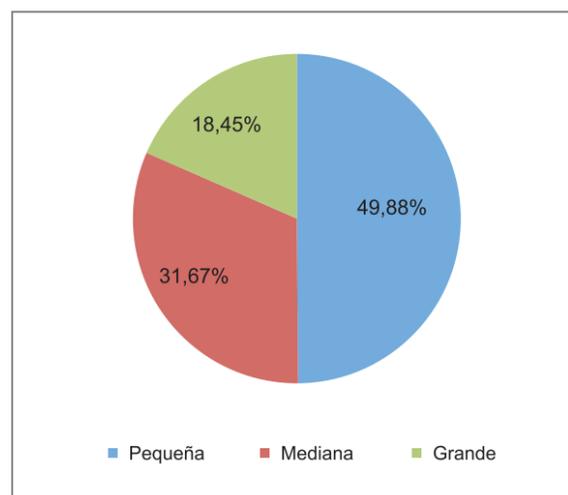
Nivel de instrucción	Necesidades identificadas de talento humano	Trabajadores encontrados	Ratio: Encontrados/Buscados	Demanda insatisfecha Buscados – Encontrados
Primaria	3.586	3.026	84,38%	560
Secundaria	18.416	13.324	72,35%	5.092
Superior	11.472	9.459	82,45%	2.013
Postgrado	633	273	43,13%	360

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El ratio entre los trabajadores encontrados y buscados indica que cuanto menor es el porcentaje, más dificultades existen para cubrir esos puestos de trabajo. Observando los ratios en los trabajadores encontrados y buscados por sexo, se advierte que existe una mayor dificultad de cubrir los empleos en los que el sexo es indiferente. En relación a la edad, los trabajadores con 46 años o más tienen un ratio menor que en el resto de edades. En cuanto a los ratios por nivel de instrucción, confirman la importancia de consolidar el sistema de capacitación orientado a las necesidades de demanda de talento humano, especialmente en los niveles de instrucción de educación secundaria y de postgrado y orientado a las necesidades de las pequeñas empresas, que tienen un ratio menor en la búsqueda de trabajadores.

A nivel nacional, del total de trabajadores encontrados según el tamaño de empresa, el 49,88% fueron para puestos en empresas pequeñas; el 31,67%, para puestos en empresas medianas y el 18,45%, para posiciones en empresas grandes.

Gráfico 43: Demanda insatisfecha por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La cantidad de trabajadores buscados por empresas pequeñas (14.918 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (12.072 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados respecto a los buscados fue del 80,92% y la demanda insatisfecha alcanzó las 2.846 personas. La cantidad de trabajadores buscados por empresas medianas (11.015 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (9.208 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados respecto a los buscados fue del 83,60%, siendo la demanda insatisfecha que alcanzó las 1.807 personas. La cantidad de trabajadores buscados por empresas grandes (16.050 personas) fue superior a la cantidad de trabajadores encontrados (14.997 personas). Por lo tanto, el ratio de encontrados respecto a los buscados fue del 93,44% dando una demanda insatisfecha que alcanzó las 1.053 personas.

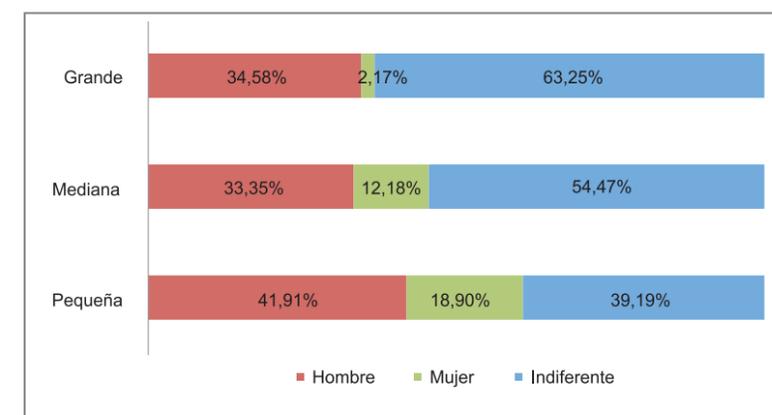
Tabla 10: Ratio: Encontrados/Buscados por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Necesidades identificadas de talento humano	Trabajadores encontrados	Ratio: Encontrados/Buscados	Demanda insatisfecha Buscados – Encontrados
Pequeñas	14.918	12.072	80,92%	2.846
Medianas	11.015	9.208	83,60%	1.807
Grandes	16.050	14.997	93,44%	1.053

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En función del tamaño de la empresa, se analiza la demanda insatisfecha por sexo. En las pequeñas empresas, la demanda insatisfecha fue de 2.973 personas. De ese total, el 41,91% son hombres; el 18,90%, son mujeres; y, el 39,19% son trabajadores cuyo sexo resultaba indiferente. En las medianas empresas, la demanda insatisfecha fue de 1.880 personas. De ese total, el 33,35% son hombres; el 12,18%, son mujeres y, el 54,47% son trabajadores cuyo sexo resultaba indiferente. En las grandes empresas, la demanda insatisfecha fue de 1.385 personas. De ese total, el 34,58% son hombres; el 2,17%, son mujeres y el 63,25% son trabajadores cuyo sexo resultaba indiferente.

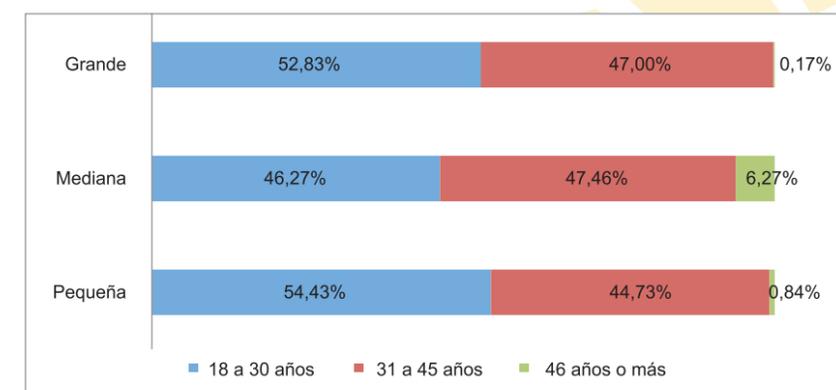
Gráfico 44: Demanda insatisfecha por tamaño de empresa y sexo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En función del tamaño de la empresa y el grupo de edad, se destaca que en las empresas pequeñas y grandes la demanda insatisfecha se concentra principalmente en trabajadores de 18 a 30 años. En empresas medianas, la concentración de la demanda insatisfecha es ligeramente superior entre las personas de 31 a 45 años. La demanda insatisfecha por personas mayores a 46 años es minoritaria, independientemente del tamaño de la empresa.

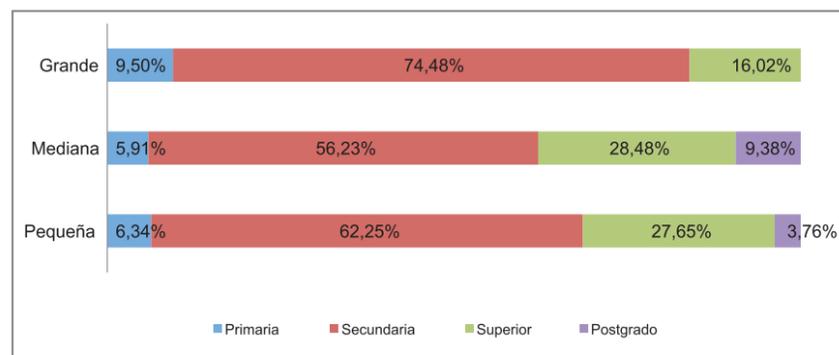
Gráfico 45: Demanda insatisfecha por grupo de edad y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En las empresas pequeñas, medianas y grandes, la demanda insatisfecha se concentra principalmente en personas con nivel de instrucción secundaria, seguido de personas con nivel de instrucción superior.

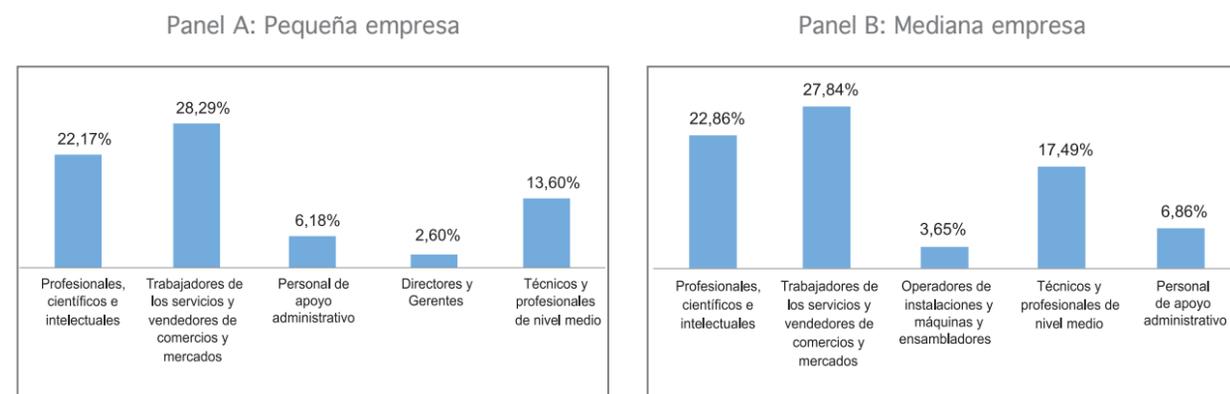
Gráfico 46: Demanda insatisfecha por nivel de instrucción y tamaño de empresa



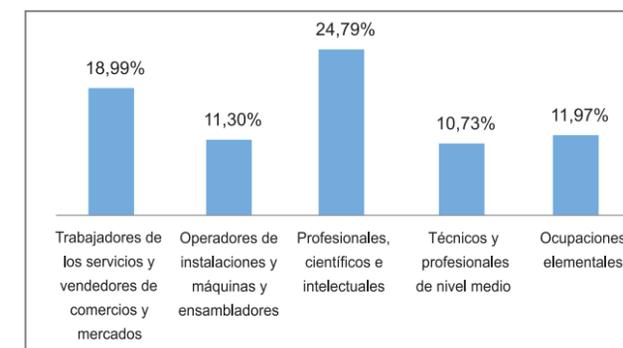
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En las pequeñas empresas, de la demanda insatisfecha total, el 28,29% se registra en puestos de trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados. Así mismo, los puestos de profesionales, científicos e intelectuales participan del 22,17%. De la misma manera, en las medianas empresas, los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados participan del 27,84% de la demanda insatisfecha total, seguido de los cargos de profesionales, científicos e intelectuales con el 22,86%. Finalmente, en grandes empresas se destaca que de la demanda insatisfecha total, el 24,79% se concentra en cargos de profesionales, científicos e intelectuales, seguido de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con el 18,99%.

Gráfico 47: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y tamaño de empresa



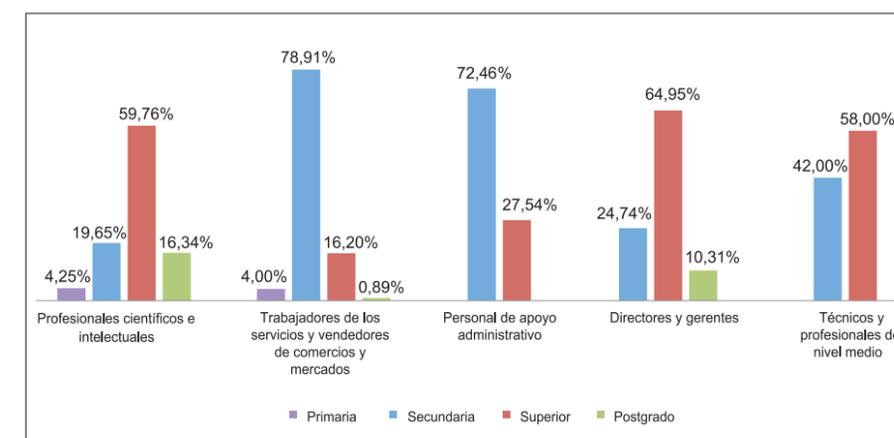
Panel C: Grande empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En función del tamaño de la empresa, se analiza la demanda insatisfecha según el nivel de instrucción y el puesto de trabajo. De la demanda insatisfecha total de las pequeñas empresas, se percibe que en los puestos de trabajo en los que se demandan profesionales, científicos e intelectuales; directores y gerentes y, en los técnicos y profesionales de nivel medio existe mayor demanda insatisfecha por personas con nivel de instrucción superior. Por otra parte, en la ocupación de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y, en personal del apoyo administrativo, la demanda insatisfecha es principalmente por personas con nivel de instrucción de secundaria.

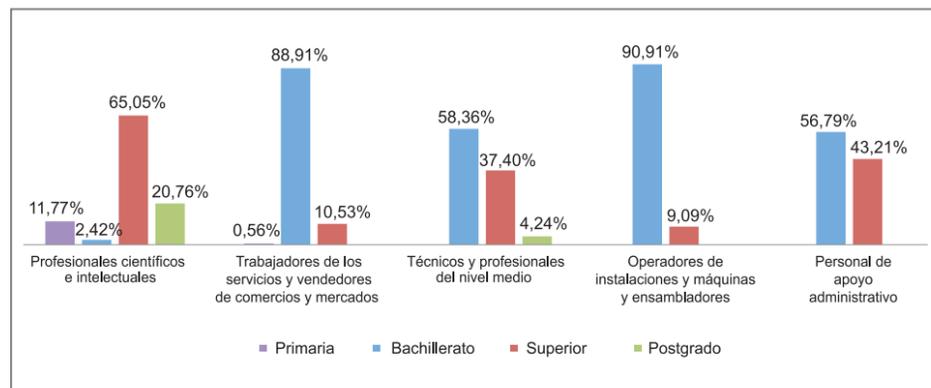
Gráfico 48: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción - pequeña empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En medianas empresas, en puestos para profesionales, científicos e intelectuales existe una demanda insatisfecha principalmente por personas con nivel superior y de postgrado. Por su parte, en los cargos de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; técnicos y profesionales de nivel medio; operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, existe una demanda insatisfecha de personas con nivel de instrucción de secundaria.

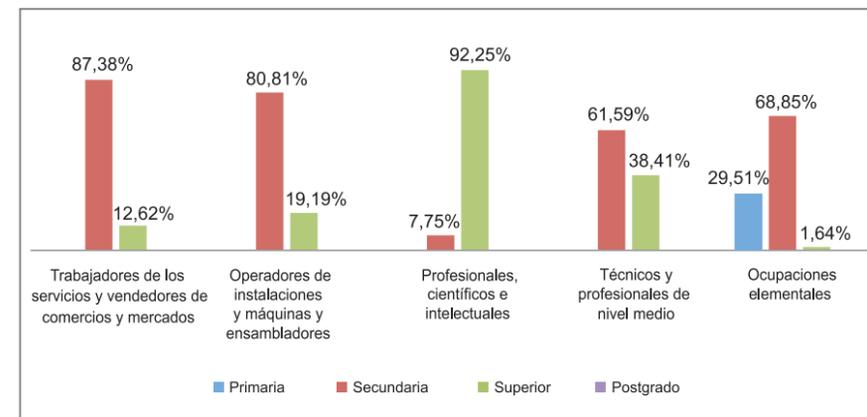
Gráfico 49: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción - mediana empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En grandes empresas, se muestra una mayor demanda insatisfecha de personas con nivel de instrucción de secundaria y nivel superior, principalmente en los cargos o puestos de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. Mientras que, en ocupaciones elementales se identifica una demanda insatisfecha por trabajadores con nivel de instrucción primaria. En los puestos de profesionales, científicos e intelectuales la demanda insatisfecha se concentra en trabajadores con nivel superior de instrucción.

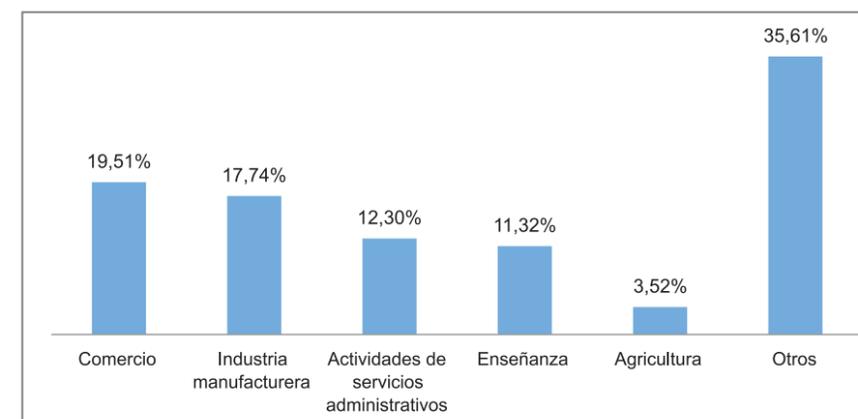
Gráfico 50: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción - grande empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Una vez analizada la demanda insatisfecha de trabajadores por tamaño de empresa, se analiza la demanda insatisfecha según las principales actividades económicas de las empresas. Para el análisis se toma en cuenta las cinco principales actividades económicas determinadas en el CIU4. De la demanda insatisfecha total, el 19,51% (1.113 personas) se registra principalmente en la actividad de comercio al por mayor y menor. Muy de cerca, se encuentra la manufactura, donde la demanda insatisfecha alcanza el 17,74% (1.012 personas). Así mismo, actividades de servicios administrativos y enseñanza registran una demanda insatisfecha del 12,30% y el 11,32%, respectivamente.

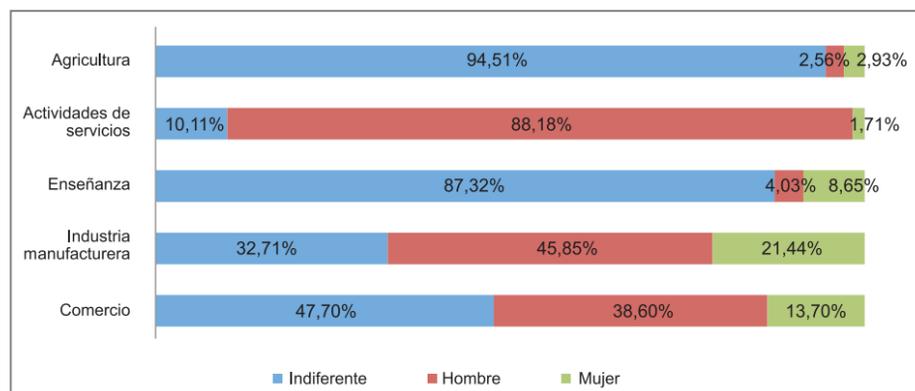
Gráfico 51: Demanda insatisfecha por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tomando en cuenta la actividad económica y el sexo, en las actividades de industria manufacturera y de servicios administrativos, la demanda insatisfecha principalmente se registra en hombres. Por su parte, en actividades de comercio al por mayor y menor, enseñanza y agricultura no se identifica una preferencia por hombres o mujeres, ya que la mayor demanda insatisfecha se registra indiferente al sexo.

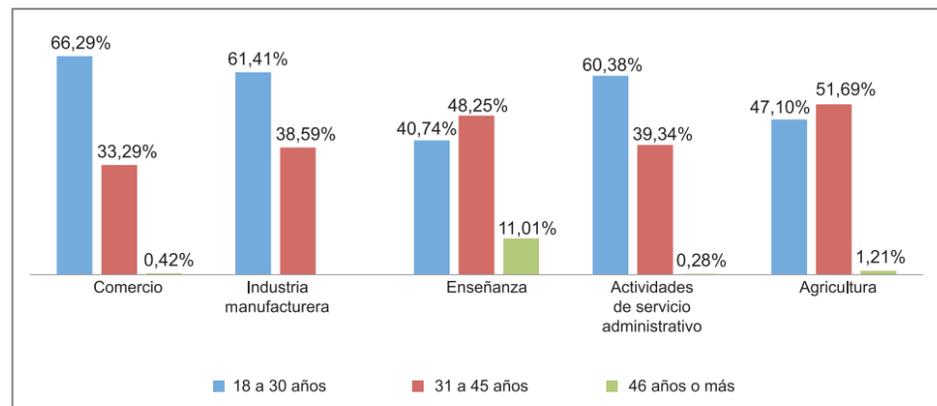
Gráfico 52: Demanda insatisfecha por sexo y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En el análisis de demanda insatisfecha por actividad y grupos de edad se destaca que en la actividad de comercio, industria manufacturera, y actividades de servicios administrativos, la mayor demanda insatisfecha se registra en personas entre 18 y 30 años de edad. Por su parte, se destaca que en actividades de enseñanza y agricultura la demanda insatisfecha se concentra principalmente en personas entre 31 y 45 años de edad.

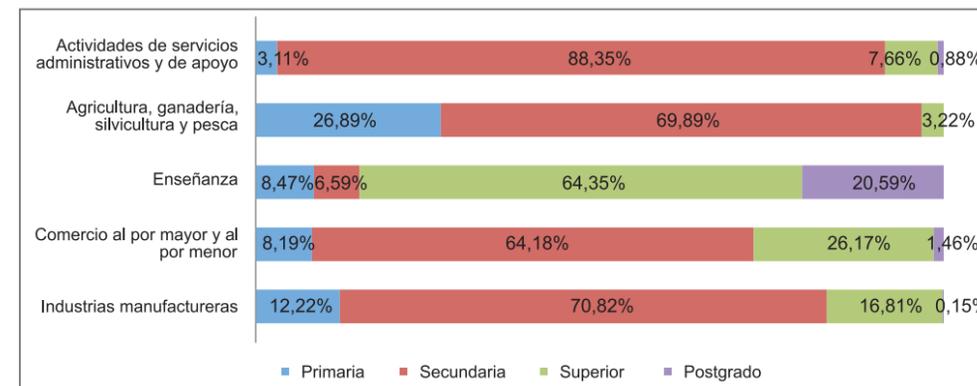
Gráfico 53: Demanda insatisfecha por grupo de edad y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Considerando las cinco principales actividades: manufactura, comercio al por mayor y menor, enseñanza, agricultura y actividades de servicios administrativos y de apoyo, se evidencia que, en general, la demanda insatisfecha se centra en trabajadores con estudios secundarios; excepto por la actividad de enseñanza, donde la demanda insatisfecha se concentra principalmente en personal con nivel de instrucción superior.

Gráfico 54: Demanda insatisfecha por nivel de instrucción y actividad económica

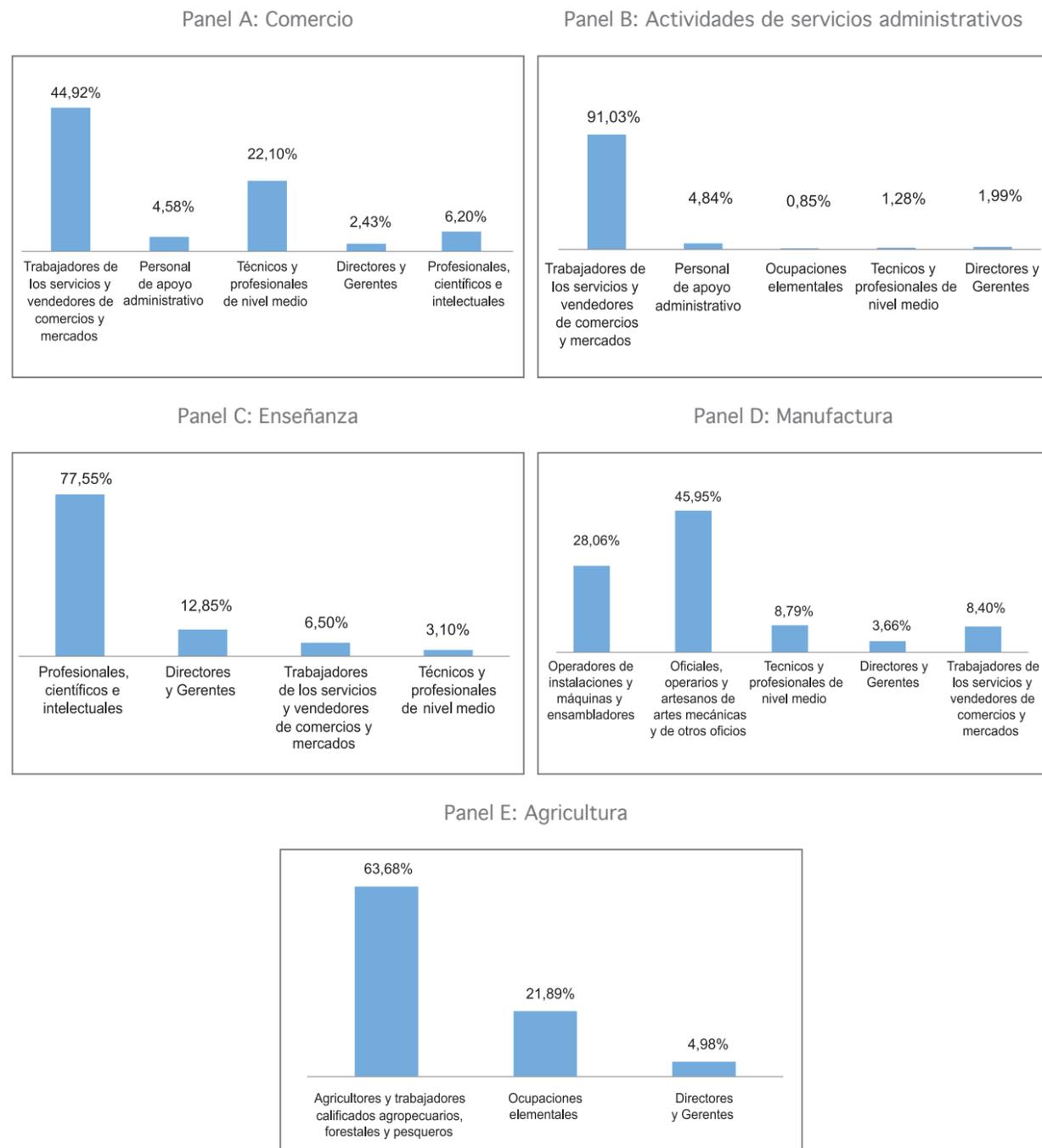


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tomando en cuenta las actividades de enseñanza, manufactura, comercio al por mayor y menor, actividades de servicios administrativos y agricultura, se analiza la demanda insatisfecha por puesto de trabajo.

De esta forma, se observa que en el comercio al por mayor y menor el 44,92% de la demanda insatisfecha pertenece a trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Seguido, por el 22,10% de técnicos y profesionales de nivel medio. Las ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales participan del 6,20%. En actividades de servicios administrativos, la demanda insatisfecha principalmente corresponde a puestos de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, con una participación del 91,03%. En enseñanza, de la demanda insatisfecha total, el 77,55% se centra en profesionales, científicos e intelectuales, seguido se encuentran directores y gerentes con una participación del 12,85% y los puestos de trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados, con un 6,50%. En la industria manufacturera, de la demanda insatisfecha registrada se destaca que el 45,95% pertenece a oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, seguido de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores con un 28,06%. Finalmente, en la actividad de agricultura, se destaca que, de la demanda insatisfecha total, el 63,68% pertenece a puestos de agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios, forestales y pesqueros.

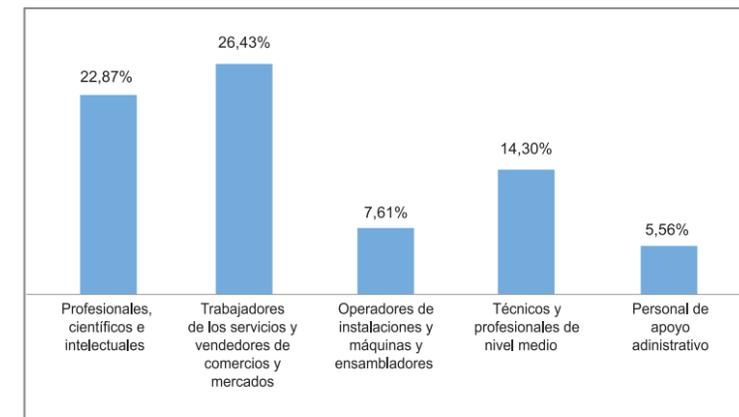
Gráfico 55: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Al analizar la demanda insatisfecha por cargo o puesto de trabajo, se destaca que de la demanda insatisfecha total, el 26,43% pertenece a trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, seguido de profesionales, científicos e intelectuales con una participación del 22,87%.

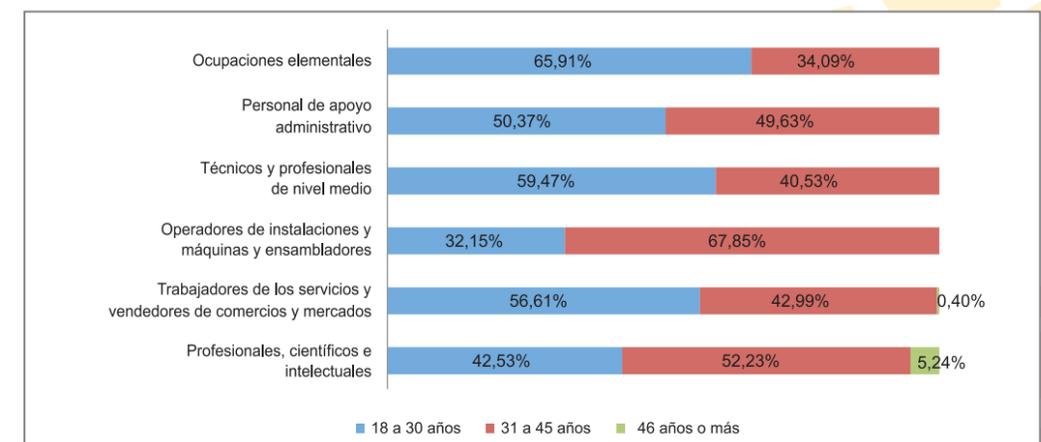
Gráfico 56: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

De la demanda insatisfecha total, en los cargos de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores se registra una mayor demanda insatisfecha de trabajadores de 31 a 45 años de edad, lo mismo se evidencia para profesionales, científicos e intelectuales. Por su parte, en las actividades de técnicos y profesionales de nivel medio y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados la demanda insatisfecha se registra principalmente en trabajadores de 18 a 30 años.

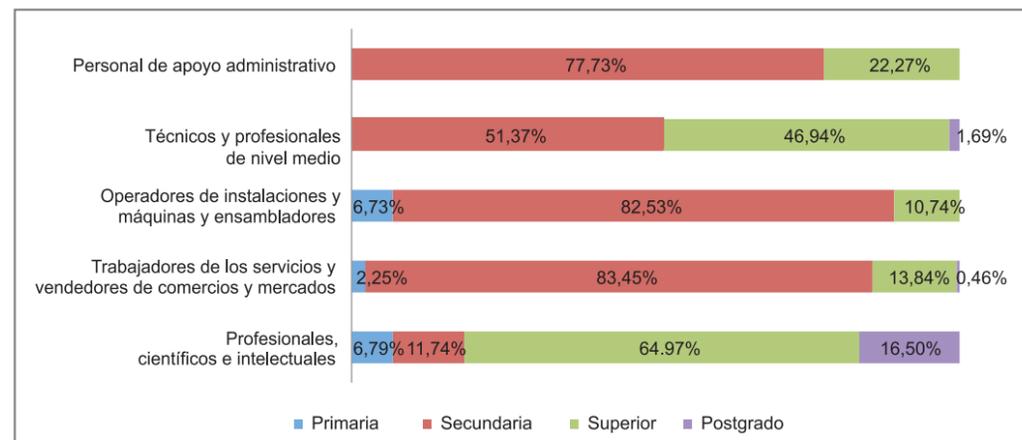
Gráfico 57: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y grupo de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Por su parte, al realizar el análisis por cargo y nivel de instrucción, se destaca que en los cargos de profesionales, científicos e intelectuales la demanda insatisfecha se registra principalmente en personas con nivel de educación superior. Mientras que, en las ocupaciones de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios, operadores de instalaciones y máquinas; y personal de apoyo administrativo, la demanda insatisfecha se registra principalmente en personas con nivel de instrucción secundaria.

Gráfico 58: Demanda insatisfecha por puesto de trabajo y nivel de instrucción



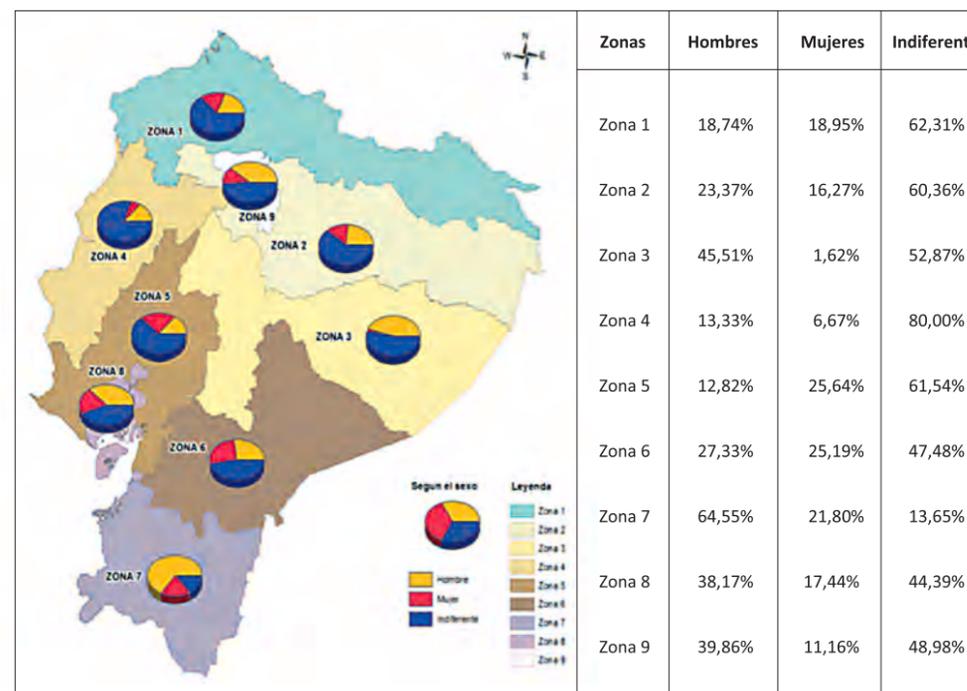
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

4.4.2. Zonas de planificación

Se destaca que en la mayoría de las zonas de planificación, la demanda insatisfecha de trabajadores se concentra más en hombres. Sobresale la demanda insatisfecha de la zona 7 (64,55%) y zona 3 (45,51%), así como las zonas 8 y 9 que están cercanas al 40,00%. No obstante, es importante notar que existe una alta demanda insatisfecha cuando la búsqueda es indiferente al sexo, siendo en la zona 4 de hasta un 80,00%.

Mapa 19: Demanda insatisfecha por sexo

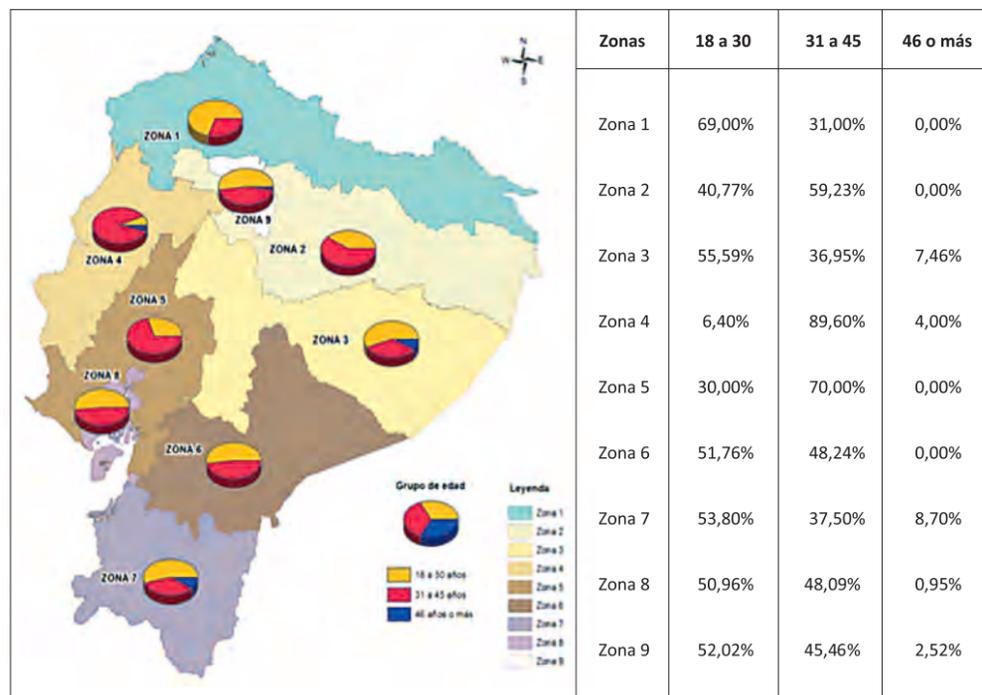


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

Tomando en cuenta los grupos de edad, para todas las zonas de planificación la demanda insatisfecha de trabajadores se concentra en personas menores a 46 años. Específicamente, en las zonas 1, 3, 6 y 7 la demanda insatisfecha es mayoritariamente de trabajadores de 18 a 30 años de edad. Por su parte, en las zonas 2, 4 y 5 la demanda insatisfecha se da principalmente por trabajadores de 31 a 45 años de edad.

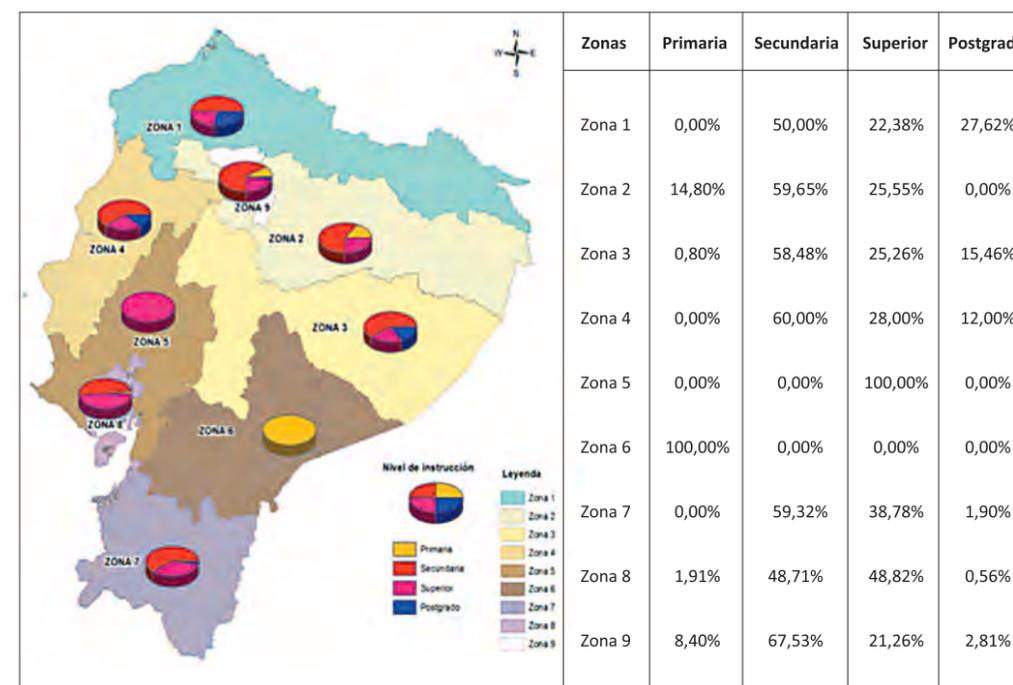
Mapa 20: Demanda insatisfecha por grupo de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Respecto al nivel de instrucción, en la mayoría de las zonas la demanda insatisfecha se evidencia en personas con educación secundaria y superior. Como se mencionó anteriormente, este tipo de resultados pueden estar asociados con las principales actividades económicas que se desarrollan en cada una de las zonas. Es decir, la actividad económica condiciona las ocupaciones o puestos de los trabajadores, así como el perfil esperado de los mismos, el cual está delimitado por el sexo, la edad y el nivel de instrucción, entre otros.

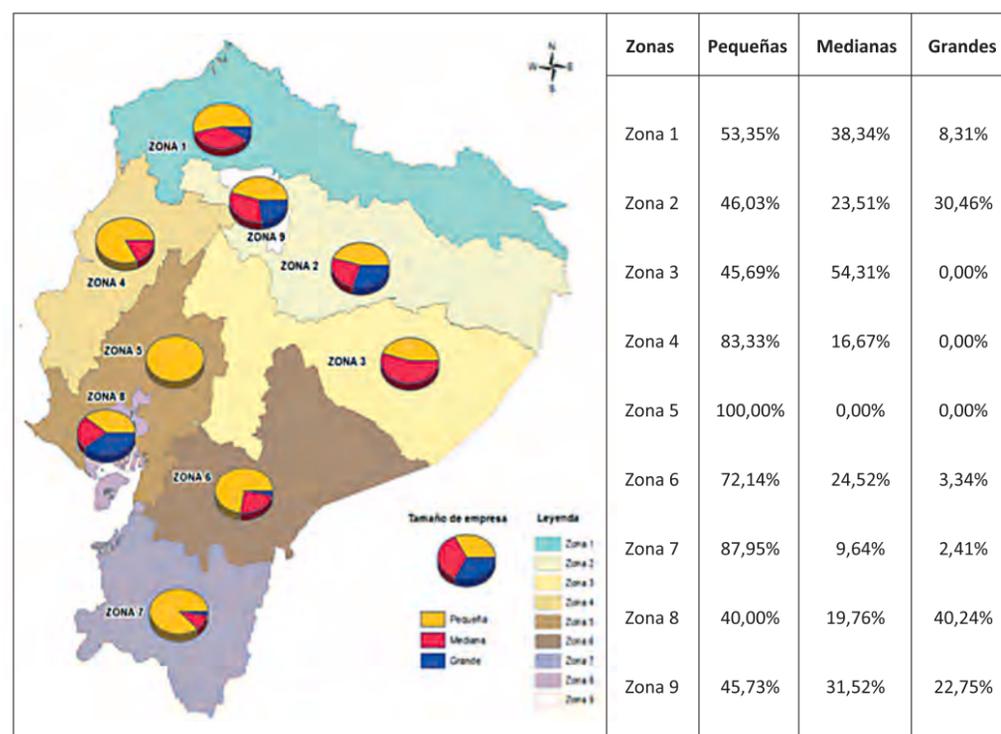
Mapa 21: Demanda insatisfecha por nivel de instrucción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Se destaca que en todas las zonas, a excepción de las zonas 8 y 9, existe una mayor demanda insatisfecha por parte de las empresas pequeñas y medianas. Mientras que, en las zonas 8 y 9, la demanda insatisfecha se registra principalmente por las grandes y pequeñas empresas.

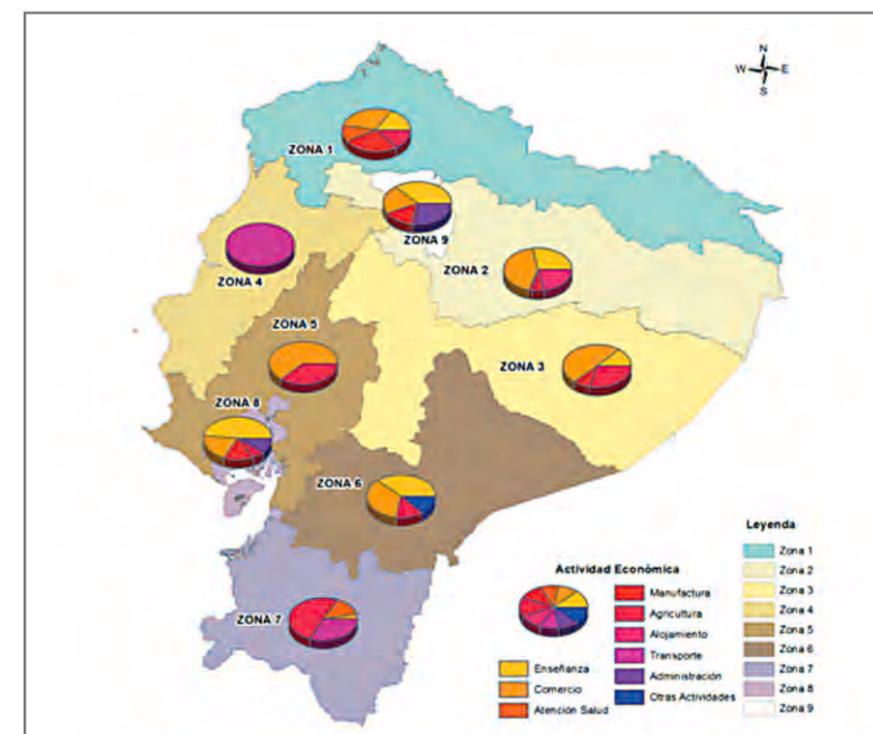
Mapa 22: Demanda insatisfecha por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

La demanda insatisfecha de trabajadores en las zonas de planificación se registra principalmente por empresas dedicadas a las actividades económicas de manufactura, comercio al por mayor y menor y enseñanza. En la zona 1 se destaca principalmente las empresas con actividades de comercio al por mayor y menor, manufactura y enseñanza. En las zonas 2 y 3 se destacan las empresas con actividades de comercio. Por su parte, en la zona 4 se denota una alta concentración de empresas con actividades de transporte, en la zona 5 figuran las empresas de comercio y agricultura. En la zona 6 se destacan el comercio y la enseñanza. Finalmente, en las zonas 8 y 9, la demanda insatisfecha se concentra en empresas dedicadas al comercio al por mayor y menor, manufactura, actividades de servicios administrativos y, enseñanza.

Mapa 23: Demanda insatisfecha por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tabla 11: Demanda insatisfecha por actividad económica

ZONA	Actividades económicas									
	Administrativos	Agricultura	Alojamiento	Atención Salud	Comercio	Enseñanza	Financieras	Manufactura	Transporte	Otras actividades
Zona 1	0,00%	13,03%	0,00%	9,77%	31,27%	15,96%	0,00%	29,97%	0,00%	0,00%
Zona 2	0,00%	7,50%	21,07%	0,00%	41,07%	28,21%	0,00%	2,15%	0,00%	0,00%
Zona 3	0,00%	29,27%	0,00%	0,00%	49,45%	11,97%	0,00%	9,31%	0,00%	0,00%
Zona 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Zona 5	0,00%	38,46%	0,00%	0,00%	61,54%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Zona 6	0,00%	15,46%	0,00%	0,00%	32,99%	39,18%	0,00%	0,00%	0,00%	12,37%
Zona 7	0,00%	50,68%	0,00%	13,70%	2,74%	0,00%	0,00%	0,00%	32,88%	0,00%
Zona 8	9,75%	5,85%	0,00%	0,00%	18,10%	48,75%	0,00%	17,55%	0,00%	0,00%
Zona 9	27,33%	0,00%	0,00%	0,00%	17,83%	38,18%	1,85%	14,81%	0,00%	0,00%

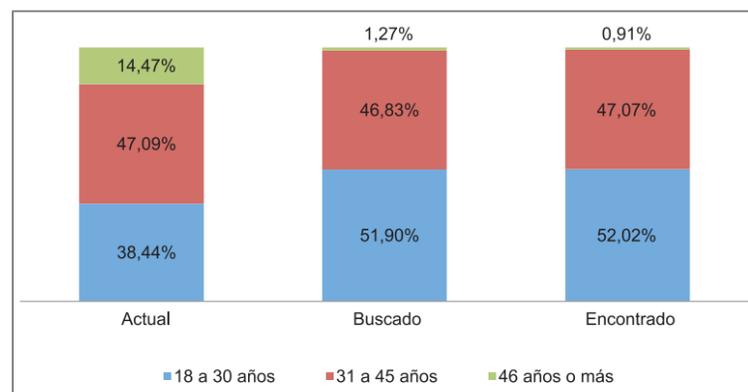
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

4.5. Perfil de demanda

El perfil de demanda de las empresas ecuatorianas es analizado por grupos de edad y sexo. De esta forma se pueden advertir factores sociodemográficos que influyen en la demanda de talento humano por parte de las empresas y orientar las actividades del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional a diferentes colectivos. Además, estos datos se ofrecen atendiendo al tamaño de la empresa y la actividad económica.

El perfil de demanda de las empresas, clasificada por grupos de edad, muestra que el personal actual de las firmas está compuesto en el 38,44% por personas de 18 a 30 años; el 47,09%, por personas de 31 a 45 años y el 14,47% por trabajadores de más de 46 años. En lo que respecta al personal que las firmas buscan, existe una concentración en los grupos de edad de 18 a 30 y 31 a 45 con el 51,90% y el 46,83%, respectivamente, tendencia que se mantiene similar para el caso de personal encontrado.

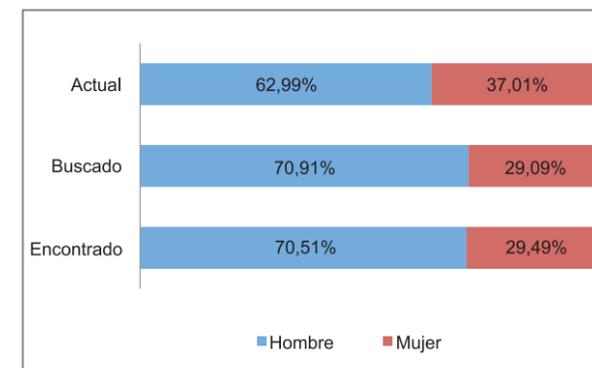
Gráfico 59: Perfil de demanda por grupo de edad



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El perfil de la demanda laboral según el sexo revela que el 62,99% de los trabajadores son hombres y el 37,01% son mujeres. En lo que respecta a la búsqueda de personal, la tendencia resulta similar, con un 70,91% y un 29,09%, a favor de los hombres, fenómeno que se repite en el caso del personal encontrado con el 70,51% y el 29,49%, respectivamente.

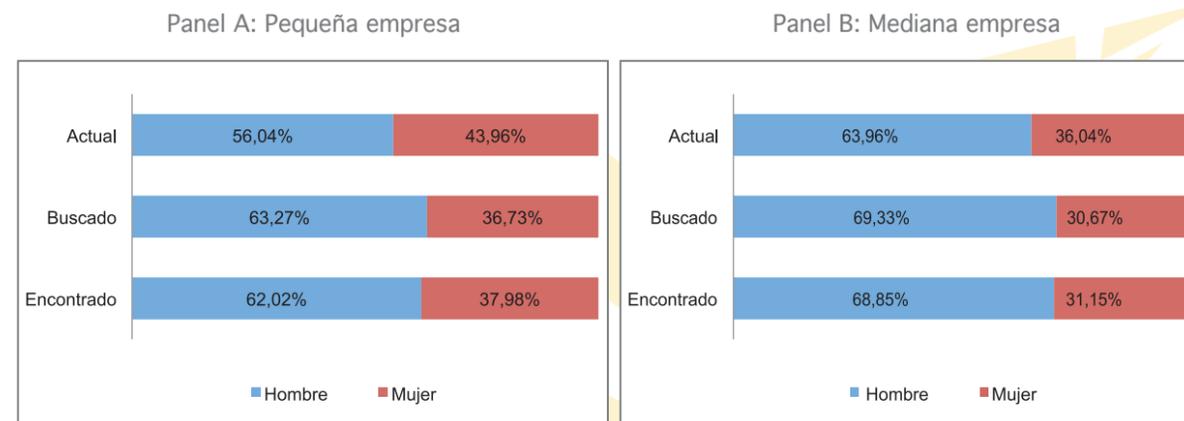
Gráfico 60: Perfil de demanda por sexo



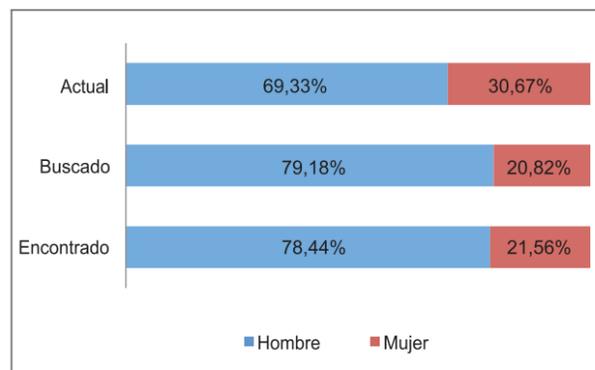
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Al realizar el análisis por tamaño de empresa se encuentra que en las pequeñas empresas, los hombres son buscados (63,27%) y encontrados (62,02%) en mayor medida que las mujeres buscadas (36,73%) y encontradas (37,98%). En las medianas empresas, en igual medida, los hombres son buscados (69,33) y encontrados (68,85%) en mayor medida que las mujeres (30,67% y 31,15% respectivamente). Finalmente, en las grandes empresas, la cantidad de trabajadores hombres buscados (79,18%) y encontrados (78,44%) también supera a la de mujeres (20,82%) y (21,56%), respectivamente. Esta información deja ver cómo incluso hay mujeres que terminan siendo seleccionadas aunque no hayan estado buscando personal de su sexo.

Gráfico 61: Perfil de demanda por sexo y tamaño de empresa



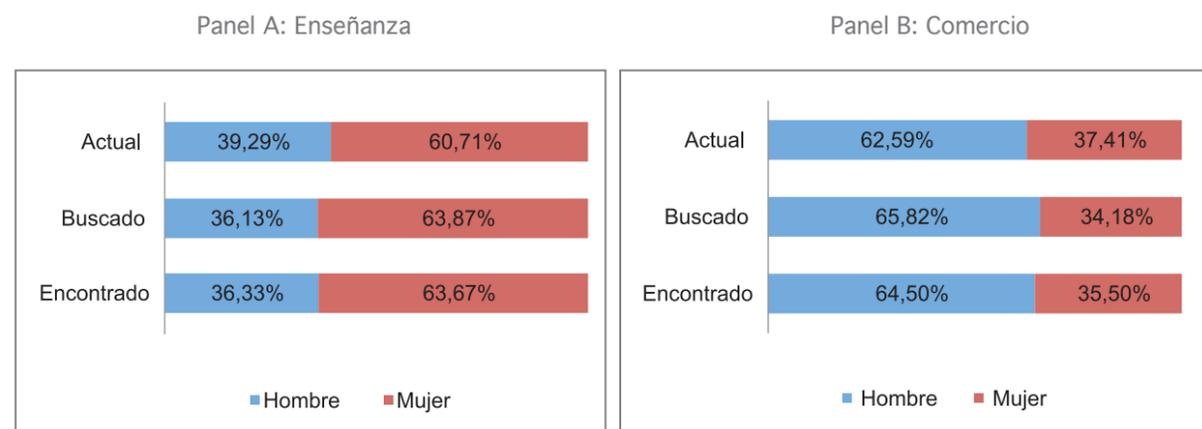
Panel C: Grande empresa



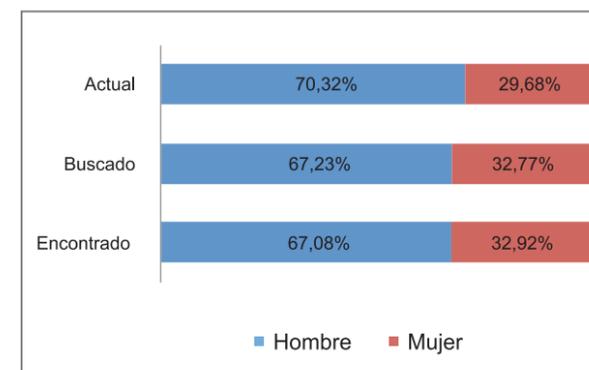
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta al perfil de demanda por sexo y actividad económica de la empresa, se evidencia que en el sector de la educación (enseñanza) hay más personal femenino actualmente trabajando (60,71%). En este mismo sector, se busca (63,87%) y se encuentran (63,67%) más trabajadoras que trabajadores, siendo la única actividad económica en la que hay mayor representatividad de mujeres. Por otra parte, en la industria manufacturera la relación se invierte ya que mayoritariamente se emplea (70,32%), se busca (67,23%) y se encuentra (67,08%) a hombres. Este resultado se relaciona con las principales ocupaciones o cargos desarrollados en esta industria, los cuales requieren principalmente trabajadores hombres. Por último, en el sector de comercio se repite la tendencia que en la industria manufacturera ya que se observa una mayoría de trabajadores de sexo masculino, tanto para personal actual el 62,59% buscado el 65,82% y encontrado 64,50%.

Gráfico 62: Perfil de demanda por sexo y actividad económica



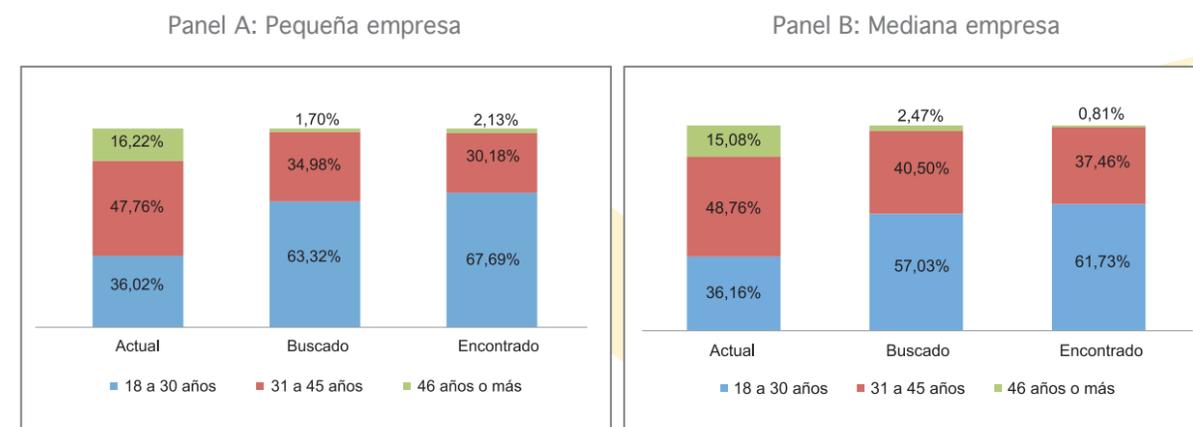
Panel C: Manufactura



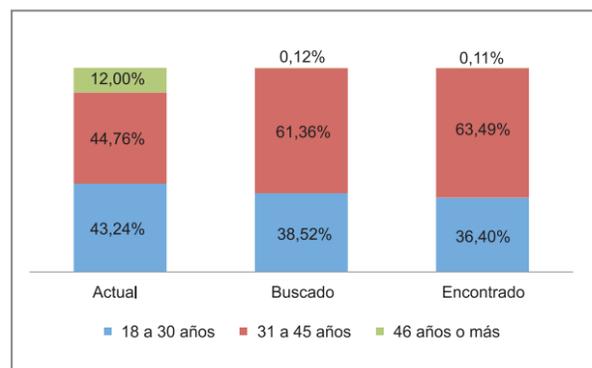
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En el análisis del perfil de la demanda por grupo de edad para las empresas grandes, la composición del personal se encuentra mayoritariamente entre los 31 y 45 años de edad. En el caso de las empresas pequeñas y medianas, se busca y se encuentra principalmente personas entre 18 y 30 años a pesar de que el personal actual se encuentra mayoritariamente en el grupo de edad de 31 a 45 años con una participación del 47,76% y el 48,76% respectivamente. Esta estructura se encuentra relacionada con las principales actividades, y por ende, con los puestos de trabajo requeridos por los diferentes tamaños de empresas.

Gráfico 63: Perfil de demanda por grupo de edad y tamaño de empresa



Panel C: Grande empresa

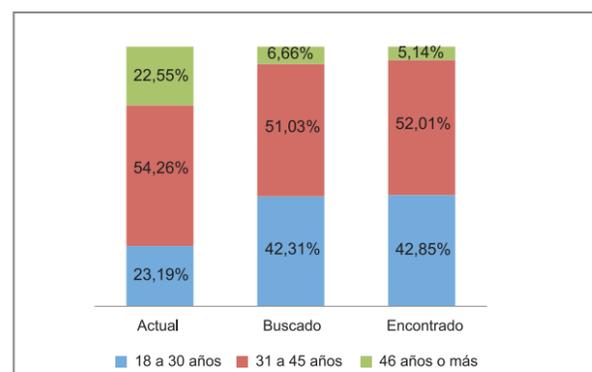


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

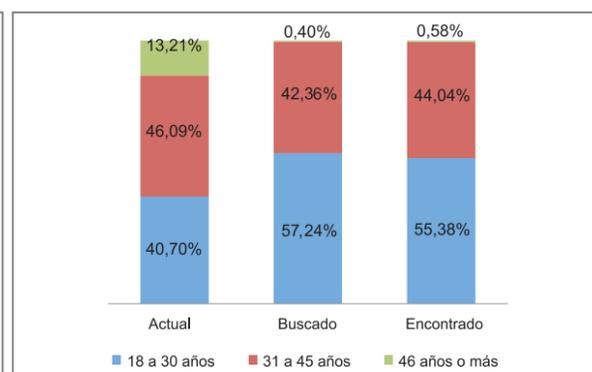
Con respecto al perfil de la demanda por grupo de edad y actividad económica se observa que en el sector de la enseñanza el personal actual (54,26%), buscado (51,04%) y encontrado (52,01%) se encuentra principalmente entre 31 y 45 años. Cabe resaltar que existe un alto porcentaje de personal actual de 46 años o más (22,55%). En el caso de la industria manufacturera el personal actual está compuesto mayoritariamente por personas cuya edad está entre 31 y 45 años (46,09%). Sin embargo se busca y se encuentra trabajadores mayoritariamente de 18 a 30 años de edad con una participación de 57,24% y 55,38%, respectivamente. Por último, en lo que respecta al comercio, el grupo de edad predominante es entre 18 y 30 años, ya que el 44,68% del personal actual, el 72,03% del buscado y el 73,75% del encontrado se encuentra en ese grupo de edad.

Gráfico 64: Perfil de demanda por grupo de edad y actividad económica

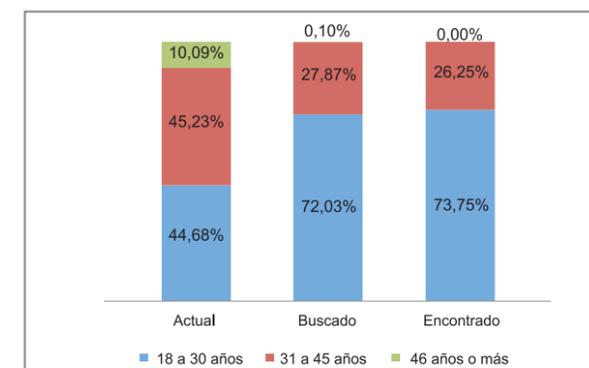
Panel A: Enseñanza



Panel B: Comercio



Panel C: Manufactura



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Con los datos expuestos sobre el perfil de la demanda laboral por edad y sexo, se hace necesario destacar dos factores importantes. En primer lugar se observa que las empresas demandan con mayor intensidad personal más joven, en detrimento de trabajadores de mayor edad. Esto es especialmente destacable en los trabajadores que se encuentran en el rango de 46 años o más. Los trabajadores que se encuentran en este rango de edad tienen una mayor representación en los trabajos que actualmente ocupan. Sin embargo, su demanda baja hasta porcentajes casi inapreciables en aquellos puestos buscados y encontrados. Las causas para esta baja demanda laboral en este grupo deben ser analizadas con mayor detalle en posteriores investigaciones.

En segundo lugar, en cuanto a la demanda laboral por sexo, es necesario advertir las grandes diferencias que existen entre el talento humano demandado. La demanda de trabajadores es notablemente superior a la demanda de trabajadoras en todos los sectores de actividad, superando incluso la demanda de aquellos puestos en los que el sexo resulta indiferente, sin que los datos apunten a causas determinadas. Al igual que con el factor edad, es necesario profundizar en las razones de estas desigualdades.

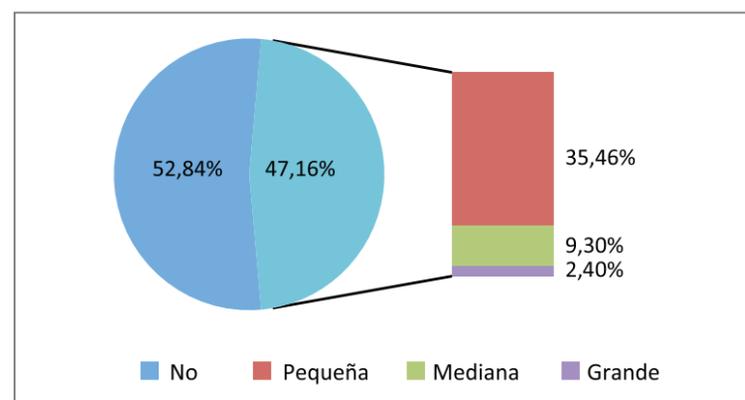
En la siguiente sección se analiza la inversión en capacitación realizada por las empresas en el Ecuador; posteriormente, se revisa la brecha salarial por sexo; y, finalmente, se realiza un análisis sobre la rotación del personal identificando los motivos de entrada y salida.

4.6. Capacitación

En esta sección, se analiza la cantidad de empresas ecuatorianas que invirtieron en capacitación para sus empleados en el año 2011. Este análisis está desagregado de acuerdo al tamaño de empresa, la actividad económica, el sexo de los trabajadores, la duración de la capacitación, el puesto de trabajo y el nivel de inversión. El análisis es efectuado tanto a nivel nacional como por zonas de planificación.

Como se observa en el gráfico, el 52,84% de las empresas no invirtió en capacitación para sus empleados, mientras que el restante 47,16% sí lo hizo. Las empresas que invierten en capacitación son, en su mayoría, pequeñas.

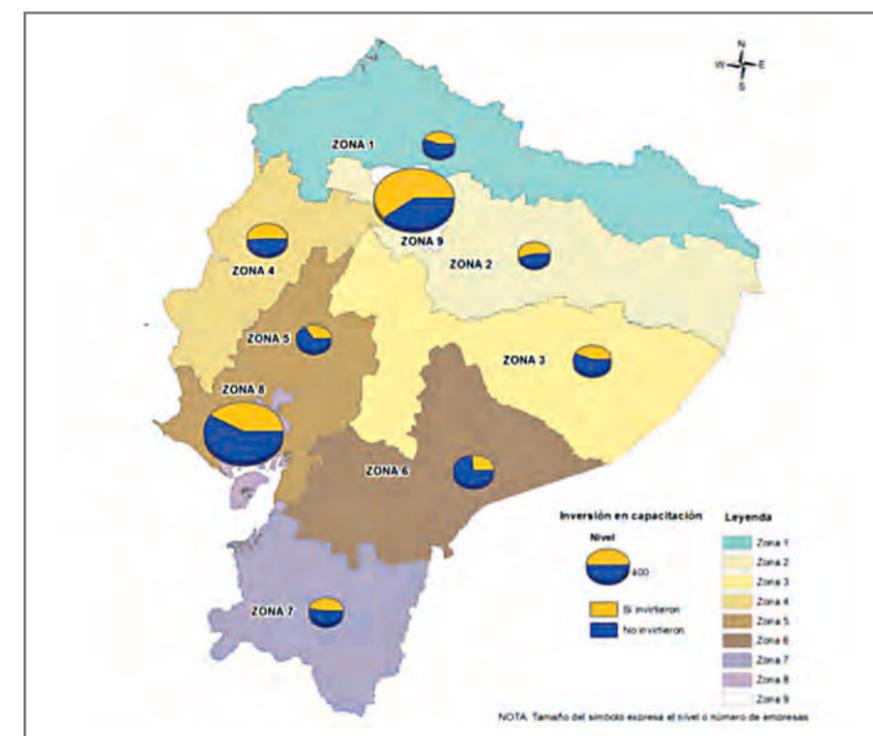
Gráfico 65: Inversión en capacitación por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

De las firmas que invirtieron en capacitación el 23,40% se concentra en la zona 8 y el 33,90% en la zona 9, alcanzando en conjunto el 57,30% del total; mientras que el restante 42,70% se distribuye entre las zonas 1 a 7. En relación a la incidencia, se observa que el 59,90% de empresas en la zona 9 invierte en capacitación; esta proporción es el 54,20% en la zona 2 y el 50,80% en la zona 4.

Mapa 24: Empresas que invirtieron en capacitación en el 2011



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tabla 12: Empresas que invirtieron en capacitación durante el año 2011

Variable Categórica	No			Si			Total	
	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	% Ver
Zona 1	813	55,20%	5,80%	660	44,80%	5,30%	1.473	5,50%
Zona 2	673	45,80%	4,80%	797	54,20%	6,40%	1.470	5,50%
Zona 3	1.087	56,10%	7,70%	851	43,90%	6,80%	1.938	7,30%
Zona 4	1.071	49,20%	7,60%	1.107	50,80%	8,80%	2.178	8,20%
Zona 5	1.070	65,10%	7,60%	574	34,90%	4,60%	1.644	6,20%
Zona 6	1.592	73,00%	11,30%	590	27,00%	4,70%	2.182	8,20%
Zona 7	839	52,30%	6,00%	766	47,70%	6,10%	1.605	6,00%
Zona 8	4.051	58,00%	28,90%	2.933	42,00%	23,40%	6.984	26,40%
Zona 9	2.837	40,10%	20,21%	4.245	59,90%	33,90%	7.082	26,70%
Total	14.033	52,80%	100,00%	12.523	47,20%	100,00%	26.556	100,00%

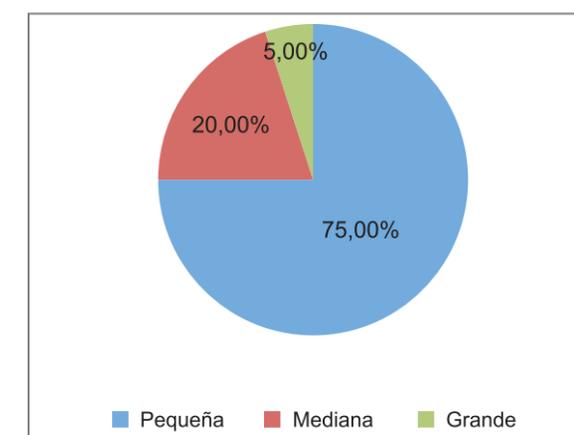
Variable Categórica	No			Si			Total	
Área	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	% Ver
Urbano	13.252	52,70%	94,40%	11.884	47,30%	94,90%	25.136	94,70%
Rural	781	55,00%	5,60%	639	45,00%	5,10%	1.420	5,30%
Total	14.033	52,80%	100,00%	12.523	47,20%	100,00%	26.556	100,00%
Tamaño de la empresa								
Pequeña empresa	11.734	55,50%	83,60%	9.417	44,50%	75,20%	21.151	79,60%
Mediana empresa	1.984	44,50%	14,20%	2.471	55,50%	19,70%	4.455	16,80%
Empresa grande	315	33,20%	2,20%	635	66,80%	5,10%	950	3,60%
Total	14.033	52,80%	100,00%	12.523	47,20%	100,00%	26.556	100,00%
Cantidad de actividades								
Una actividad (principal)	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	% Ver
Una actividad (principal)	13.776	52,90%	98,20%	12.262	47,10%	97,90%	26.038	98,00%
Dos actividades	236	52,40%	1,70%	214	47,60%	1,70%	450	1,70%
Tres actividades o más	21	30,90%	0,10%	47	69,10%	0,40%	68	0,30%
Total	14.033	52,80%	100,00%	12.523	47,20%	100,00%	26.556	100,00%
Actividad principal								
Industrias manufactureras	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	% Ver
Industrias manufactureras	1.846	53,50%	13,20%	1.605	46,50%	12,80%	3.451	13,00%
Comercio al por mayor y menor*	3.023	52,80%	21,50%	2.705	47,20%	21,60%	5.728	21,60%
Enseñanza	2.881	51,50%	20,50%	2.717	48,50%	21,70%	5.598	21,00%
Otras	6.283	53,30%	44,80%	5.496	46,70%	43,90%	11.779	44,40%
Total	14.033	52,80%	100,00%	12.523	47,20%	100,00%	26.556	100,00%

* y reparación de vehículos, automotores y motocicletas

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Se evidencia que la inversión en capacitación se concentra en un 75,00% en las empresas pequeñas; en las empresas medianas la concentración es del 20,00% y en las grandes es el 5,00%.

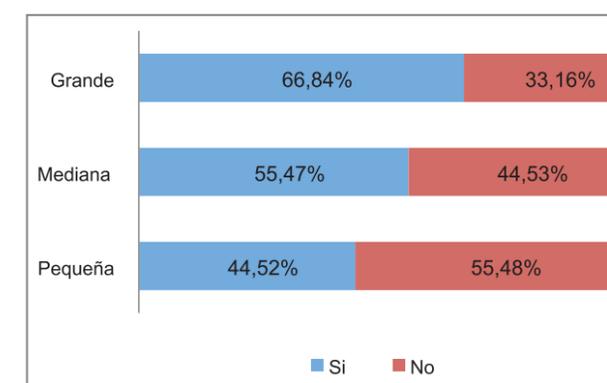
Gráfico 66: Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Concentración)



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En las empresas pequeñas, el 44,52% invierte en capacitación; en el caso de empresas medianas, la incidencia aumenta al 55,47% y en las grandes al 66,84%. Estos resultados pueden estar relacionados con la teoría económica del mercado laboral, que establece que las empresas grandes son las que más capacitación proveen a sus trabajadores (Ashenfelter y Card, 1999).

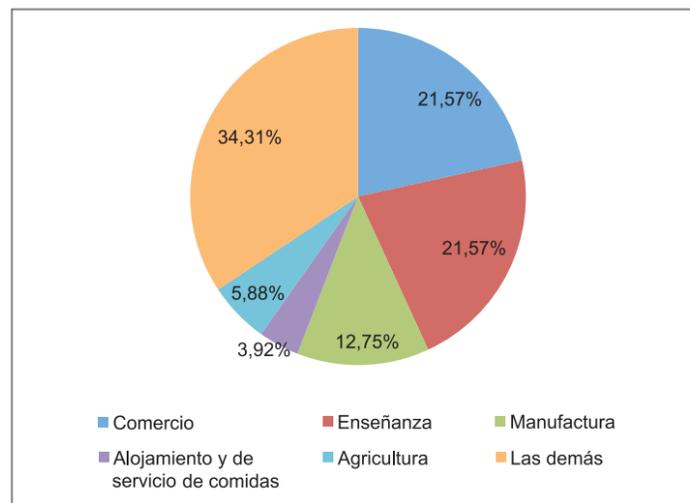
Gráfico 67: Inversión en capacitación por tamaño de empresa (Incidencia)



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Las empresas que más invirtieron en capacitación son aquellas dedicadas al comercio (21,57%), enseñanza (21,57%) y manufactura (12,75%). Por su parte, las que menos invirtieron en capacitación son las firmas dedicadas a la agricultura (5,88%) y al alojamiento y servicio de comidas (3,92%).

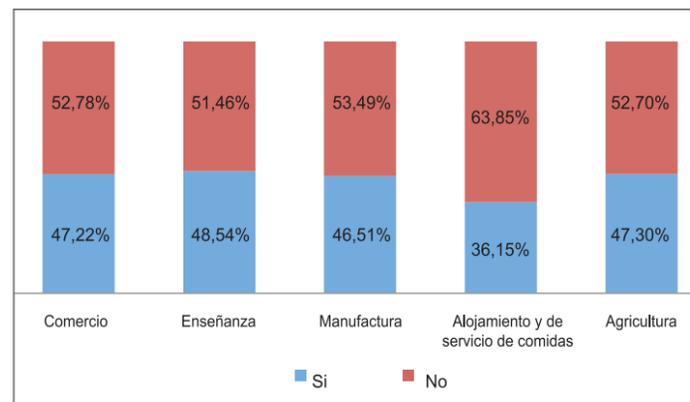
Gráfico 68: Inversión en capacitación por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En relación al nivel de incidencia, el sector enseñanza es aquel con la mayor proporción de empresas que invierten en capacitación (48,54%); en el caso de las empresas dedicadas a la agricultura y al comercio, la proporción es de 47,30% y 47,22% respectivamente; mientras que, en actividades de alojamiento y servicios de comidas, se observa menor proporción de empresas que invierten en capacitación, alcanzando solamente el 36,15% del total.

Gráfico 69: Incidencia de la inversión en capacitación por actividad económica

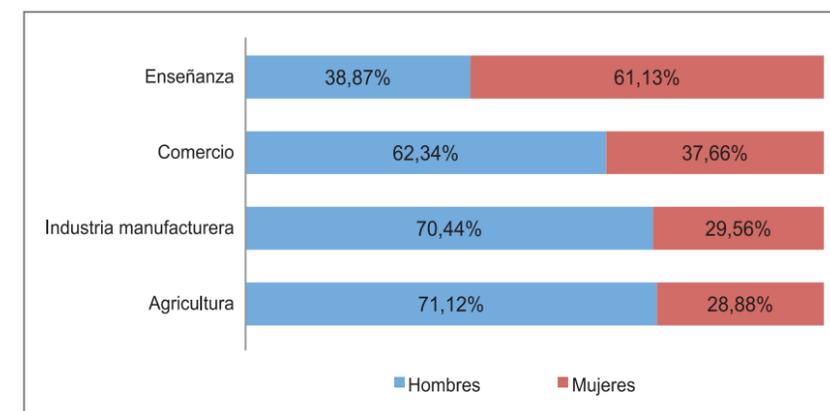


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Los requerimientos de capacitación han sido identificados principalmente en las actividades de manufactura, para un total de 153.525 personas; seguido por el sector enseñanza, con requerimiento de capacitación para 135.930 personas; el sector comercio, para 135.252 personas; y, la agricultura, para un total de 103.649 personas.

Cabe mencionar que los requerimientos de capacitación difieren de acuerdo al sexo. En efecto, en actividades agrícolas, el 28,88% de quienes requieren capacitación son mujeres mientras que en los sectores manufacturero y comercial, la proporción de mujeres es del 29,56% y 37,66% respectivamente. En las actividades de enseñanza la proporción de mujeres alcanza el 61,13% de quienes requieren capacitación.

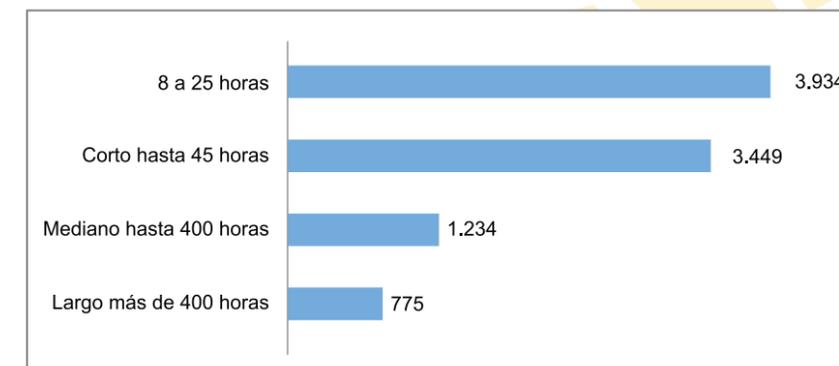
Gráfico 70: Requerimiento de capacitación por sexo y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Los requerimientos de capacitación, en función del tiempo destinado a ella, son fundamentalmente de corta duración (entre 8 y 45 horas).

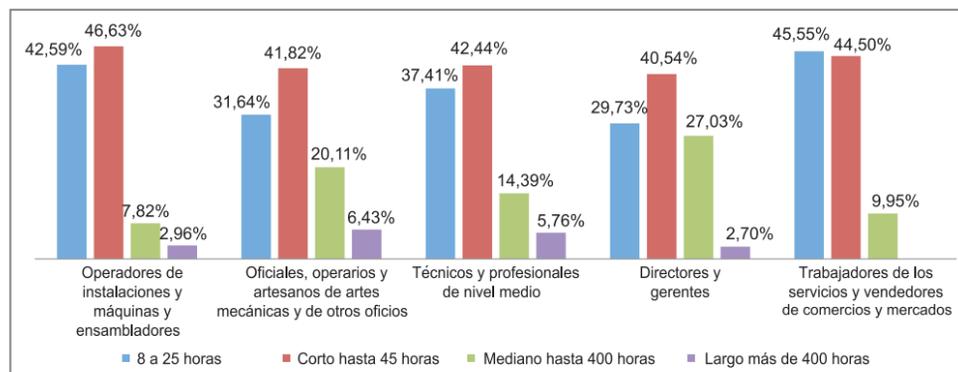
Gráfico 71: Número de horas de capacitación requerida



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A continuación, se presenta un análisis enfocado al tiempo de capacitación requerido de acuerdo a las distintas actividades desempeñadas por las empresas así como a los puestos de trabajo. En la actividad manufacturera, los requerimientos de capacitación para los cinco principales puestos de trabajo, se concentran especialmente en capacitaciones cortas de hasta 45 horas.

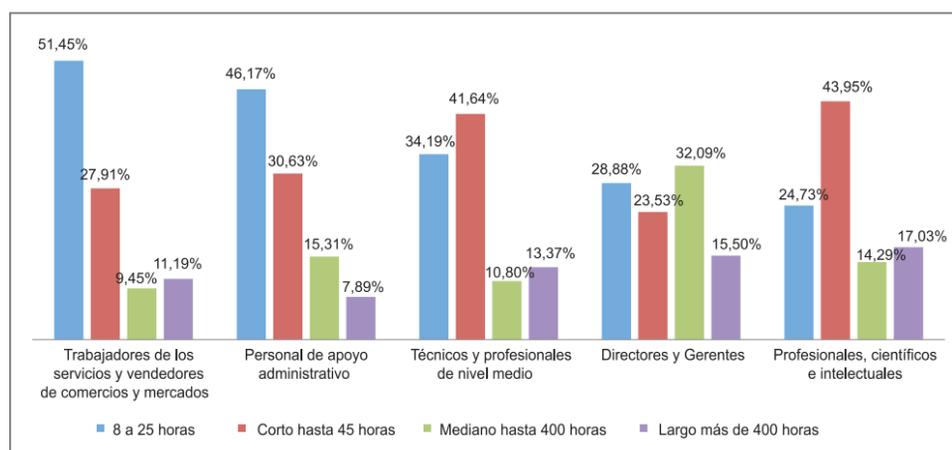
Gráfico 72: Tipo de capacitación requerida por puesto de trabajo y actividad económica – industria manufacturera



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En actividades comerciales se observa que a pesar de existir una amplia oferta de cursos con diferente tiempo de duración, hay una mayor preferencia por las capacitaciones de duración entre 8 y 25 horas (seminarios), excepto en los niveles de puestos técnicos y profesionales de nivel medio y en los puestos profesionales, en los cuales la preferencia es realizar cursos de corta duración, hasta 45 horas.

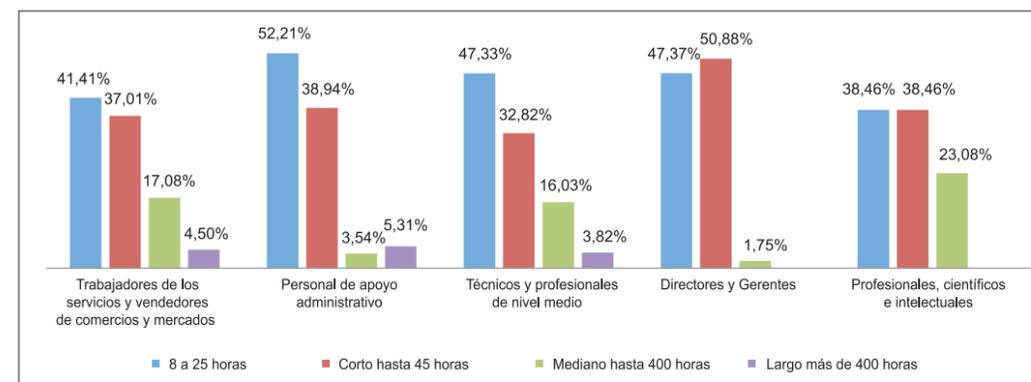
Gráfico 73: Tipo de capacitación requerida por puesto de trabajo y actividad económica – comercio al por mayor y menor



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Finalmente, en los puestos de trabajo relacionados con la enseñanza el tipo de capacitación requerida se concentra en capacitaciones cuya duración está entre 8 y 25 horas y cursos de ciclo corto, de hasta 45 horas, aunque también existe demanda de cursos de hasta 40 horas, especialmente en los puestos de profesionales, científicos e intelectuales.

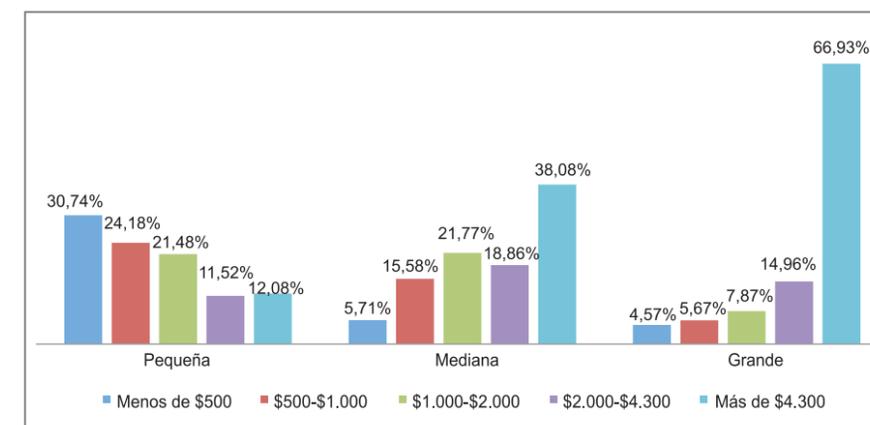
Gráfico 74: Tipo de capacitación requerida por puesto de trabajo y actividad económica – enseñanza



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A continuación se presenta un análisis de la incidencia de la inversión en capacitación por quintiles, donde el 66,93% de las empresas grandes y el 38,08% de las empresas medianas invierten más de USD. 4.300 (quintil superior). Mientras que las empresas pequeñas se caracterizan por invertir menos de USD. 500 (30,74%).

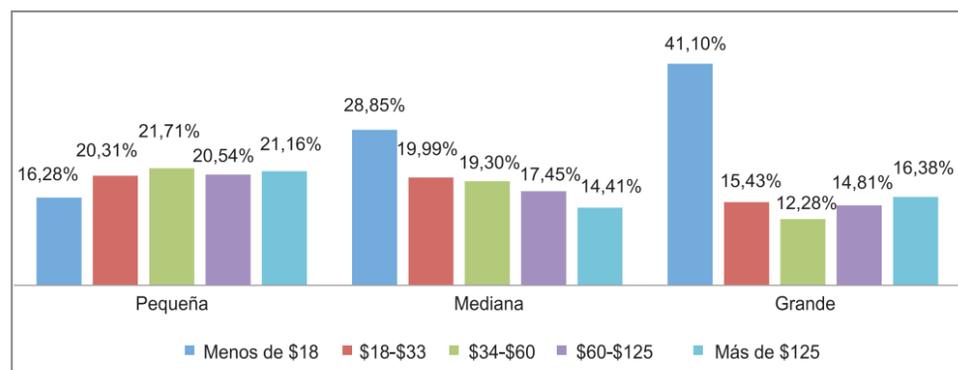
Gráfico 75: Inversión total en capacitación por quintiles y tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Se puede observar la inversión en capacitación que realizan las empresas por cada uno de sus trabajadores (inversión per cápita). En las grandes empresas, el 41,10% invierte menos de USD. 18 (quintil inferior) y el 16,38% invierte más de USD. 125 (quintil superior). En las medianas empresas, el 28,85% de las firmas invierte menos de USD. 18 per cápita, sin embargo, el 14,41% invierte más de USD. 125. En las pequeñas empresas, las firmas distribuyen su inversión por quintil uniformemente en alrededor del 20%.

Gráfico 76: Inversión en capacitación per cápita por quintiles y tamaño de empresa

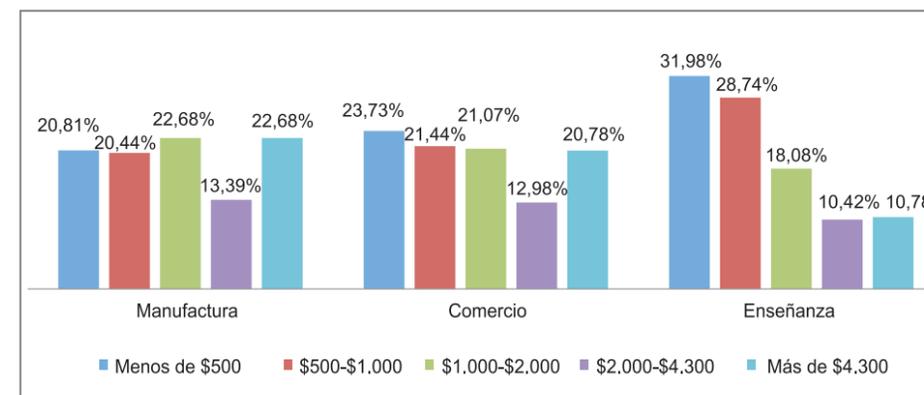


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

Por actividad económica, el 31,98% de las empresas dedicadas a la enseñanza invierten menos de USD. 500, mientras que el 28,74% lo hace entre USD. 500 y USD. 1000. Las empresas dedicadas al comercio distribuyen su inversión de manera uniforme por quintil alrededor del 20%, siendo la inversión de menos de USD. 500 la más frecuente (23,73%). Por último, el 22,68% de las empresas dedicadas a la manufactura invirtió más de USD. 4300 (quintil superior), mientras que el 20,81% destinó menos de USD. 500 a inversión en capacitación (quintil inferior).

Gráfico 77: Inversión en capacitación total por quintiles y actividad económica

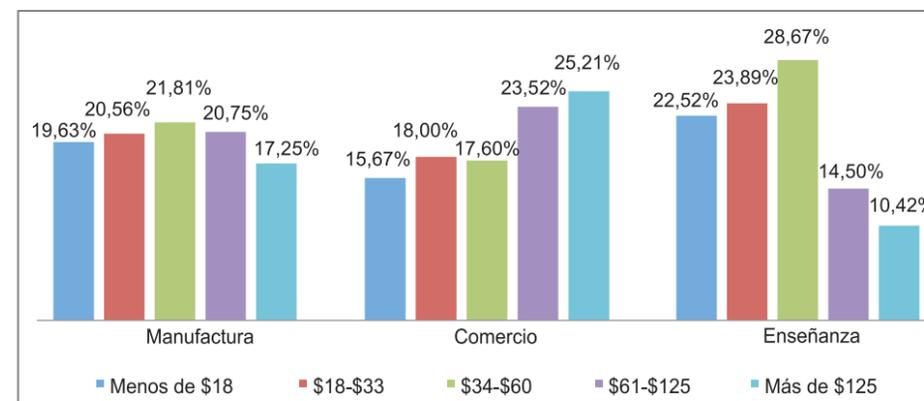


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

La inversión per cápita en la actividad de la manufactura se caracteriza por alcanzar USD. 34 y USD. 60 (21,81%). En las actividades comerciales la inversión en capacitación por trabajador alcanza USD. 125 (25,21%) y en el caso de la actividad de la enseñanza se observa una inversión USD. 34 y USD. 60 (28,67%).

Gráfico 78: Inversión per cápita en capacitación por actividad económica



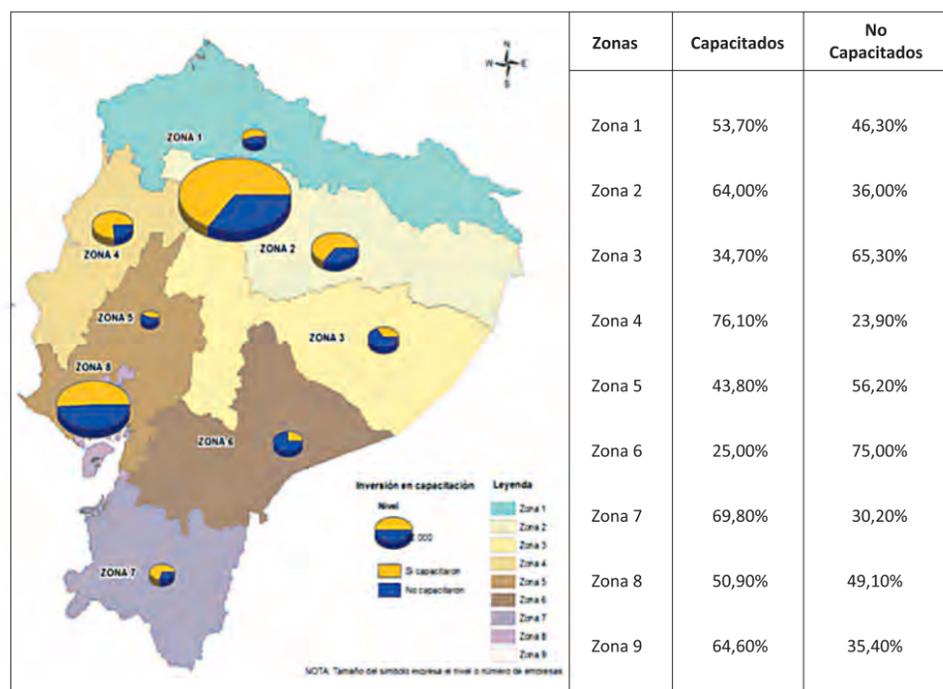
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

En todas las zonas de planificación, a excepción de las zonas 3, 5 y 6, la proporción de empresas que invierte en capacitación es superior al cincuenta por ciento alcanzando el 76,10% en la zona 4. La zona 6 es la que muestra menor proporción de empresas que invierten en capacitación.

Por otro lado, el análisis del personal que se incorporó en el año 2012 y realizó un proceso de capacitación, evidencia que las personas capacitadas se concentran en la actividad de enseñanza (61,20%), y en menor medida las personas capacitadas pertenecen a las actividades de industrias manufactureras (13,60%) y en comercio al por mayor y menor (13,90%). También se observa que en la industria manufacturera la incidencia de personal nuevo no capacitado es del 47,90%, en comercio del 40,70% y en enseñanza del 39,50%.

Mapa 25: Trabajadores nuevos (entraron 2012) que capacitaron las empresas, excluyendo inducción



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A continuación se presenta la caracterización del personal que fue capacitado entre julio y septiembre 2012 en las distintas ocupaciones que se han estado analizando a lo largo del texto.

A nivel nacional, del total de personal que se capacitó en el último trimestre, el 21,80% eran profesionales, científicos e intelectuales –CIUO grupo 2-; el 18,00% eran trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados –CIUO grupo 5- y el 11,60% fueron operadores de instalación, máquinas y ensamblaje –CIUO grupo 8.

Si se realiza el análisis con un enfoque territorial y se toma en cuenta las zonas de planificación, se evidencia que el 56,40% de los profesionales que recibieron capacitación se ubican en la zona 6 (10,40%), zona 8 (18,50%) y zona 9 (27,50%). Esta mayor concentración se puede relacionar a la existencia de mayor cantidad de empresas en las zonas nombradas. Así mismo, el 65,90% de los trabajadores/vendedores que recibieron capacitación están ubicados en la zona 8 (29,20%) y zona 9 (36,70%) y el 67,00% de los operadores/ensambladores se ubican en la zona 6 (19,50%), zona 8 (20,70%) y zona 9 (26,80%).

El análisis del personal capacitado se relaciona con el tamaño de la empresa, poniendo en evidencia que los profesionales que fueron capacitados se concentran en pequeñas empresas (42,70%), mientras que el 39,60% de los trabajadores/vendedores que recibieron capacitación se concentran en empresas grandes. Este resultado se puede asociar a la hipótesis de que las firmas grandes demandan niveles laborales más altos definidos en características observables como educación o experiencia, y por lo tanto necesitan menos capacitación. Adicionalmente, en las empresas pequeñas la incidencia de profesionales capacitados es del 29,10%, en las medianas del 26,50% y en las grandes del 11,60%. Por otro lado, la incidencia de los trabajadores/vendedores es del 16,10% en pequeñas empresas, y 18,70% en medianas y grandes. Por último, para el caso de los operadores/ensambladores, la incidencia es del 6,80%, el 8,30% y el 18,50%, respectivamente.

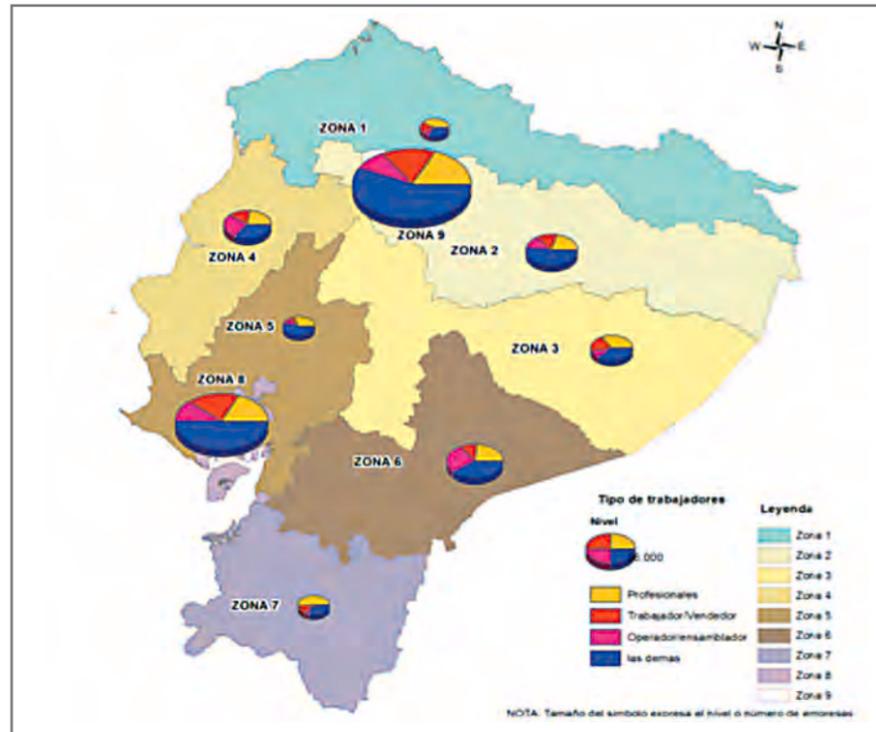
Desagregando el análisis se obtiene que el 82,20% de los profesionales, el 95,20% de los operadores/ensambladores y el 62,60% de los trabajadores/vendedores capacitados que recibieron capacitación se concentran en el proceso productivo. Mientras que el 35,10% de los trabajadores/vendedores pertenecen al proceso de comercialización. Además, se evidencia que la incidencia de profesionales que recibieron capacitación en el proceso administrativo es del 18,00% y de 26,20% en el productivo. Asimismo, la incidencia de trabajadores/vendedores en el proceso de comercialización es del 47,30%. Finalmente, enfocándose en el personal que fue capacitado tomando en cuenta la rama de actividad económica de la empresa y el puesto de trabajo, se identifica que el 57,20% de profesionales capacitados se concentran en la actividad de enseñanza, el 26,80% de los trabajadores/vendedores en la actividad de comercio al por mayor y menor y reparación de vehículos, automotores y motocicletas; el 66,90% de los operadores/ensambladores en industrias manufactureras.

Respecto al sector de la enseñanza, los profesionales que recibieron capacitación tienen una incidencia del 76,60%. Por otro lado, en la actividad de comercio los trabajadores/vendedores capacitados tienen una incidencia del 31,80% y en industrias manufactureras los operadores/ensambladores que fueron capacitados tienen una incidencia del 46,50%. Esta distribución puede estar relacionada con los requerimientos de capacitación de los diversos puestos o cargos.

Una vez identificada la cantidad de empresas ecuatorianas que invierten en capacitación y el personal que fue capacitado por las mismas de acuerdo al puesto de trabajo, se presenta a continuación un análisis de la cantidad de personas que necesitan capacitación por puestos de trabajo. A nivel nacional, del total de personal que se capacitó, el 21,80% eran profesionales, científicos e intelectuales –CIUO grupo 2- el

18,00% de los trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados –CIUO grupo 5- y el 11,60% de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores –CIUO grupo 8. Es decir, se observa una relación positiva entre la capacitación recibida por los trabajadores y el nivel técnico del puesto desarrollado. En general, para puestos más técnicos se evidencia mayor capacitación.

Mapa 26: Número de trabajadores que se capacitaron



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tabla 13: Número de trabajadores que se capacitaron

Variable Categórica	Profesionales*			Trabajador/vendedor**			Operador/ensamblador***			Las demás			Total	
	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Concentración
Zona 1	9.238	42,40%	6,00%	3.739	17,20%	2,90%	1.610	7,40%	2,00%	7.207	33,10%	2,10%	21.794	3,10%
Zona 2	12.059	20,40%	7,80%	9.553	16,20%	7,50%	7.137	12,10%	8,70%	30.223	51,20%	8,80%	58.972	8,30%
Zona 3	14.499	35,20%	9,40%	7.611	18,50%	6,00%	3.409	8,30%	4,20%	15.679	38,10%	4,60%	41.198	5,80%
Zona 4	11.345	22,40%	7,40%	9.319	18,40%	7,30%	11.785	23,20%	14,40%	18.267	36,00%	5,30%	50.716	7,20%
Zona 5	7.734	31,00%	5,00%	1.602	6,40%	1,30%	2.051	8,20%	2,50%	13.549	54,30%	3,90%	24.936	3,50%
Zona 6	16.084	23,50%	10,40%	8.335	12,20%	6,60%	15.935	23,30%	19,50%	28.150	41,10%	8,20%	68.504	9,70%
Zona 7	12.274	50,70%	8,00%	3.258	13,50%	2,60%	1.007	4,20%	1,20%	7.655	31,60%	2,20%	24.194	3,40%
Zona 8	28.473	17,30%	18,50%	37.080	22,50%	29,20%	16.890	10,30%	20,70%	82.306	50,00%	23,90%	164.749	23,30%
Zona 9	42.416	16,80%	27,50%	46.582	18,50%	36,60%	21.924	8,70%	26,80%	140.921	56,00%	41,00%	251.843	35,70%
Total	154.122	21,80%	100,00%	127.079	18,00%	100,00%	81.748	11,60%	100,00%	343.957	48,70%	100,00%	706.906	100,00%
Tamaño de la empresa														
Pequeña empresa	65.801	29,10%	42,70%	36.364	16,10%	28,60%	15.310	6,80%	18,70%	108.861	48,10%	31,60%	226.336	32,00%
Mediana empresa	57.892	26,50%	37,60%	40.451	18,50%	31,80%	18.018	8,30%	22,00%	101.864	46,70%	29,60%	218.225	30,90%
Empresa grande	30.429	11,60%	19,70%	50.264	19,20%	39,60%	48.420	18,50%	59,20%	133.232	50,80%	38,70%	262.345	37,10%
Total	154.122	21,80%	100,00%	127.079	18,00%	100,00%	81.748	11,60%	100,00%	343.957	48,70%	100,00%	706.906	100,00%
Área														
Urbano	148.735	22,60%	96,50%	118.892	18,00%	93,60%	77.219	11,70%	94,50%	314.286	47,70%	91,40%	659.132	93,20%
Rural	5.387	11,30%	3,50%	8.187	17,10%	6,40%	4.529	9,50%	5,50%	29.671	62,10%	8,60%	47.774	6,80%
Total	154.122	21,80%	100,00%	127.079	18,00%	100,00%	81.748	11,60%	100,00%	343.957	48,70%	100,00%	706.906	100,00%
Cantidad de actividades														
Una actividad (principal)	153.533	21,90%	99,60%	125.755	17,90%	99,00%	80.725	11,50%	98,70%	341.595	48,70%	99,30%	701.608	99,20%
Dos actividades o más	452	13,60%	0,30%	656	19,70%	0,50%	435	13,10%	0,60%	1.788	53,70%	0,50%	3.331	0,50%
Tres actividades o más	137	7,00%	0,10%	668	34,00%	0,50%	588	29,90%	0,70%	574	29,20%	0,20%	1.967	0,30%
Total	154.122	21,80%	100,00%	127.079	18,00%	100,00%	81.748	11,60%	100,00%	343.957	48,70%	100,00%	706.906	100,00%

Variable Categrórica	Profesionales*			Trabajador/vendedor**			Operador/ensamblador***			Las demás			Total		
	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración
Procesos (Actividad principal)															
Proceso administrativo	23.256	18,00%	15,10%	2.945	2,30%	2,30%	457	0,40%	0,60%	102.385	79,30%	29,80%	129.043	18,30%	
Proceso productivo	126.727	26,20%	82,20%	79.530	16,40%	62,60%	77.822	16,10%	95,20%	199.568	41,30%	58,00%	483.647	68,40%	
Proceso comercialización	4.139	4,40%	2,70%	44.604	47,30%	35,10%	3.469	3,70%	4,20%	42.004	44,60%	12,20%	94.216	13,30%	
Total	154.122	21,80%	100,00%	127.079	18,00%	100,00%	81.748	11,60%	100,00%	343.957	48,70%	100,00%	706.906	100,00%	
Actividad principal															
Industrias y manufacturas	6.340	5,40%	4,10%	8.143	7,00%	6,40%	54.339	46,50%	66,50%	48.131	41,20%	14,00%	116.953	16,50%	
Comercio al por mayor y menor****	9.622	9,00%	6,20%	34.070	31,80%	26,80%	3.174	3,00%	3,90%	60.374	56,30%	17,60%	107.240	15,20%	
Enseñanza	88.083	76,60%	57,20%	6.482	5,60%	5,10%	102	0,10%	0,10%	20.360	17,70%	5,90%	115.027	16,30%	
Otras	50.077	13,60%	32,50%	78.384	21,30%	61,70%	24.133	6,60%	29,50%	215.092	58,50%	62,50%	367.686	52,00%	
Total	154.122	21,80%	100,00%	127.079	18,00%	100,00%	81.748	11,60%	100,00%	343.957	48,70%	100,00%	706.906	100,00%	

* Profesionales, científicos e intelectuales
 ** Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados
 *** Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
 **** Y reparación de vehículos, automotores y motocicletas

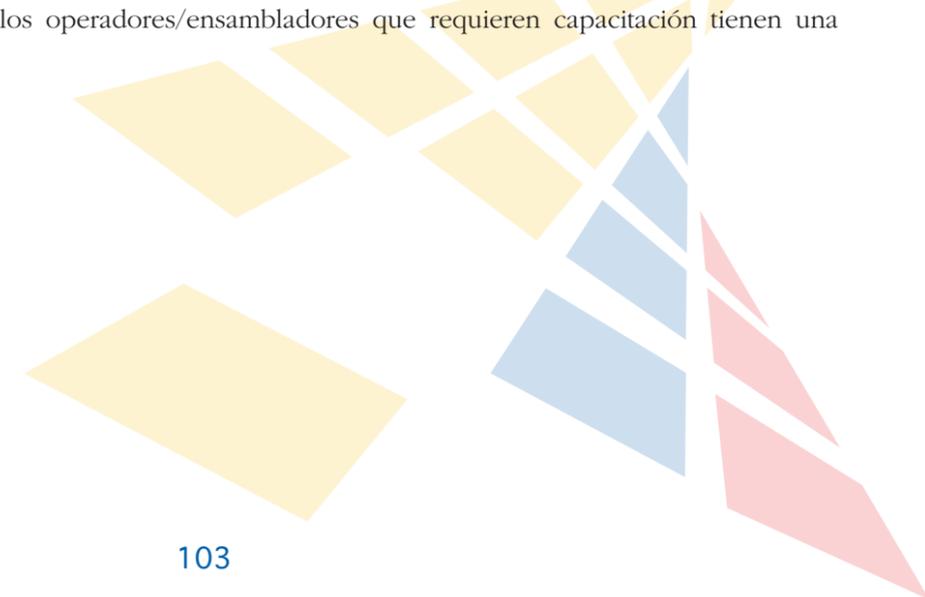
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
 Elaboración: SECAP, 2013

Con un enfoque territorial, tomando en cuenta las zonas de planificación, el 53,40% de los profesionales que necesitan capacitación se ubican en la zona 3 (9,80%), en la zona 8 (18,20%) y zona 9 (25,40%), lo cual se relaciona con la alta concentración de empresas en las zonas mencionadas. Por otro, lado el 63,60% de los trabajadores/vendedores que se encuentran en la misma condición están ubicados en la zona 8 (26,70%) y zona 9 (36,90%), y el 70,00% de los operadores/ensambladores que necesitan ser capacitados se encuentran en la zona 4 (19,30%), zona 8 (16,20%) y zona 9 (34,50%). Además, existe una alta incidencia (29,80%) de profesionales por capacitar en la zona 3; en la zona 8 se evidencia una incidencia del 21,30% de trabajadores/vendedores que necesitan capacitación y en la zona 4 de operadores/ensambladores (30,80%).

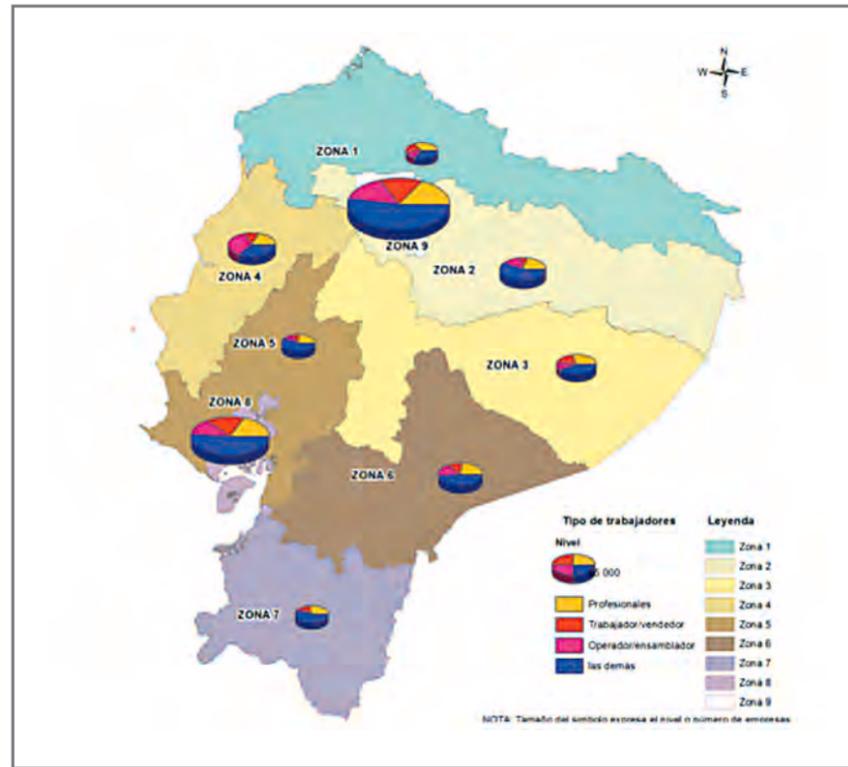
Al analizar el tamaño de la empresa, el 46,60% de los profesionales y el 35,30% de los trabajadores/vendedores que necesitan capacitación se concentran en pequeñas empresas, mientras que el 52,20% de los operadores/ensambladores se concentran en empresas grandes. Adicionalmente, se observa que en las firmas pequeñas la incidencia de profesionales por capacitar es del 25,30%, en las medianas del 23,30% y en las grandes del 9,70%. Por otro lado, la incidencia de los trabajadores/vendedores es del 16,30% en pequeñas y medianas empresas, y 17,60% en grandes. Por último, para el caso de los operadores/ensambladores, la incidencia es del 9,50%, 10,40% y 22,40% respectivamente.

Al desagregar el análisis del personal ocupado ecuatoriano capacitado de acuerdo a las ocupaciones y procesos, se define que el 82,40% de los profesionales, el 57,60% de los trabajadores/vendedores y el 95,10% de los operadores/ensambladores que necesitan capacitación se concentran en el proceso productivo. La incidencia de profesionales que necesitan ser capacitados en el proceso administrativo y productivo es del 17,60% y 23,30%, respectivamente, mientras que la incidencia de trabajadores/vendedores en el proceso de comercialización es del 48,50%.

Finalmente, el personal que necesita ser capacitado, si se considera la rama de actividad económica de la empresa y el puesto de trabajo, se identifica que el 58,70% de profesionales que requieren capacitación se concentran en la actividad de enseñanza, el 30,50% de los trabajadores/vendedores en la actividad de comercio al por mayor y menor; y reparación de vehículos, automotores y motocicletas; y el 59,10% de los operadores/ensambladores se concentran en industrias manufactureras. Respecto a la enseñanza, los profesionales que requieren capacitación tienen una incidencia del 74,00%, por otro lado, en la actividad de comercio los trabajadores/vendedores que necesitan ser capacitados tienen una incidencia del 33,10% y en industrias manufactureras los operadores/ensambladores que requieren capacitación tienen una incidencia del 46,80%.



Mapa 27: Número de personas que requieren capacitación



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Tabla 14: Número de personas que requieren capacitación

Variable Categórica	Profesionales*			Trabajador/vendedor**			Operador/ensamblador***			Las demás			Total		
	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración
Zona de Planificación															
Zona 1	13.966	35,50%	8,10%	6.819	17,30%	4,70%	4.856	12,30%	4,00%	13.746	34,90%	3,20%	39.387	100,00%	4,50%
Zona 2	15.016	20,40%	8,80%	4.828	6,60%	3,30%	11.433	15,50%	9,40%	42.347	57,50%	9,70%	73.624	100,00%	8,40%
Zona 3	16.874	29,80%	9,80%	10.663	18,80%	7,30%	4.970	8,80%	4,10%	24.095	42,60%	5,50%	56.602	100,00%	6,50%
Zona 4	13.953	18,20%	8,10%	10.763	14,10%	7,40%	23.563	30,80%	19,30%	28.178	36,90%	6,50%	76.457	100,00%	8,70%
Zona 5	10.084	23,80%	5,90%	4.286	10,10%	3,00%	4.097	9,70%	3,40%	23.983	56,50%	5,50%	42.450	100,00%	4,90%
Zona 6	15.602	23,00%	9,10%	10.276	15,10%	7,00%	9.049	13,30%	7,40%	33.030	48,60%	7,60%	67.957	100,00%	7,80%
Zona 7	11.241	26,90%	6,60%	5.388	12,90%	3,70%	2.095	5,00%	1,70%	23.002	55,10%	5,30%	41.726	100,00%	4,80%
Zona 8	31.125	17,00%	18,20%	38.963	21,30%	26,70%	19.802	10,80%	16,20%	92.841	50,80%	21,30%	182.731	100,00%	20,90%
Zona 9	43.626	14,90%	25,40%	53.828	18,30%	36,90%	42.072	14,30%	34,50%	153.994	52,50%	35,40%	293.520	100,00%	33,50%
Total	171.487	19,60%	100,00%	145.814	16,70%	100,00%	121.937	13,90%	100,00%	435.216	49,80%	100,00%	874.454	100,00%	100,00%
Tamaño de la empresa															
Pequeña empresa	79.926	25,30%	46,60%	51.515	16,30%	35,30%	29.820	9,50%	24,50%	154.286	48,90%	35,50%	315.547	100,00%	36,10%
Mediana empresa	64.005	23,30%	37,30%	44.316	16,20%	30,40%	28.417	10,40%	23,30%	137.392	50,10%	31,50%	274.130	100,00%	31,30%
Empresa grande	27.556	9,70%	16,10%	49.983	17,60%	34,30%	63.700	22,40%	52,20%	143.538	50,40%	33,00%	284.777	100,00%	32,60%
Total	171.487	19,60%	100,00%	145.814	16,70%	100,00%	121.937	13,90%	100,00%	435.216	49,80%	100,00%	874.454	100,00%	100,00%
Área															
Urbano	164.642	20,30%	96,00%	142.583	17,60%	97,80%	113.097	13,90%	92,80%	390.830	48,20%	89,80%	811.152	100,00%	92,80%
Rural	6.845	10,80%	4,00%	3.231	5,10%	2,20%	8.840	14,00%	7,20%	44.386	70,10%	10,20%	63.302	100,00%	7,20%
Total	171.487	19,60%	100,00%	145.814	16,70%	100,00%	121.937	13,90%	100,00%	435.216	49,80%	100,00%	874.454	100,00%	100,00%
Cantidad de actividades															
Una actividad (principal)	170.676	19,60%	99,50%	144.683	16,70%	99,20%	121.467	14,00%	99,60%	432.105	49,70%	99,30%	868.931	100,00%	99,40%
Dos actividades o más	677	14,80%	0,40%	975	21,30%	0,70%	309	6,70%	0,30%	2.617	57,20%	0,60%	4.578	100,00%	0,50%
Tres actividades o más	134	14,20%	0,10%	156	16,50%	0,10%	161	17,00%	0,10%	494	52,30%	0,10%	945	100,00%	0,10%
Total	171.487	19,60%	100,00%	145.814	16,70%	100,00%	121.937	13,90%	100,00%	435.216	49,80%	100,00%	874.454	100,00%	100,00%

Variable Categórica	Profesionales*			Trabajador/vendedor**			Operador/ensamblador***			Las demás			Total		
	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración
Procesos (Act. principal)															
Proceso administrativo	26.707	17,60%	15,60%	5.019	3,30%	3,40%	753	0,50%	0,60%	119.292	78,60%	27,40%	151.771	100,00%	17,40%
Proceso productivo	141.376	23,30%	82,40%	84.056	13,90%	57,60%	116.019	19,20%	95,10%	264.163	43,60%	60,70%	605.614	100,00%	69,30%
Proceso comercialización	3.404	2,90%	2,00%	56.739	48,50%	39,00%	5.165	4,40%	4,20%	51.761	44,20%	11,90%	117.069	100,00%	13,30%
Total	171.487	19,60%	100,00%	145.814	16,70%	100,00%	121.937	13,90%	100,00%	435.216	49,80%	100,00%	874.454	100,00%	100,00%
Actividad principal															
Industrias y manufacturas	7.064	4,60%	4,10%	9.393	6,10%	6,40%	72.053	46,80%	59,10%	65.582	42,60%	15,10%	154.092	100,00%	17,60%
Comercio al por mayor y menor****	11.059	8,20%	6,40%	44.522	33,10%	30,60%	7.493	5,60%	6,10%	71.526	53,10%	16,40%	134.600	100,00%	15,40%
Enseñanza	100.813	74,00%	58,70%	9.232	6,80%	6,30%	187	0,10%	0,20%	25.953	19,10%	6,00%	135.985	100,00%	15,60%
Otras	52.751	11,70%	30,80%	82.667	18,40%	56,70%	42.204	9,40%	34,60%	272.155	60,50%	62,50%	449.777	100,00%	51,40%
Total	171.487	19,60%	100,00%	145.814	16,70%	100,00%	121.937	13,90%	100,00%	435.216	49,80%	100,00%	874.454	100,00%	100,00%

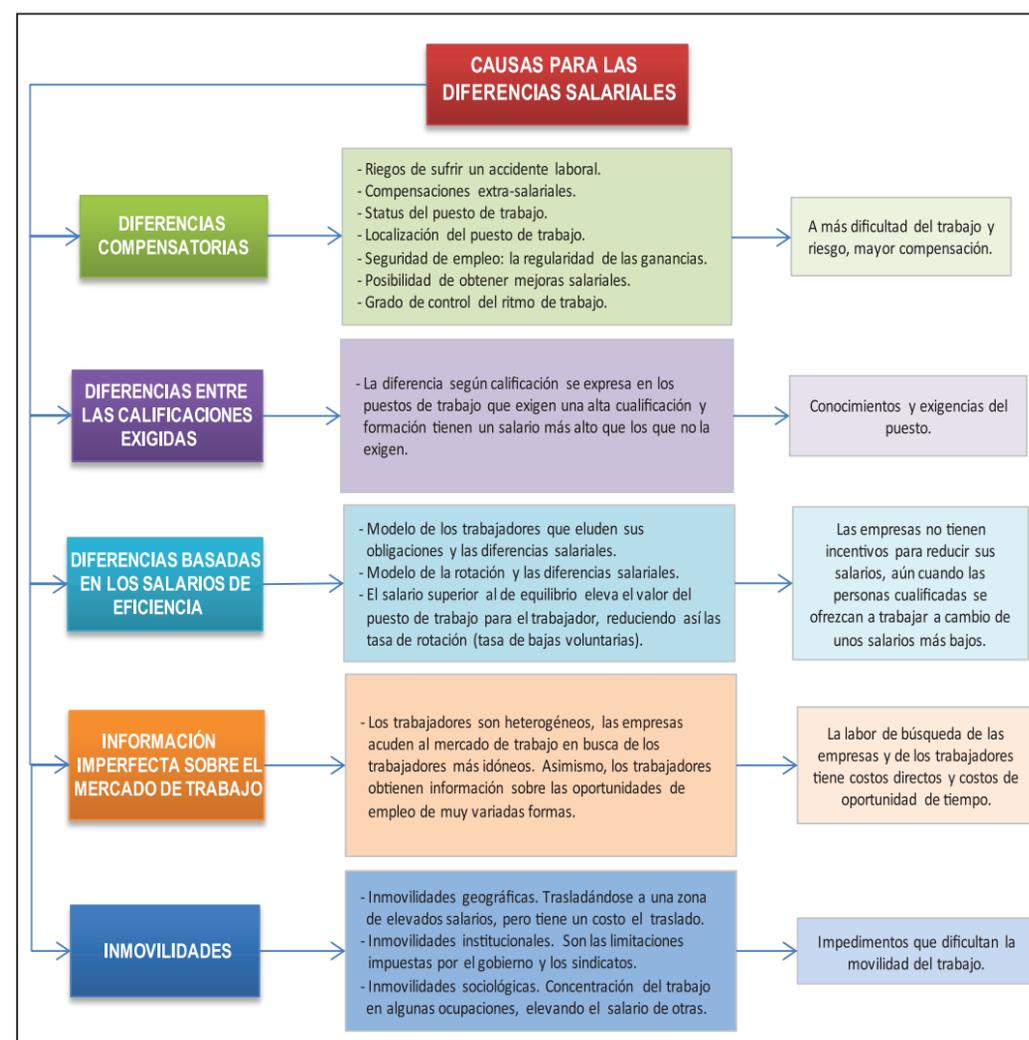
* Profesionales, científicos e intelectuales
 ** Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados
 *** Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
 **** Y reparación de vehículos, automotores y motocicletas

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
 Elaboración: SECAP, 2013

4.7. Brecha salarial

En este apartado se analiza la brecha salarial como la diferencia entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres. Este dato sobre la brecha salarial se analiza por tamaño de empresa, puesto de trabajo, actividad económica y procesos de trabajo. En el Ecuador se evidencia que los hombres ganan, en proporción, más que las mujeres. Este resultado puede estar asociado a diversas teorías (McConnell y Brue, 1997) que explican las posibles causas de la brecha salarial existente entre trabajadores.

Ilustración 2: Causas para las diferencias salariales

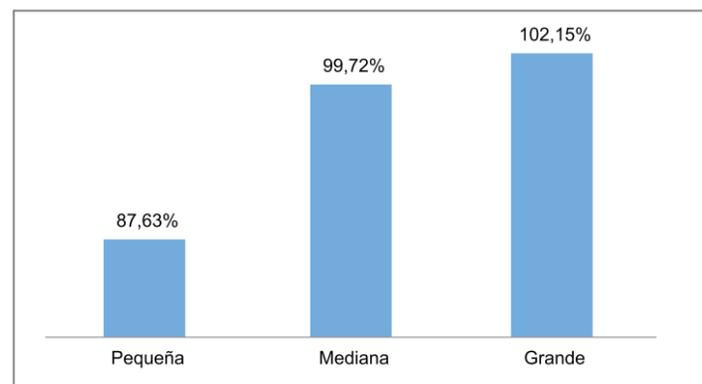


Fuente: McConnell y Brue, 1997
 Elaboración: SECAP, 2013

Las brechas salariales pueden deberse a la discriminación en el sistema laboral, entendiéndose por discriminación a las situaciones en que las mujeres, o quienes pertenecen a grupos minoritarios, tienen la misma capacidad, educación o formación y experiencia que los hombres, o grupos predominantes, pero reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

El análisis de la brecha salarial por tamaño de empresa muestra que los hombres ganan, en promedio, más que las mujeres en las pequeñas y medianas empresas, mientras que las mujeres ganan más en las firmas grandes. En efecto, se observa que en las empresas pequeñas, las mujeres ganan en promedio el 87,63% del salario de los hombres; en firmas medianas, las mujeres ganan el 99,72%; y, en firmas grandes el 102,15% en promedio.

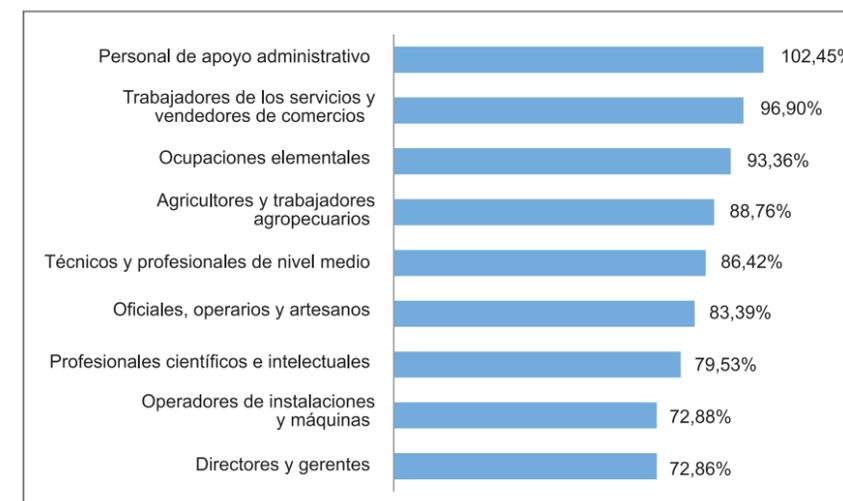
Gráfico 79: Brecha salarial entre el salario promedio de mujeres y hombres



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Las brechas salariales a nivel de puestos de trabajo, muestran que los hombres ganan, en promedio, más que las mujeres en todos los puestos, a excepción de personal de apoyo administrativo, donde las mujeres ganan un 2,45% más. Los puestos en los cuales se observa una mayor brecha salarial, son los de directores y gerentes (72,86%), operadores de instalaciones y máquinas (72,88%) y profesionales científicos e intelectuales (79,53%).

Gráfico 80: Brecha salarial por puesto de trabajo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Las diferencias salariales por actividad económica, evidencian la existencia de ocho áreas en las cuales la remuneración de las mujeres es mayor a la de los hombres. En efecto, en actividades inmobiliarias (134,52%), distribución de agua alcantarillado gestión de desechos y saneamiento (129,95%), información y comunicación (115,06%), actividades de servicio administrativo y de apoyo (108,51%), entre otras, se observa una brecha salarial en favor de las mujeres.

Estos resultados pueden estar vinculados con la Teoría de la Discriminación Estadística, en la cual el empresario utiliza el sexo como una variable que recoge aproximadamente los atributos de los trabajadores relacionados con la producción.

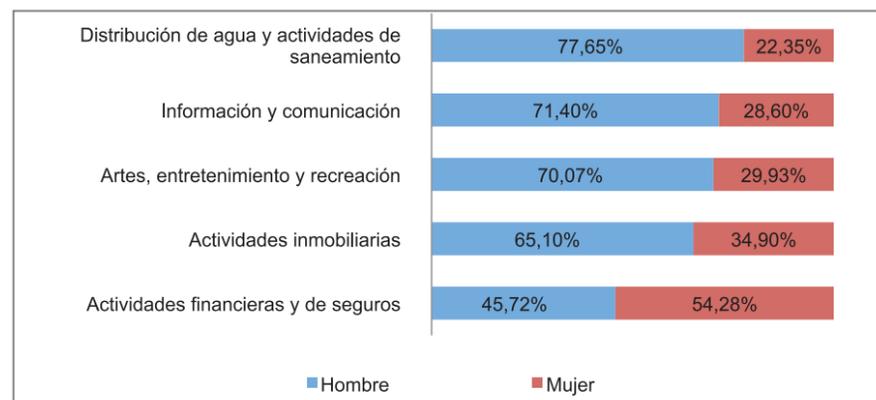
Gráfico 81: Brecha salarial por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En la mayoría de actividades, a excepción de las actividades financieras y de seguros, se observa que la proporción de hombres es considerablemente mayor a la de las mujeres. En efecto, mientras que las actividades financieras y de seguros muestran un 54,28% de mano de obra femenina frente a un 45,72% de mano de obra masculina, las actividades de distribución de agua y actividades de saneamiento muestran un 77,65% de trabajadores frente a un 22,35% de trabajadoras.

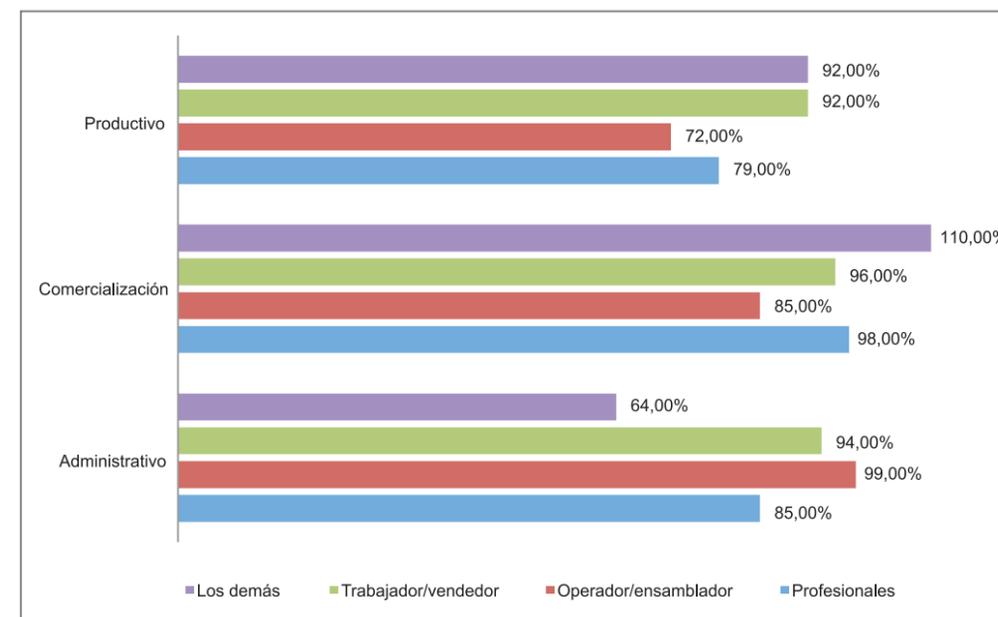
Gráfico 82: Distribución de la mano de obra por sexo y actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En las categorías de profesionales, trabajadores y vendedores, operadores y ensambladores, se destaca que la mayor brecha entre el salario de los hombres y mujeres se presenta en los procesos productivos.

Gráfico 83: Brecha salarial por proceso y puesto de trabajo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

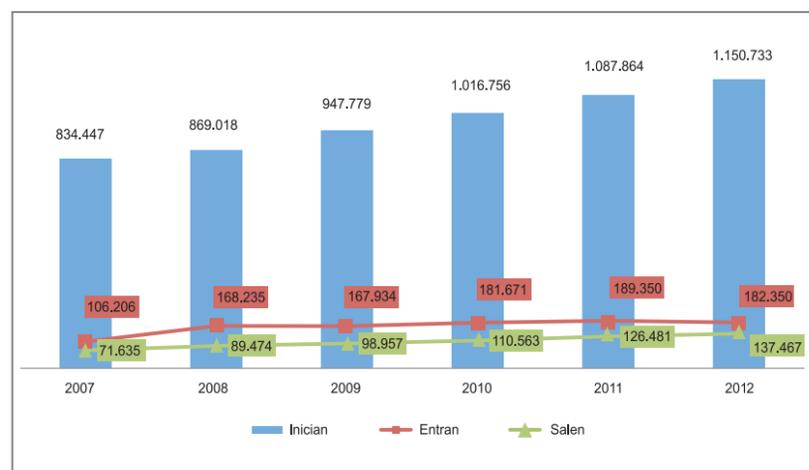
Así mismo, las empresas con dos actividades o más presentan una brecha mayor, respecto a la brecha de las empresas con una sola actividad. En estos casos, el salario de las mujeres representa el 97,00% del salario de los hombres. En la categoría de trabajadores y vendedores, existe mayor brecha salarial en empresas con actividades de industrias manufactureras siendo el 87,00% el salario de las mujeres frente al de los hombres. Las firmas con actividades de comercio al por mayor y menor registran una menor desigualdad, ya que el salario de las mujeres representa el 95,00% del salario de los hombres.

4.8. Rotación de personal

El análisis de la rotación de personal en el sistema laboral ecuatoriano durante el periodo 2007 - 2012, permite identificar las principales causas de entrada y salida en los empleos, tomando en cuenta la actividad económica y el tamaño de empresa. Las empresas privadas ecuatorianas iniciaron el año 2007 con un total de 834.447 trabajadores; para el 2008, la cifra aumentó en 4,14%, alcanzando los 869.018 trabajadores; posteriormente, en el 2009, ascendió a 947.779; un año después, en el 2010, el número de trabajadores superó el millón con 1.016.756, es decir incrementó en 9,44% con respecto al año anterior y 13,58% con respecto al 2007. Este crecimiento continuó hasta llegar a 1.150.733 en el 2012, lo que es superior en 37,90% con respecto al 2007.

Al analizar los datos se aprecia una tendencia positiva de creación de empleo, pues año a año aumenta la cantidad de trabajadores en las firmas privadas.

Gráfico 84: Dinámica anual de personal – rotación del personal nacional

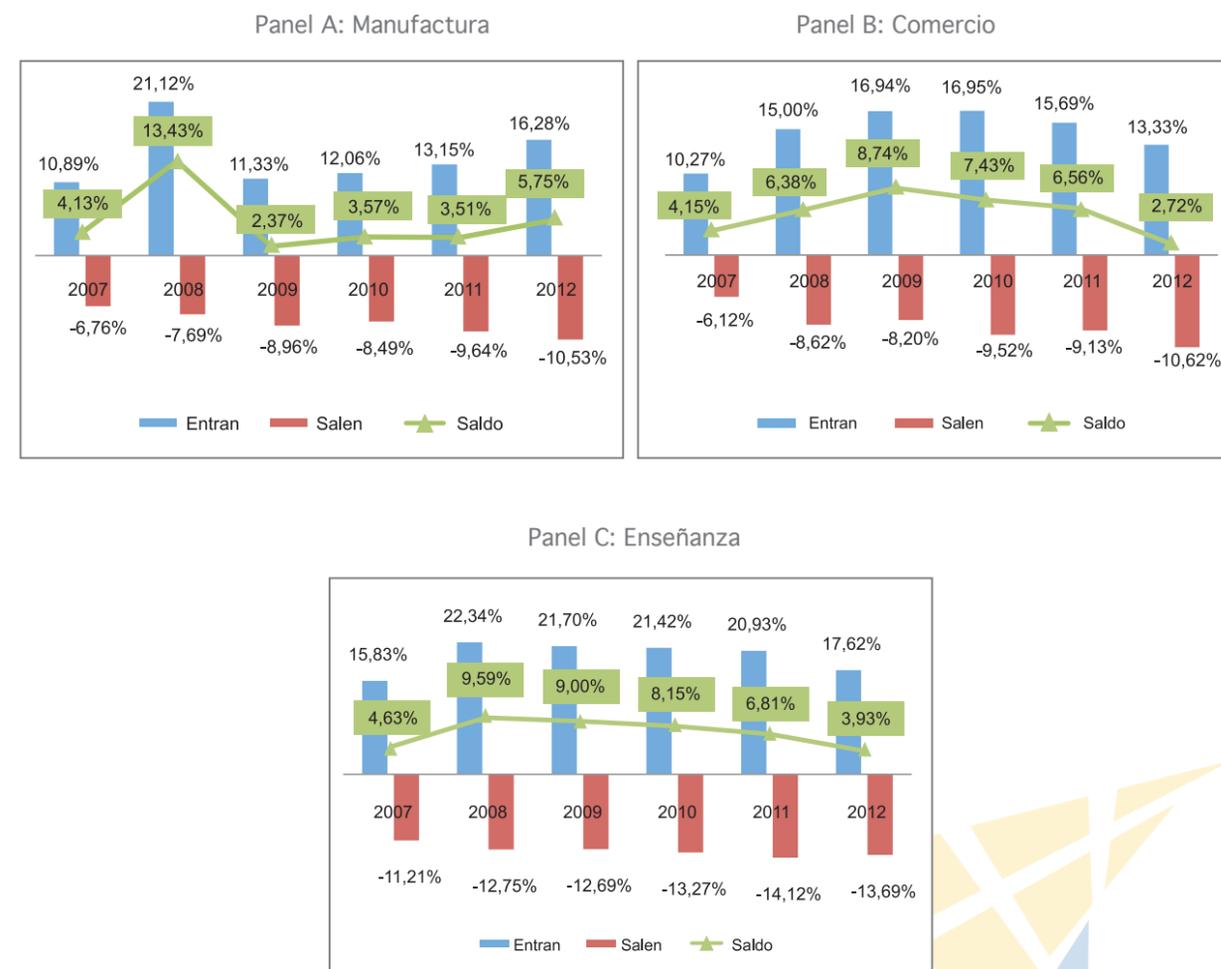


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Se evidencia la creación de empleo todos los años en los sectores de enseñanza, manufactura y comercio. En el sector de manufacturas, la mayor cantidad de personal entró en el año 2008, esto es el 21,12% del total de ingresos de personal en el periodo; el 16,28% ingresó en el 2012 y el 13,15% en el 2011. El año en que mayor cantidad de trabajadores salió de este sector fue el 2012 con el -10,53%.

En lo que respecta a enseñanza hay dos años que registraron una similar tasa de entrada de personal nuevo, 2009 y 2010, con 21,70% y 21,42% respectivamente, mientras que el año en que mayor cantidad de personal salió de dicho sector fue el 2012 con un 13,69%. Por su parte en el sector comercio existe una mayor cantidad de trabajadores que ingresan, lo que se evidencia en el período 2009 – 2011 con una tasa de entrada de personal de alrededor 17,00%.

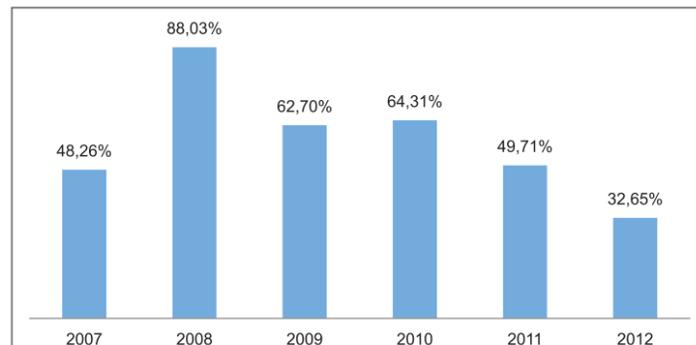
Gráfico 85: Dinámica del empleo por actividad económica



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

También, se analiza la creación de empleo por parte de las firmas privadas ecuatorianas por medio del ratio entre la cantidad de personas que entraron y la cantidad de personas que salieron en un respectivo año. En el año 2008 se registró la tasa de creación de empleo más alta 88,03%, seguida del año 2009 (69,70%), 2010 (64,31%), 2011 (49,71%) y 2007 (48,26%). Finalmente, el año 2012 fue el de menor creación de empleo con un ratio del 32,65%.

Gráfico 86: Resumen de rotación de trabajadores – tasa de generación de empleo



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

El estudio permite identificar cuatro motivos de entrada de trabajadores a las empresas: reemplazo del personal que salió (58,79%), mayor calificación de la mano de obra (5,43%), elevar el rendimiento de la mano de obra (5,38%) y debido al crecimiento de la actividad productiva de la empresa (30,40%).

Gráfico 87: Motivos de entrada

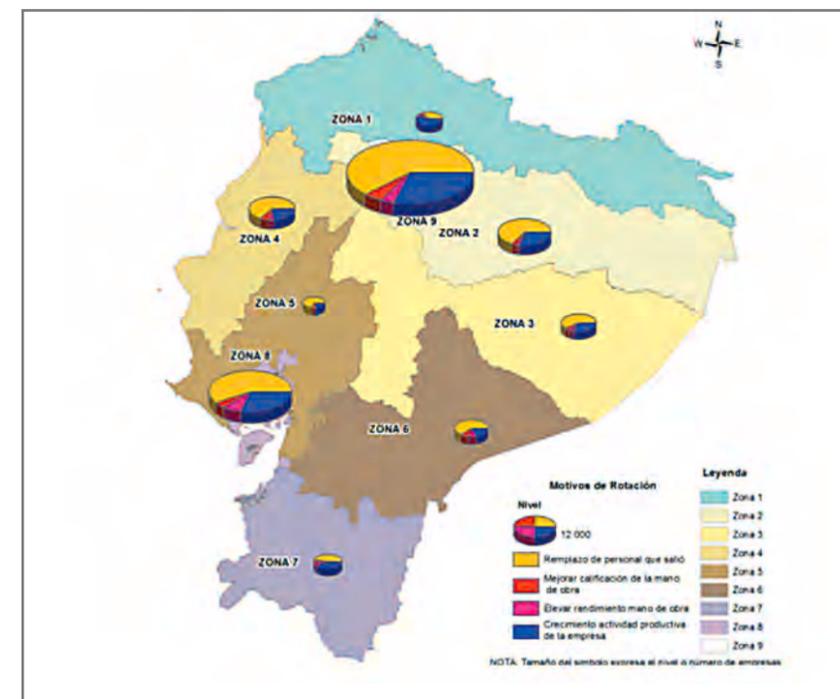


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En relación a las zonas de planificación, se observa que la zona 9 concentró al 45,00% de los trabajadores que ingresaron por motivo de reemplazo, seguido de la zona 8 con el 20,40% y la zona 2 con el 10,60%. Se registran porcentajes similares si se toma en consideración los motivos de: mejorar la calificación de la mano de obra y debido al crecimiento de la actividad productiva de la empresa, donde la zona 9 (45,10%) también concentra el mayor porcentaje de personas que ingresaron a puestos de trabajo, seguido de la zona 8 (21,10%). Para elevar el rendimiento de la mano de obra, del total de personas que accedió

a empleos por motivos de reemplazo de personal, la zona 9 y la zona 8 concentran el 69,00%, con una participación de 33,00% y 36,00%, respectivamente. En todas las zonas de planificación, se destaca que la mayor parte de trabajadores ingresó para reemplazar a personal que salió de la firma, excepto en la zona 1, donde el crecimiento de la actividad productiva de la empresa fue la principal causa.

Mapa 28: Motivo de rotación: entradas



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

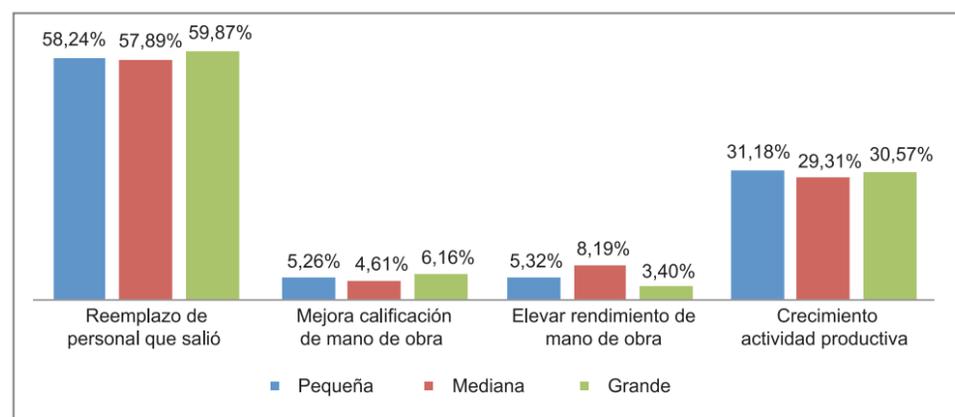
Tabla 15: Motivos de rotación: entradas por zonas de planificación

Rotación del personal por motivos de entrada 2012															
Variable Categórica	Reemplazo de personal que salió			Mejorar calificación de la mano de obra			Elevar rendimiento mano de obra			Crecimiento actividad productiva de la empresa			Total		
	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración	Nivel	Incidencia	Concentración
Zona de Planificación															
Zona 1	1.904	35,30%	1,80%	267	5,00%	3,00%	274	5,00%	3,00%	2.950	55,00%	5,30%	5.395	100,00%	3,00%
Zona 2	11.360	64,10%	10,60%	848	5,00%	9,00%	389	2,00%	4,00%	5.122	29,00%	9,20%	17.719	100,00%	10,00%
Zona 3	4.983	58,10%	4,60%	410	5,00%	4,00%	426	5,00%	4,00%	2.751	32,00%	5,00%	8.570	100,00%	5,00%
Zona 4	8.691	63,40%	8,10%	1171	9,00%	12,00%	679	5,00%	7,00%	3.171	23,00%	5,70%	13.712	100,00%	8,00%
Zona 5	2.631	68,80%	2,50%	325	9,00%	3,00%	29	1,00%	0,00%	840	22,00%	1,50%	3.825	100,00%	2,00%
Zona 6	4.779	60,80%	4,50%	812	10,30%	8,00%	803	10,20%	8,00%	1.463	18,60%	2,60%	7.857	100,00%	4,00%
Zona 7	2.723	47,00%	2,50%	215	4,00%	2,00%	438	8,00%	5,00%	2.417	42,00%	4,40%	5.793	100,00%	3,00%
Zona 8	21.862	56,80%	20,40%	1.649	4,00%	17,00%	3.259	9,00%	33,00%	11.708	30,00%	21,10%	38.478	100,00%	21,00%
Zona 9	48.276	59,60%	45,00%	4.210	5,00%	42,00%	3.510	4,00%	36,00%	25.005	31,00%	45,20%	81.001	100,00%	44,00%
Total	107.209	58,80%	100,00%	9.907	5,00%	100,00%	9.807	5,00%	100,00%	55.427	30,00%	100,00%	182.350	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En función del tamaño de la empresa, se destaca que, del total de personas que ingresaron a empleos por remplazo de personal, ocurre en porcentajes similares, tanto en las empresas grandes (59,87%), en las empresas pequeñas (58,24%) y en las empresas medianas con (57,89%). Cuando se analizan los motivos de rotación para mejorar la calificación de la mano de obra la incidencia es baja tanto para empresas pequeñas (5,26%), para empresas medianas (4,61%) y para empresas grandes (6,16%). En el caso de causas de rotación de personal por el crecimiento de la actividad productiva de la empresa la incidencia es del 31,18% para firmas pequeñas, 29,31% para las medianas y el 30,57% para las grandes. Si el motivo de ingreso es elevar el rendimiento de la mano de obra, las empresas medianas tienen una incidencia del 8,19%, seguido de las empresas pequeñas con el 5,32% y las empresas grandes con el 3,40%.

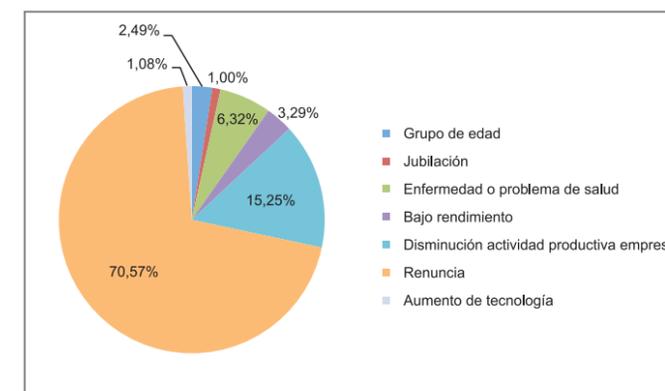
Gráfico 88: Motivos de entrada por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

En relación a los motivos de salida del personal en las empresas, se observa que el principal motivo es la propia renuncia de los trabajadores, representando el 70,57% de todos los motivos alegados. La disminución de la actividad productiva de la empresa es el segundo motivo, con un 15,25%, y la enfermedad y los problemas de salud alcanzan un 6,32%. El análisis, a nivel de zonas de planificación, denota que del total del personal que salió por motivo de renuncia, el 51,20% pertenece a la zona 9, seguido con el 18,50% de la zona 8 y el 11,80% de la zona 2. Del total que salió por una disminución de la actividad productiva de la empresa, la zona 9 concentra al 47,90%, seguido de la zona 8 con el 18,00% y la zona 4 con el 11,60%. Por enfermedad o salud, del total de personas que salieron de las empresas, el 48,80% se concentra en la zona 9, el 29,40% en la zona 8 y el 6,70% en la zona 2.

Gráfico 89: Motivos de salida



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

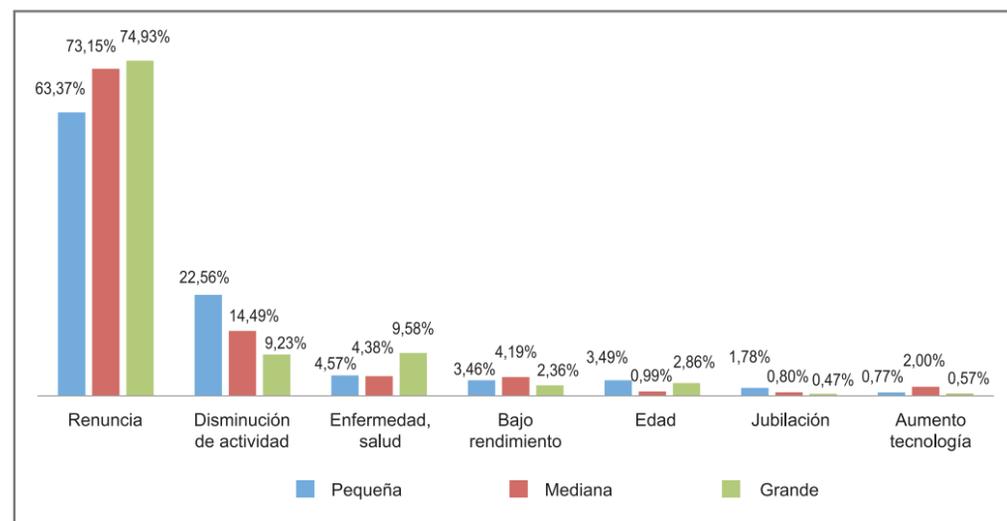
Tabla 16: Motivos de rotación: salidas por zonas de planificación

Rotación del personal por motivos de salida														
Variable Categórica	Edad		Jubilación		Enfermedad, Salud		Bajo rendimiento		Disminuyó la actividad productiva de la empresa		Renuncia		Aumento tecnología	
	Nivel	Concentración	Nivel	Concentración	Nivel	Concentración	Nivel	Concentración	Nivel	Concentración	Nivel	Concentración	Nivel	Concentración
Zona 1	265	7,70%	125	9,10%	120	1,40%	155	3,40%	345	1,60%	1.203	1,20%	0	0,00%
Zona 2	209	6,10%	91	6,60%	580	6,70%	281	6,20%	720	3,40%	11.489	11,80%	22	1,50%
Zona 3	88	2,60%	167	12,10%	462	5,30%	454	10,00%	1.721	8,20%	3.566	3,70%	9	0,60%
Zona 4	99	2,90%	94	6,80%	98	1,00%	156	3,50%	2.434	11,60%	3.350	3,50%	70	4,70%
Zona 5	48	1,40%	40	2,90%	20	0,20%	55	1,20%	577	2,80%	2.441	2,50%	228	15,40%
Zona 6	276	8,10%	268	19,50%	370	4,30%	529	11,70%	708	3,40%	3.996	4,10%	40	2,70%
Zona 7	51	1,50%	146	10,60%	248	2,90%	111	2,50%	634	3,00%	3.366	3,50%	16	1,00%
Zona 8	955	27,90%	210	15,30%	2.555	29,40%	1.181	26,10%	3.783	18,10%	17.970	18,50%	98	6,60%
Zona 9	1.429	41,80%	235	17,10%	4.236	48,80%	1.598	35,40%	10.037	47,90%	49.638	51,20%	1.001	67,50%
Total	3.420	100,00%	1.376	100,00%	8.689	100,00%	4.520	100,00%	20.959	100,00%	97.019	100,00%	1.484	100,00%

Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Según el tamaño de las empresas, los trabajadores que renunciaron a su empleo pertenecen en un 74,93% a empresas grandes, en un 73,15% a las medianas empresas y en un 63,37% a las empresas pequeñas. De aquellos trabajadores que salieron de su trabajo por una disminución de la actividad productiva de la empresa, se destaca que el mayor porcentaje de trabajadores provenía de empresas pequeñas (22,56%), seguido de empresas medianas (14,49%) y empresas grandes (9,23%). Por motivos de enfermedad o salud los trabajadores salieron de su empleo en empresas grandes en un 9,58%, en empresas pequeñas en un 4,57% y en medianas empresas en un 4,38%.

Gráfico 90: Motivos de salida por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012

Elaboración: SECAP, 2013

5. ÍNDICE DE DEMANDA LABORAL

De manera paralela al trabajo de campo, se realizó un seguimiento a los anuncios de prensa escrita de tres medios de comunicación de las grandes ciudades del país (Quito, Guayaquil y Cuenca). El seguimiento se llevó a cabo durante seis meses entre los años 2011 y 2012 y, un mes base del año 2007.

A partir de la información recolectada, se construyó el denominado Índice de Demanda Laboral (IDL), el mismo que según González Rozada (2002) mide la actividad del mercado de trabajo y las condiciones económicas en general. Además, se define que por ser un índice de fácil construcción y rápida disponibilidad, el IDL es una herramienta de suma importancia a la hora de anticipar los movimientos de la economía.

5.1. Índice de demanda laboral

El Índice de Demanda Laboral (IDL) se estima, en Ecuador, a través del volumen de solicitudes de personal publicados en avisos de prensa de los principales diarios de Quito, Guayaquil y Cuenca. La metodología utilizada para la estimación sigue a la de González Rozada (2002) como se muestra a continuación:

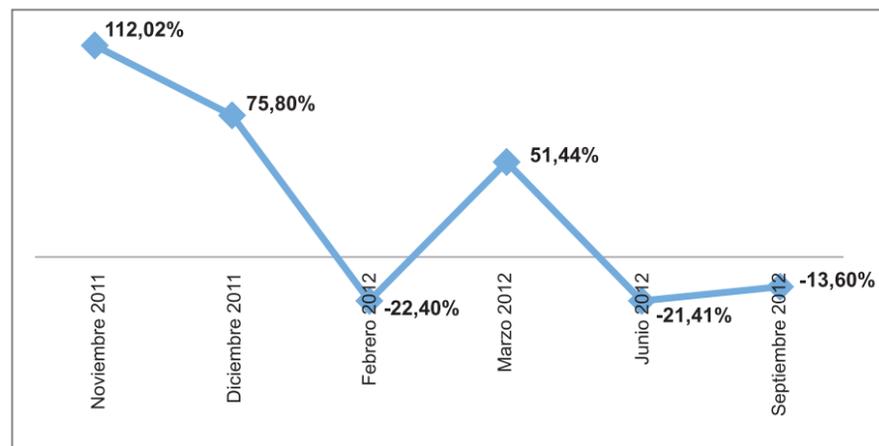
$$IDL_t = \frac{N_t}{N_{2007}} * 100$$

Donde IDL_t es el índice de demanda laboral del mes t , N_t es la cantidad de anuncios que buscan personal en un mes específico t y, N_{2007} es el mes base, que en el presente estudio se refiere al mes de septiembre de 2007.

La muestra, para el análisis, se construyó con los avisos de búsqueda de personal de los principales periódicos de las ciudades antes mencionadas, el periodo de análisis corresponde a los meses de noviembre y diciembre de 2011 y febrero, marzo, junio y septiembre de 2012.

De acuerdo con la información levantada de los diarios relevados y en comparación con el mes base, el Gráfico 91 muestra los índices calculados para cada uno de los meses analizados a nivel nacional. En el caso de noviembre de 2011, por ejemplo, se observa que la cantidad de requerimientos de personal anunciados en la prensa aumentó en 112,02%; es decir, en dicho mes se requirió más del doble de personas que en septiembre de 2007.

Gráfico 91: Índice de demanda laboral nacional



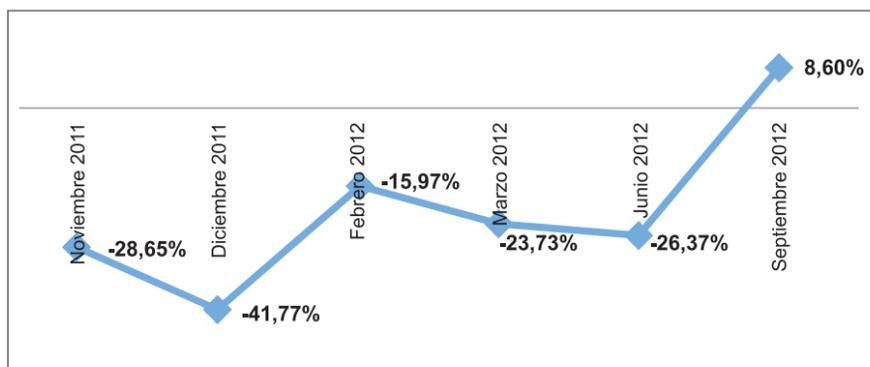
Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

A continuación se presenta la estimación del IDL, desagregado a nivel de tres ciudades (Quito, Guayaquil y Cuenca), para cada uno de los meses analizados.

Índice de demanda laboral - Quito

Al analizar exclusivamente el principal periódico de la ciudad de Quito se aprecia una dinámica diferente a aquella observada a nivel nacional. El Gráfico 92 muestra que durante todos los meses, a excepción de septiembre de 2012, el IDL es negativo, es decir, los requerimientos de personal son menores que aquellos observados para el 2007; siendo diciembre de 2011, el mes que muestra el nivel más bajo (-41,77%).

Gráfico 92: Índice de demanda laboral - Quito

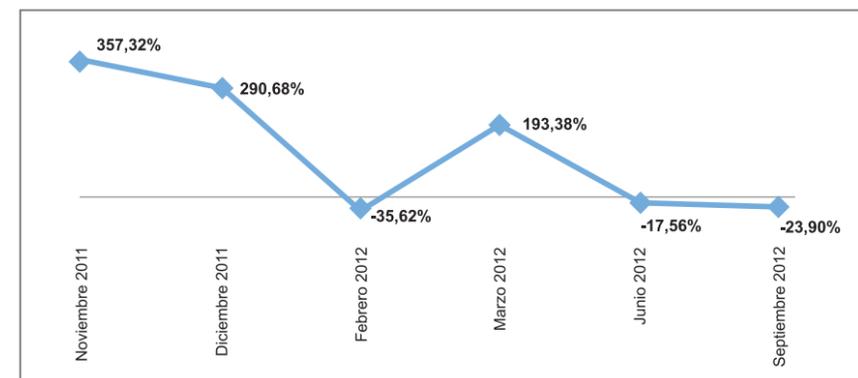


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Índice de demanda laboral - Guayaquil

El análisis restringido exclusivamente al principal periódico de la ciudad de Guayaquil evidencia una dinámica distinta a las dos anteriores. Para noviembre de 2011 y diciembre de 2011, por ejemplo, se evidencia un IDL sumamente alto. En el caso de noviembre de 2011, el valor del índice fue de 357,32%, es decir los requerimientos de personal se incrementaron con respecto a septiembre de 2007; mientras que, en el caso de febrero de 2012 se observa un valor negativo de 35,62 puntos porcentuales; igualmente, los meses de junio y septiembre de 2012 se ven marcados por valores negativos del Índice de demanda laboral.

Gráfico 93: Índice de demanda laboral - Guayaquil

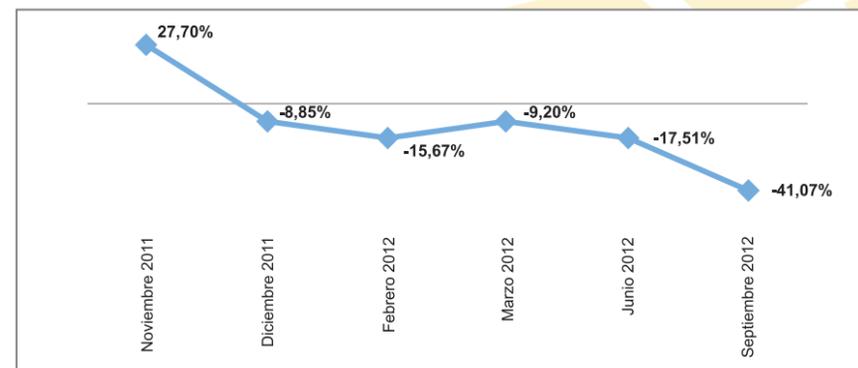


Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

Índice de demanda laboral - Cuenca

Al considerarse exclusivamente el principal diario de Cuenca, en noviembre de 2011, se observa un valor positivo del IDL (27,70%) mientras que en el resto de la serie se evidencia un decrecimiento constante hasta llegar a un valor de -41,07% en septiembre de 2012.

Gráfico 94: Índice de demanda laboral - Cuenca



Fuente: Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador, 2012
Elaboración: SECAP, 2013

5.2. Análisis cualitativo

Para complementar la información recolectada durante la investigación cuantitativa, se llevó a cabo una investigación cualitativa de campo a través de entrevistas semi-estructuradas realizadas a veinte empresas. Las conclusiones que se extraen denotan que existe una actitud positiva frente a la dinámica y estabilidad del mercado laboral, y al nivel de calificación y formación del talento humano en general.

No obstante, el sector empresarial privado considera que la demanda de talento humano tiende a disminuir principalmente por la falta de estímulos y las excesivas trabas para el desarrollo normal de sus actividades.

Todos los sectores están de acuerdo en que la capacitación es percibida como una necesidad y se evidencia que las empresas contratan servicios de capacitación a través de operadoras de capacitación privadas nacionales e internacionales. Esto significa que el uso de los servicios del SECAP no ha sido muy frecuente y los empresarios no conocen la oferta de cursos, lo que apunta a la necesidad de poner énfasis en el trabajo de promoción de los servicios que oferta la Institución, pero sí manifiestan mostrar interés por la oferta de cursos del SECAP y por conocer la información relacionada con ellos.

6. CONCLUSIONES

La implementación de la *Primera Encuesta de Demanda Laboral en el Ecuador* ha logrado dar a conocer la demanda de talento humano existente en los diferentes sectores de la economía, las características de los puestos de empleo, la inversión en capacitación que realizan las empresas del país, la brecha salarial entre hombres y mujeres y los factores de rotación de las personas en los puestos de trabajo. De los datos presentados en esta investigación, se pueden extraer varias conclusiones interesantes sobre la situación de la demanda laboral, tanto a nivel nacional como a nivel territorial, por zonas de planificación.

La mayoría de las empresas se encuentran ubicadas en el área urbana, siendo el 96% perteneciente al sector privado. La gran mayoría son pequeñas y medianas empresas, lo que constituye una realidad similar al resto de países de la región y los países desarrollados. Las actividades principales de las empresas se concentran en los sectores de comercio, al por mayor y menor, enseñanza e industrias manufactureras.

Existe una alta demanda laboral en varios sectores de la economía, lo que se relaciona con una percepción positiva de la coyuntura económica. Los ratios entre los trabajadores encontrados y buscados confirman que existe una demanda insatisfecha que se traduce en un talento humano demandado por las empresas que no llega a ser encontrado. Esta situación ocurre, principalmente, en las actividades económicas vinculadas al comercio, industria manufacturera y en servicios administrativos, enseñanza y agricultura. Observando estos datos por zonas de planificación se comprueba que la demanda de talento humano insatisfecha se distribuye con mayor o menor incidencia en cada una de las nueve zonas, lo que indica que la distribución es desigual y está territorializada. Esta situación confirma la necesidad de fortalecer el sistema de capacitación orientado a las necesidades laborales con un sentido estratégico, diferenciando la oferta formativa del SECAP por zonas de planificación y con la participación de las Direcciones Zonales del SECAP.

Por otro lado, las necesidades identificadas de talento humano se concentran en niveles de educación secundaria y educación superior, lo que puede estar vinculado a los requerimientos de personal de las actividades principales desarrolladas en el país. Con respecto a la edad, se evidencia que el talento humano más demandado se sitúa entre los 18 y 45 años y que en este rango de edad se encuentra también la demanda insatisfecha, siendo más acentuada entre los trabajadores de 18 a 30 años, seguido del personal de 31 a 45 años. Es importante señalar que la demanda laboral de trabajadores mayores a 46 años es muy baja, siendo necesario realizar investigaciones posteriores para determinar sus causas.

Sin embargo, en referencia al perfil de demanda laboral por sexo, en el Ecuador se evidencia que en la actualidad mayoritariamente los trabajadores son hombres con respecto a mujeres, la misma tendencia se repite para la búsqueda de talento humano y talento humano encontrado. Por tanto, se presenta una brecha de demanda laboral entre hombres y mujeres, siendo el talento humano masculino más demandado que el femenino. El presente estudio no arroja las causas que determinan esta desigualdad, por lo que se hace necesario realizar un estudio sectorial que ofrezca evidencias y conclusiones más específicas.

Igualmente, la mayor parte de empresas no contratan pasantes y más de la mitad de las empresas no cuentan con el 4% de personas con discapacidad en su plantilla, tal y como se expone en la Ley de Inclusión, lo que indica que se trata de un factor en el que se deben implementar mayor número de actuaciones que reduzcan este desequilibrio. Sobre las empresas que invierten en capacitación, se

encuentra que la mayoría están ubicadas en las zonas conformadas por el Distrito Metropolitano de Quito y los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán. En comercio, enseñanza, manufactura, servicios de comidas y agricultura, las empresas que destinaron fondos a capacitación fueron superiores al 45%. La situación es distinta para los sectores cuyos trabajadores requieren capacitación, siendo en primer lugar la industria manufactura, seguido del sector de enseñanza y el sector de comercio.

Se realizó un análisis de la cantidad de empresas ecuatorianas que invirtieron en capacitación por empleado, esto es, una inversión en capacitación per cápita. Se obtiene que del total de las grandes empresas, el 41% invierte USD 18 y solo el 16% invierte más de USD 125. En las firmas medianas, el 29% invierte menos de USD 18. Sin embargo, el 14% invierte más de USD 125. Las pequeñas empresas distribuyen su inversión de forma más uniforme, destacando que el 20% de las firmas invierten entre USD 34 y USD 60. A nivel nacional el tipo de capacitación que más se requiere para los diferentes puestos de trabajo es aquella que tiene una duración entre 8 y 25 horas, seguido de la capacitación con una duración de hasta 45 horas y capacitación de hasta 400 horas. Del total de personal que se capacitó en el último trimestre, en primer lugar se encuentran los profesionales, científicos e intelectuales, seguido de los trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados y finalmente los operadores de instalación, máquinas y ensamblaje. La brecha de demanda laboral entre hombres y mujeres se ve nuevamente en las necesidades de capacitación donde se observa que en todas las actividades se requiere más capacitación para hombres que para mujeres, principalmente en el sector de la agricultura y el de la industria manufacturera.

De igual forma, el salario promedio para los trabajadores hombres es USD 619,20 y para las mujeres USD 570,90, lo que representa que el salario de las mujeres es el 92% del salario de los hombres. Se demuestra que para el proceso administrativo las mujeres ganan el 92% del salario de un hombre en el mismo proceso, mientras que para el proceso productivo las mujeres ganan el 81% del salario masculino. Nuevamente, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que evidencia la existencia de desigualdades que hay que determinar de forma más detallada.

Dentro de la dinámica del empleo los principales motivos de salida del talento humano en las empresas son la renuncia y la disminución de la actividad productiva de la empresa. Los motivos de entrada son para cubrir los puestos vacantes y por un crecimiento de la actividad productiva. En ambos casos la coyuntura económica afecta a la dinámica de la rotación y esto se da por el espíritu de la demanda laboral, que es una demanda derivada.

Puede comprobarse, por tanto, que la información obtenida arroja datos muy importantes y valiosos para comprender la estructura laboral de Ecuador, así como de otros factores relacionados con características sociodemográficas que influyen en la caracterización de la demanda laboral. De este modo, se hace necesario institucionalizar este tipo de estudios en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional para conocer la evolución del sistema laboral a través de un sistema de monitoreo de la demanda laboral. Igualmente, los datos obtenidos sugieren continuar con estudios específicos explotando las pistas que proporciona la abundante y novedosa información de las bases de datos producidas.

7. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional (2010) Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro Oficial 351, del 29 de diciembre.

Ashenfelter, O., y Card, D. (Eds.). (1999). Handbook of Labor Economics (First.). Amsterdam: Elsevier North Holland.

Becker, G. (1983) El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Alianza Universidad Textos, Madrid

Becker, G. (1957). The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press

González Rozada, M. (2002). Índice de demanda Laboral - Universidad Torcuato Di Tella.

Hamilton, J. D. (1994). Time Series Analysis. Princeton: Princeton University Press.

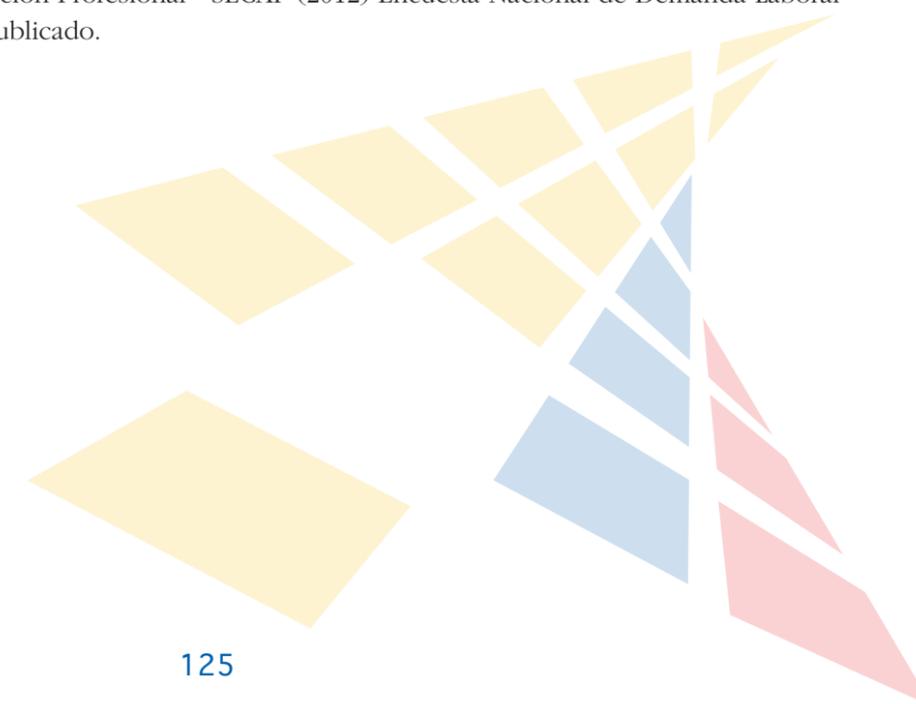
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010) Censo Nacional Económico - CENEC. Datos recogidos de la página web oficial www.inec.gob.ec.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2012) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Diciembre, 2012. Datos recogidos de la página web oficial www.inec.gob.ec

McConnell C, y Brue, S., (1997) Economía laboral. Madrid, McGraw-Hill.

Pissarides, C. A. (2011) Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions, en Revista American Economic Review 101 (Junio).

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP (2012) Encuesta Nacional de Demanda Laboral en el Ecuador. Documento no publicado.



8. GLOSARIO

Actividad económica

“Se denomina actividad económica a cualquier proceso mediante el cual se obtiene bienes y servicios que cubren las necesidades, definidas como la utilización de insumos (por ejemplo, capital, mano de obra, energía y materiales) para producir producto. Las actividades económicas pueden describirse y clasificarse de acuerdo a sus características tales como: tipo de bienes o servicios producidos, tipo de insumos utilizados o consumidos, técnica de producción empleada y forma en que se utiliza la producción.” (CPV – INEC, 2010).

Actividad secundaria

“Se entiende toda actividad independiente que genera productos destinados en última instancia a terceros y que no es la actividad económica de la entidad en cuestión. Los productos de las actividades secundarias son productos secundarios.” (CPV – INEC, 2010).

Aprendices

Son personas que han cumplido la educación básica o quince años de edad que son trabajadores bajo el contrato de formación profesional en el cual se compromete a prestar sus servicios personales a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y por el pago de la remuneración convenida. (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2012).

Concentración

Mide la magnitud del fenómeno o variable según su volumen dando importancia a la concentración en la variable dependiente, o categórica: Zona de Planificación, Área, Tamaño de la empresa, actividad económica. Este enfoque de concentración es de suma importancia porque las decisiones requieren del volumen de afectación para intervenirlas, mientras la incidencia da cuenta de la agudeza del problema.

Demanda insatisfecha

Es la diferencia entre la demanda laboral y la que efectivamente está satisfecha, es decir mano de obra requerida menos mano de obra encontrada.

Demanda laboral

En términos microeconómicos se puede definir la demanda laboral como los diferentes principios a través de los cuales los empresarios toman decisiones relacionadas con la contratación de trabajadores, el pago de salarios, las compensaciones, los ascensos, entrenamientos, entre otras.

Mientras que, en términos macroeconómicos, la teoría de la demanda laboral explica la cantidad de trabajadores que demandan las empresas, el tipo de trabajadores que estas requieren y los salarios que ellas están dispuestas a pagar.

Desempleo

Es la suma del desempleo abierto más el desempleo oculto, como están definidos a continuación:

Desempleo abierto

Personas de 10 años y más que, en el periodo de referencia, presentan, simultáneamente, las siguientes

características:

* Sin empleo (no estuvo ocupado en la semana pasada).

* Buscaron trabajo (realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores).

Desempleo oculto

Personas de 10 años y más que, en el periodo de referencia, presentan, simultáneamente, las siguientes características:

* Sin empleo (no estuvo ocupado en la semana pasada).

* No buscaron trabajo (no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores).

Empresas

“Registra a todas las personas naturales y sociedades que ejercen una actividad económica, con la restricción para personas naturales, únicamente las que están obligadas a llevar contabilidad.” (INEC, 2011).

Establecimiento

“Es la unidad económica que se encuentra en una sola ubicación física y está asentada en un lugar de manera permanente. Combina acciones y recursos bajo el control de una sola entidad para realizar actividades de producción de bienes, compra-venta de mercancías o prestación de servicios. Es decir, el Establecimiento es la unidad básica de observación y de análisis, bajo una sola unidad propietaria.” (INEC, Memorias Censo Nacional Económico 2010).

Incidencia

Mide la magnitud del fenómeno o de la variable entre sus diversas poblaciones: sean grupos de edad, pertenencia étnica, etc. Da cuenta de la variable independiente.

Mantenimiento

Basa su acción en la corrección de daños o fallas luego de que estos se han producido además se conoce como mantenimiento a todo conjunto de medidas de carácter técnico organizativo mediante las cuales se lleva a cabo el mantenimiento de la reparación de los equipos y máquinas.

Ocupados

“Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o pese a que no trabajaron, tienen empleo pero se ausentaron por vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. También se consideran ocupadas a las personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente”. (INEC, 2013).

Ocupados permanentes

Comprende todas las personas que trabajen en forma permanente en la empresa, independientemente del tiempo que estén laborando en la misma. Se incluye a todos aquellos trabajadores que se encuentran en vacaciones, con descanso por enfermedad, en huelga o en cualquier tipo de ausencia de corto plazo. Se excluye a los trabajadores a domicilio, las personas en uso de licencia indefinida o en el servicio militar.

Ocupados plenos

“La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones)”. (INEC, 2013).

Ocupados temporales

Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios por temporadas cortas y generalmente cíclicas. Navidad, cosechas, entrada a clases, etc. Es decir por temporada generalmente alta de producción de bienes o servicios.

Pasantes

Acorde al Art 2, del Acuerdo Ministerial que implementa el Programa Mi Primer Empleo, se define como pasante a todos los y las jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad, que no hayan participado con anterioridad en este proyecto y no han tenido relaciones laborales previo a la fecha de su incorporación al programa, y que cursan estudios en instituciones tecnológicas, universidades o escuelas politécnicas estatales o particulares del Ecuador, reconocidas por el Consejo de Educación Superior (CES). (Art.2 Acuerdo Ministerial No. MRL-2009-00007, 2011).

Personas con discapacidad

Es toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Art.3 Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidad, 2000).

Pertenencia étnica cultural

Es la adscripción voluntaria de las personas debido a sus costumbres, cultura, etnia, idioma, etc., a un determinado grupo étnico cultural. Esta forma de investigación está acorde con el marco jurídico internacional de los Derechos. “...la pertenencia a un grupo étnico y cultural se define “desde las categorías de adscripción y auto identificación con el mismo; pertenece a un grupo étnico quien se siente parte de él y el que es identificado como tal por los otros ” (Duran, op. cit.), la identidad, en sus aspectos culturales, relacionales y contextuales,.... (CEPAL, 2005).

Población económicamente activa (PEA)

“La PEA está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados)”. (INEC, 2013).

Población en edad de trabajar (PET)

Para las encuestas de empleo del INEC, “Comprende a todas las personas de 10 años y más”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013). Para efectos de este estudio se ha tomado como base la edad de 15 años por aspectos legales y de derechos consagrados en, instrumentos internacionales en especial el convenio 182 de la OIT.

Población inactiva (PEI)

Se consideran personas inactivas todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas durante la semana de referencia, como rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otro (INEC, 2013).

Población total (PT)

Comprende a todas las personas de 0 y más años que habitan en un territorio determinado. Es el número total de habitantes de un país.

Procesos de una empresa:**Proceso administrativo**

La base de toda administración es formular objetivos adecuados a las características de la organización. Las funciones administrativas se encargan de la planificación, organización, dirección y control dentro de una organización empleando variables que puedan establecer resultados cualitativos así como propuestas que puedan mantenerse para escenarios futuros.

Dentro de esta función está toda clase de cargos directivos, gerenciales y todos sus equipos de apoyo como asistentes, secretarías, funcionarios administrativos de segundo nivel, planificación y control de los recursos humanos y financieros etc.

Proceso productivo

Es aquel donde se generan los productos, sean estos bienes o servicios, aquí están las personas que tiene relación directa con el producto.

Proceso de ventas, comercialización y distribución

Se encarga de la distribución comercialización y venta de los productos o servicios y dar seguimiento día a día de las diferentes rutas de vendedores para garantizar la cobertura total y abastecimiento a los locales.

Complementa el proceso de producción “se produce para vender” y por tanto los productos y los servicios deben ofertarse y venderse, aquí se clasifica toda clase de personal que se encargue de la distribución y ventas. En el caso de las organizaciones (empresas) dedicadas exclusivamente al comercio éstas no producen los bienes ni servicios directamente pero los vende, promocionan o expenden.

Producción

La función de producción es la relación que existe entre el producto obtenido y la combinación de factores que se utilizan en su obtención de obtener un resultado materializado en un bien, o en la prestación de un servicio tendrá una función de producción diferente.

Las personas que están en contacto directo con el bien o servicio de la organización constituyen el personal ocupado en el proceso de producción propiamente dicho. Se listan aquí los obreros fabriles, los artesanos, los profesionales que oferten los servicios directamente o que estén en relación directa a la producción de la organización.

Puesto de trabajo o cargo

Constituyen las funciones, tareas o atribuciones de un determinado puesto de trabajo, se describen y se nominan mediante clasificadores internacionales como la CIUO 88 o en el caso de nacionales con los códigos generados para el efecto por las Comisiones salariales del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.

Refugiados

Es una persona que “debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país” (Convención de Refugiados de 1951) (La Agencia de la ONU para los Refugiados ACNUR).

Rotación de personal

Es el volumen y la velocidad de los ingresos y egresos de personal permanente, así como las razones de estos cambios.

Subtrabajadores

Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar su situación laboral a fin de aumentar la duración o la productividad de su trabajo. Este conjunto se divide en subtrabajadores visibles y en otras formas de subempleo (INEC, 2013).

Tamaño de las empresas

Por efectos comparativos se clasificó a los establecimientos económicos del marco muestral por los rangos de trabajadores definidos por la Comunidad Andina (CAN, 2009).

Pequeña empresa: de 10 a 49 trabajadores; Mediana empresa: 50 a 199 trabajadores y Grande empresa: 200 y más trabajadores.

“Artículo 3.- Los Países Miembros deberán elaborar y transmitir estadísticas comunitarias armonizadas sobre la PYME, y para efectos de integrar la información estadística, el artículo 5 de la Decisión 702 menciona cuatro conjuntos de datos” (CAN, 2009).

Esta clasificación se refiere al número de personas ocupadas permanentes que tiene una empresa de acuerdo a la resolución mencionada para la armonización de la estadística andina, de la Secretaría de la Comunidad Andina de Naciones, Secretaría Técnica; de la que es firmante el Ecuador por medio del INEC y el BCE.

Tasa de desempleo (TD)

Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de Desocupados (D) y la Población Económicamente Activa (PEA) (BCE, 2013).

$$TD = \frac{D}{PEA} * 100$$

Tasa de ocupación bruta (TOB)

Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados (O) y la Población en Edad de Trabajar (PET) (INEC, 2013).

$$TOB = \frac{O}{PET} * 100$$

Tasa de ocupación global

Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados (O) y la Población Económicamente Activa (PEA) (INEC, 2013).

$$TPB = \frac{O}{PEA} * 100$$

Tasa de ocupados plenos

Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de ocupados plenos (OP) y la Población Económicamente Activa (PEA) (INEC, 2013).

$$TOP = \frac{OP}{PEA} * 100$$

Tasas de participación global (TPB)

Es el porcentaje que resulta del cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET). Esta tasa resulta más adecuada para medir la participación ya que aísla fenómenos de tipo demográfico (INEC, 2013).

$$TPB = \frac{PEA}{PET} * 100$$

Trabajadores nuevos

Son aquellas personas de 10 años y más que, en la semana pasada, iniciaron la búsqueda de empleo por primera vez (estos pueden ser desempleo abierto u oculto) (INEC, 2013).

9. APÉNDICE:

DEMANDA LABORAL EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Antecedentes

Desde diciembre de 2009, el Servicio Público de Empleo en el Ecuador opera a través de la Red Socio Empleo (RSE), proyecto emblemático del Ministerio de Relaciones Laborales. El objetivo de la RSE es la intermediación laboral, misma que consiste en un conjunto de actividades que tienen por función vincular de forma efectiva, oportuna y a menor costo, la oferta con la demanda de empleo en los diferentes sectores económicos, atendiendo las necesidades de todas las provincias del país.

Adicionalmente, el Servicio Público de Empleo brinda servicios de orientación para que los buscadores de empleo puedan acceder a una plaza laboral. Entre el año 2010 y 2012, la RSE gestionó un total de 52.484 colocaciones en 16 ciudades del país, donde Quito, Cuenca y Guayaquil concentraron el 71,97% del valor total.

De igual manera, este servicio identifica necesidades de capacitación en los buscadores de empleo para llegar al perfil idóneo demandado por los empleadores. En alianza estratégica con socios privados y públicos, y principalmente a través del SECAP, se apuntalan esfuerzos para el cierre de la brecha entre el perfil ocupacional que disponen los buscadores de empleo y el requerido por los empleadores. Entre el año 2010 y 2012, la RSE estuvo involucrada en la capacitación de un total de 18.970 trabajadores en las mismas 16 ciudades del país, donde Guayaquil, Quito, Lago Agrio y Machala concentraron el 78,20% de trabajadores capacitados.

Necesidades identificadas de talento humano registradas en la Red Socio Empleo

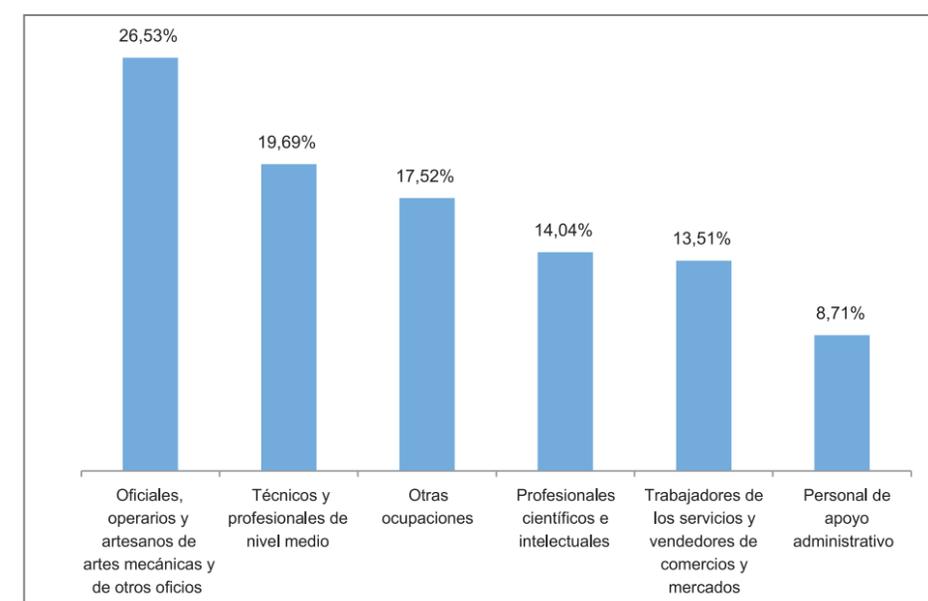
En este apartado se procederá a contrastar la información obtenida sobre la identificación de las necesidades de talento humano en la encuesta de demanda laboral versus la base de datos de RSE, donde se encuentran registradas miles de vacantes a nivel nacional. En el período comprendido entre abril y junio del 2013, la RSE registró un total de 21.485 vacantes en diferentes ocupaciones a nivel nacional.

A nivel de puestos de trabajo, las ocupaciones de oficiales, operarios y artesanos registran el mayor porcentaje de vacantes (26,53%), seguido de los técnicos y profesionales de nivel medio (19,69%) y profesionales científicos e intelectuales (14,04%). Estas cifras contrastan con los resultados obtenidos en la encuesta de demanda laboral. Según dicha encuesta, las pequeñas empresas buscan principalmente

trabajadores para cargos de profesionales científicos e intelectuales (28,86%), seguido de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (23,95%). Por su parte, las empresas medianas buscan mayoritariamente trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (25,34%), seguido de profesionales científicos e intelectuales (17,99%). Las empresas grandes buscan generalmente operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (21,58%) y profesionales científicos e intelectuales (15,32%).

De estas diferencias se puede concluir, que las empresas recurren a la RSE primordialmente para la búsqueda de oficiales, operarios y artesanos y técnicos y profesionales de nivel medio, mientras que utilizan en mayor medida otros medios para la búsqueda de profesionales científicos e intelectuales y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

Gráfico 95: Necesidades identificadas de talento humano por puesto de trabajo, según la Red Socio Empleo

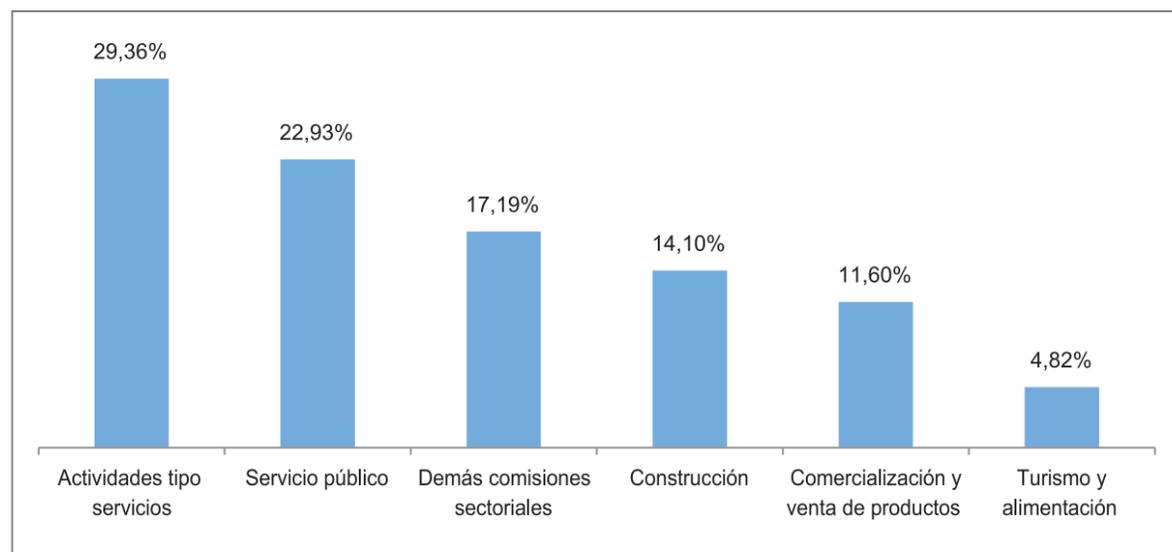


Fuente: Base de datos, Red Socio Empleo (abril – junio, 2013)

Elaboración: SECAP, 2013

En lo que respecta a las actividades que desempeñan las empresas, el mayor número de vacantes receptadas en el RSE se generaron en empresas dedicadas a actividades tipo servicios (29,36%), en instituciones públicas (22,93%) y en empresas dedicadas a actividades de la construcción (14,10%). Estas cifras difieren con los resultados obtenidos en la encuesta de demanda laboral. Según dicha encuesta, el mayor número de búsquedas de trabajadores se da en empresas dedicadas al comercio al por mayor y menor con el 17,09%, seguido de la manufactura con el 13,64%. La enseñanza representa el 12,54% de las necesidades de talento humano, seguido por los servicios administrativos y de apoyo (10,49%), y la agricultura, apicultura, ganadería y pesca (8,21%). De estas diferencias se puede concluir que las empresas dedicadas a actividades tipo servicios y que son transversales a otros sectores recurren en mayor medida a la RSE.

Gráfico 96: Necesidades identificadas de talento humano por actividad económica, según la Red Socio Empleo

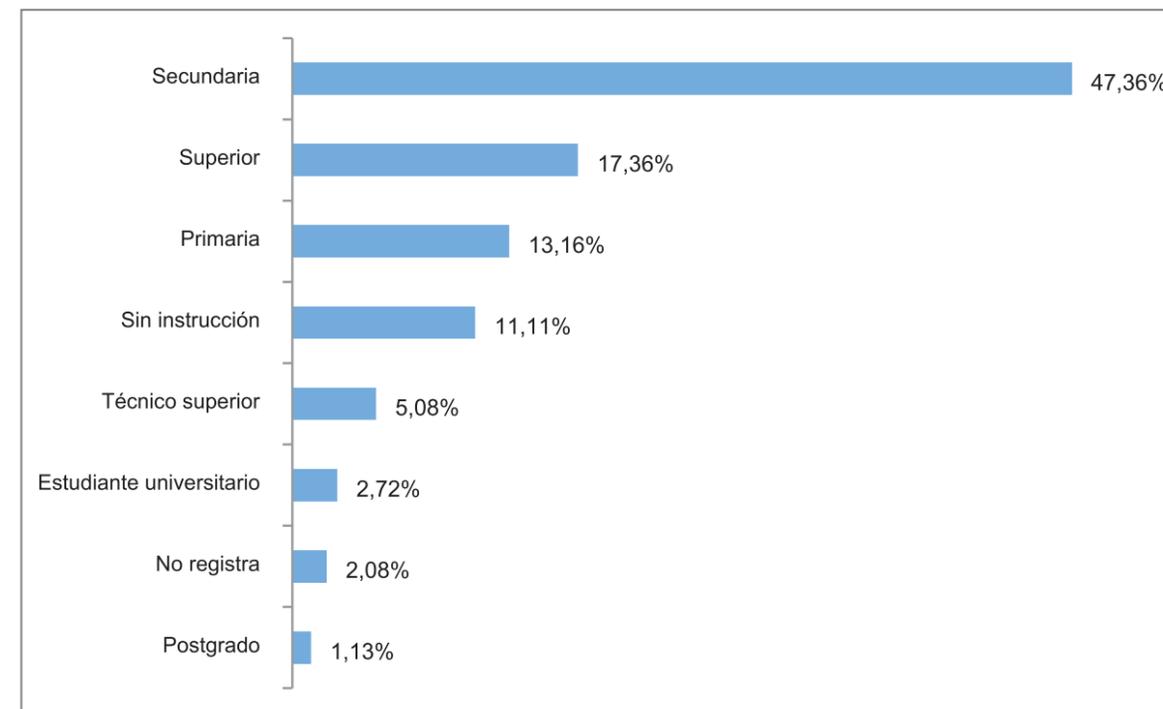


Fuente: Base de datos, Red Socio Empleo (abril – junio, 2013)

Elaboración: SECAP, 2013

Finalmente, en lo que respecta al nivel de instrucción, el mayor número de vacantes presenta como requisito contar con educación secundaria (47,36%), seguido de educación superior⁸ (25,16%). Estas cifras guardan cierta similitud con los resultados obtenidos en la encuesta de demanda laboral. Según dicha encuesta, las empresas buscan principalmente trabajadores con instrucción secundaria (53,99%) y superior (33,64%). En ambos casos, la búsqueda de personas con educación de cuarto nivel no supera el 2,00%. De estas similitudes se puede concluir que independientemente del medio de búsqueda, las empresas del país enfocan sus búsquedas en trabajadores con instrucción secundaria y superior.

Gráfico 97: Necesidades identificadas de talento humano por nivel de instrucción, según la Red Socio Empleo

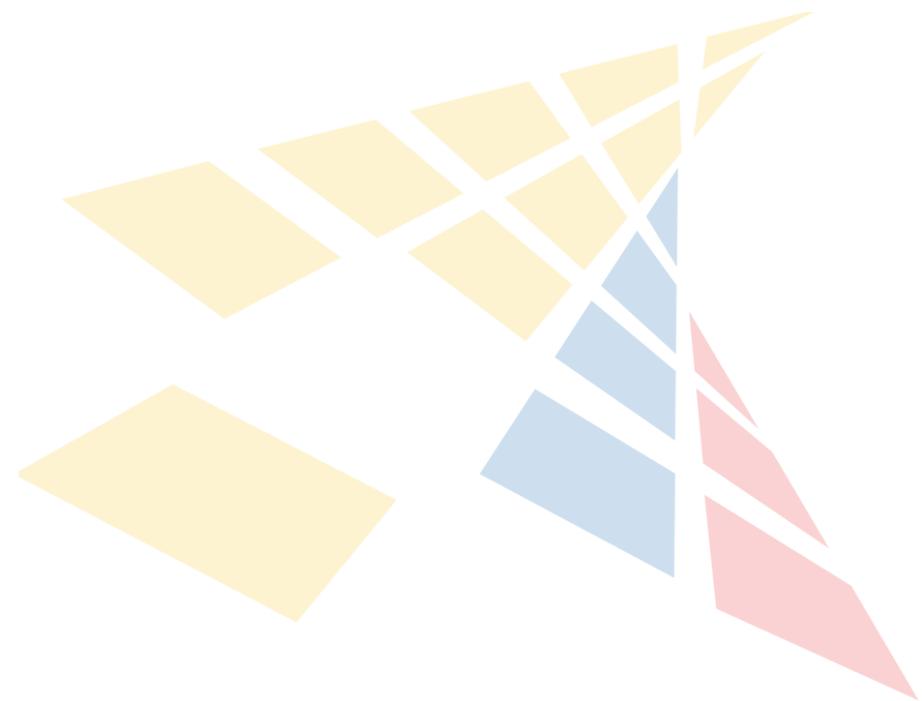


Fuente: Base de datos, Red Socio Empleo (abril – junio, 2013)

Elaboración: SECAP, 2013

En conclusión, a partir de las bases de datos de la RSE se puede obtener conclusiones valiosas sobre la demanda laboral en el país, ya que de su información se desprenden las diferentes características que conforman los diversos requerimientos de talento humano que tienen las empresas a nivel nacional. Por lo tanto, la información de la RSE constituye un complemento valioso para el Estudio de Demanda Laboral.

⁸ Se considera en este grupo además de las personas con educación superior (17,4%), a los técnicos superiores (5,1%) y a los estudiantes universitarios (2,7%).



Administración Central

Dirección: José Arízaga E3-24 y Coronel Conor

Teléfonos: (593-2) 3944 000 hasta 3944029

Quito - Ecuador

www.secap.gob.ec