



Oficina  
Internacional  
del Trabajo



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL  
PARA EL DESARROLLO

# Desarrollar un análisis prospectivo de oportunidades del mercado laboral con énfasis en Quito, Guayaquil y Manta.

---

ECUADOR 2015

## Contenido

1 ANÁLISIS PROSPECTIVO DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA JÓVENES .....	1
1.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS GENERALES.....	1
1.1.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos.....	2
2 ANÁLISIS POR CIUDAD.....	3
2.1 Quito.....	3
2.1.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos.....	4
2.2 Guayaquil .....	6
2.2.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos.....	6
2.3 Manta .....	8
2.3.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos.....	9
3 CONCLUSIONES .....	10
3.1 CONCLUSIONES GENERALES .....	10
3.2 CONCLUSIONES POR CIUDAD.....	10
3.2.1 Quito.....	10
3.2.2 Guayaquil.....	11
3.2.3 Manta .....	11
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	12
ANEXOS .....	13

## 1 ANÁLISIS PROSPECTIVO DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA JÓVENES

El nivel y la calidad del empleo se establecen como indicadores clave en la salud económica de un país por lo que, previamente a la elaboración de propuestas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes en el Ecuador, es necesario considerar los principales aspectos que configuran el mercado de trabajo.

Es así que, en base a la información proporcionada por el Instituto de Estadística y Censos (INEC) por medio de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo de junio del 2015 y los indicadores encontrados en el proceso de encuestamiento, se presenta un breve análisis de los principales resultados.

En primera instancia se revisará los resultados de forma global para posteriormente analizarlos por ciudad.

### 1.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS GENERALES

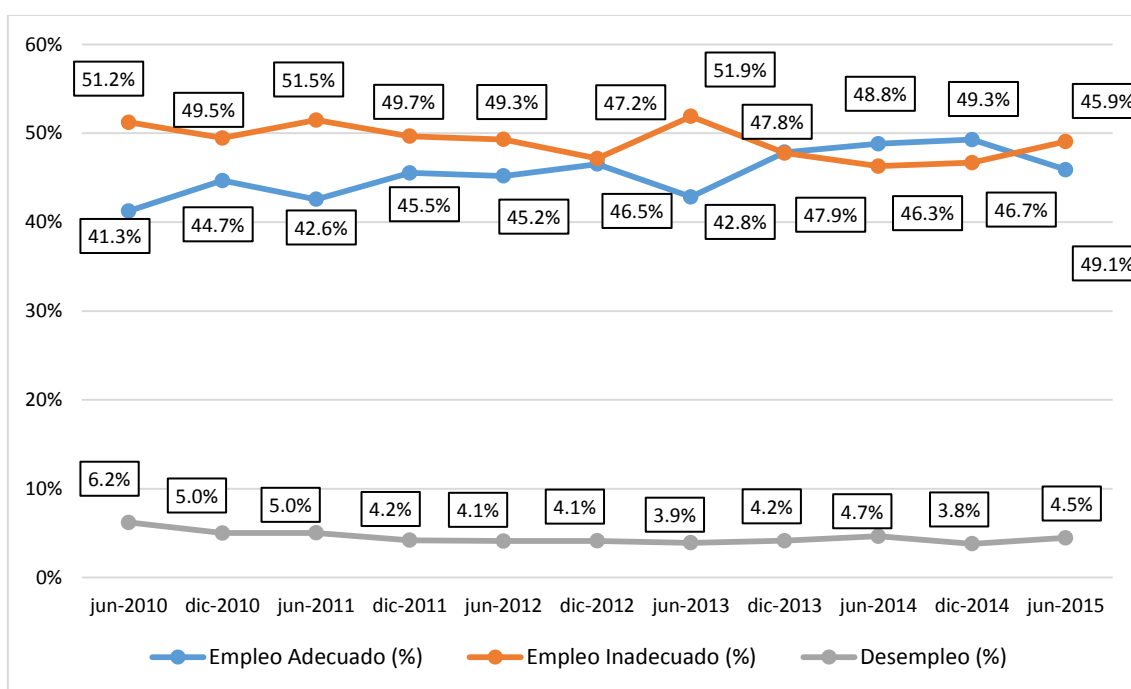
El Ecuador posee una población de alrededor de 16,3 millones de habitantes hasta junio del 2015.

La población económicamente activa alcanza cerca de 7,4 millones de personas, de los cuales el 95,5% posee algún tipo de empleo mientras que el 4,5% se encuentra desempleado.

Al considerar la composición económicamente activa según condición de actividad, se encuentra que, a junio del 2015, el empleo adecuado en el país representa el 45,9% evidenciando una reducción significativa de 2,9 puntos porcentuales respecto a junio del 2014; mientras que, el empleo inadecuado ha presentado una tendencia creciente de 2,8 puntos porcentuales pasando de 46,3% a 49,1% en este mismo periodo.

Por otro lado, la tasa de desempleo registra un 4,5%.

**GRÁFICO No. 1: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD A NIVEL NACIONAL**



Fuente: INEC – ENEMDU

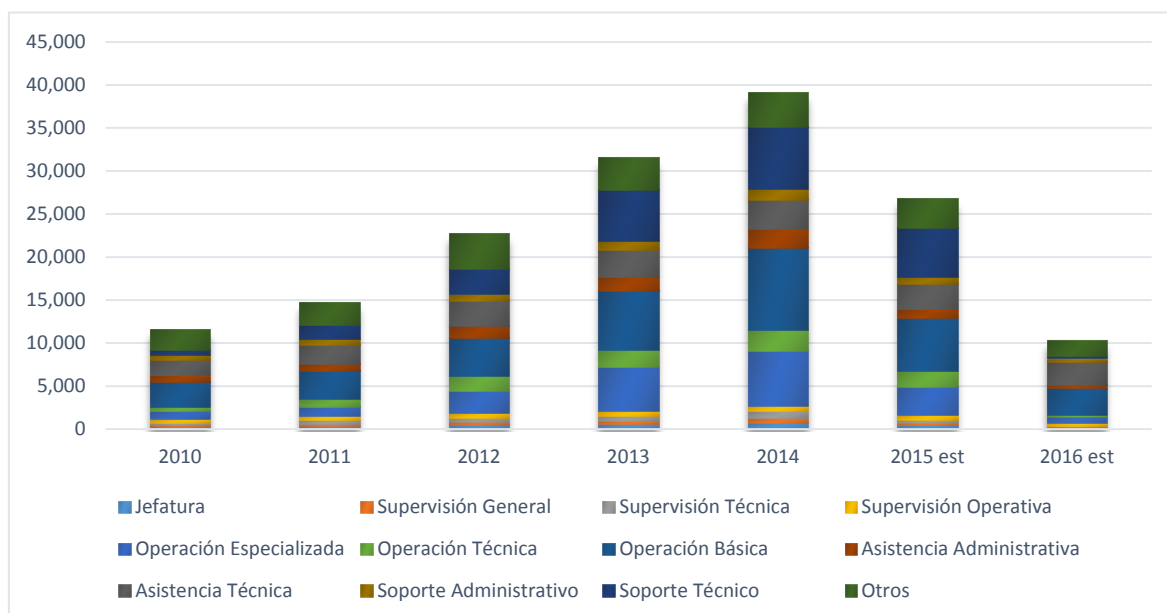
Finalmente, al analizar el empleo inadecuado en sus subdivisiones de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado, se encuentra que el principal problema a nivel nacional consiste en las personas que, pese a percibir ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajar menos de la jornada legal, no desean trabajar horas adicionales. Esta tasa, conocida como otro empleo inadecuado, se ubica en 27,5% en junio del 2015, seguido del 13,2% que se encuentra en situación de subempleo.

### 1.1.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

Los resultados de las 312 encuestas realizadas a las empresas más grandes de las ciudades de Quito, Guayaquil y Manta, muestran que el 13,2% del personal contratado entre el 2010 y 2014 corresponde a una nueva posición de trabajo mientras que, del total de empleados contratados, tomando como base el año 2010 e indiferentemente de los cargos, se aprecia un crecimiento de la contratación hasta el 2014, mientras que las estimaciones para el 2015 decrece en cuanto a la contratación de personal en las empresas, sin embargo cabe recalcar que en el 2016 la contratación será menor, lo que muestra que para el 2016 habrá escases de plazas de trabajo, que de cierta manera influye por la situación económica pronosticada para el año próximo.

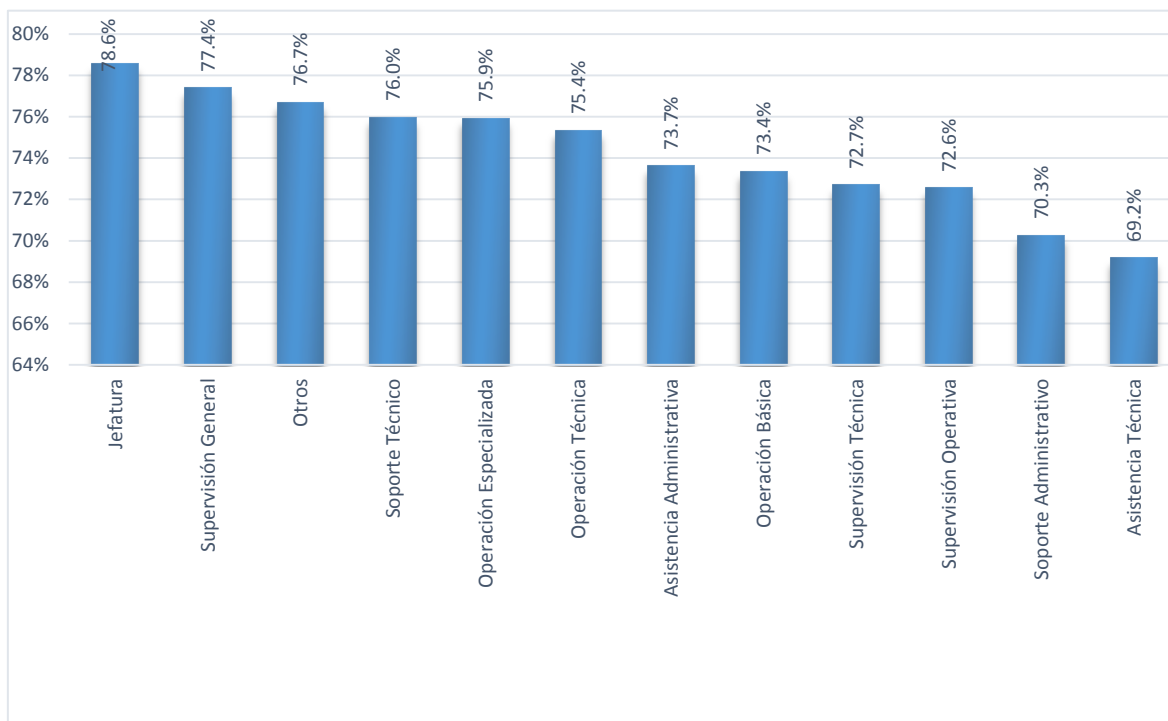
Al hacer un análisis por año de los cargos que más contrataciones han tenido, se tiene que en el 2010 hubo una mayor contratación de personal para operaciones básicas (3.002), en el 2011 se contrató igual en su mayoría para operaciones básicas (3.370), además para cargos de asistencia técnica (2.193); para el 2012 los cargos para operaciones básicas fueron altamente demandados (4.434). En el 2013 la demanda de personal se concentró para operaciones especializadas (5.033), operaciones básicas (6.879) y soporte técnico (5.964). Se ve un incremento de demanda en el 2014 para cargos de operaciones especializadas, soporte técnico y operaciones básicas.

**GRÁFICO NO. 2: EMPLEADOS CONTRATADOS Y PROYECCIÓN DE CONTRATACIONES**



Dentro de los últimos 5 años, el porcentaje de colaboradores que permanecieron en su cargo por más de un año se distribuye en su mayoría en los cargos de Jefaturas (78,6%), supervisión general (77,4%), soporte técnico (76%), operaciones especializadas (75,9%) y operaciones técnicas (75,4%). Mientras que el de mayor rotación ha sido el de asistencia técnica (69,2%).

GRÁFICO No. 3: PERSONAL QUE PERMANECIÓ EN SU CARGO MÁS DE UN AÑO (PROMEDIO)



## 2 ANÁLISIS POR CIUDAD

### 2.1 Quito

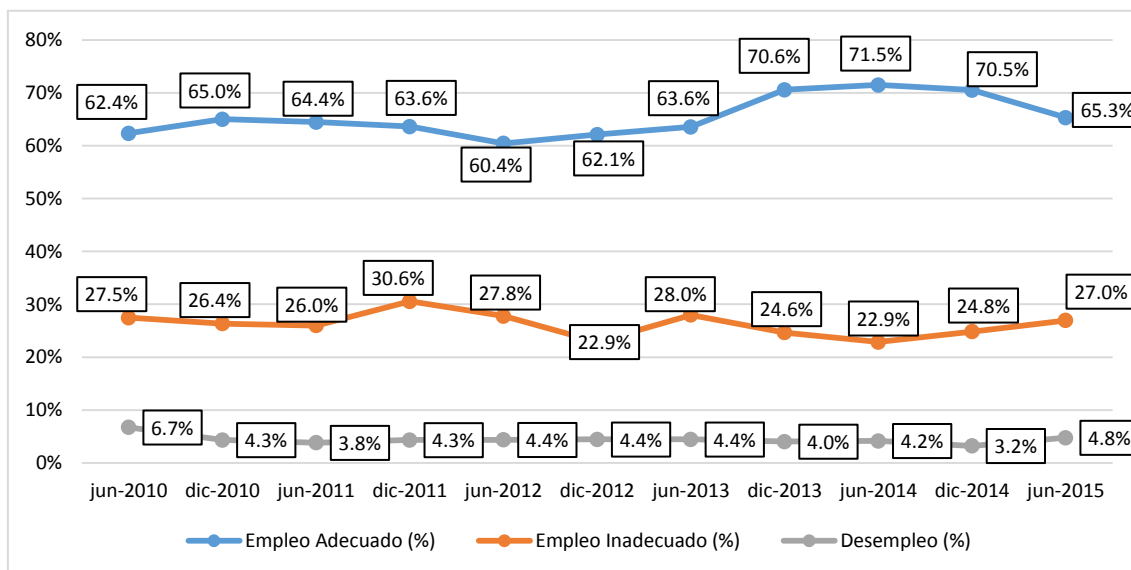
La capital del Ecuador se establece como la segunda ciudad más poblada con alrededor de 1,8 millones de habitantes hasta junio del 2015 lo que corresponde al 11,3% de la población total.

La población económicamente activa de la ciudad alcanza un 63,8% (cerca de 871 mil personas) de los cuales el 95,2% posee algún tipo de empleo mientras que el 4,8% se encuentra desempleado.

Al considerar la composición económicamente activa según condición de actividad, se encuentra que, a junio del 2015, el empleo adecuado en la ciudad de Quito representa el 65,3% evidenciando un incremento de 6,2 puntos porcentuales respecto a junio del 2014; no obstante, esta tendencia también se ha presentado en el empleo inadecuado el cual, para el segundo trimestre del 2015 se ubica en 27%, 4,1% superior que junio del 2014.

Por otro lado, la tasa de desempleo registra el segundo porcentaje más alto en los últimos 5 años ubicándose en 4,8%.

GRÁFICO NO. 4: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD EN QUITO



Fuente: INEC – ENEMDU

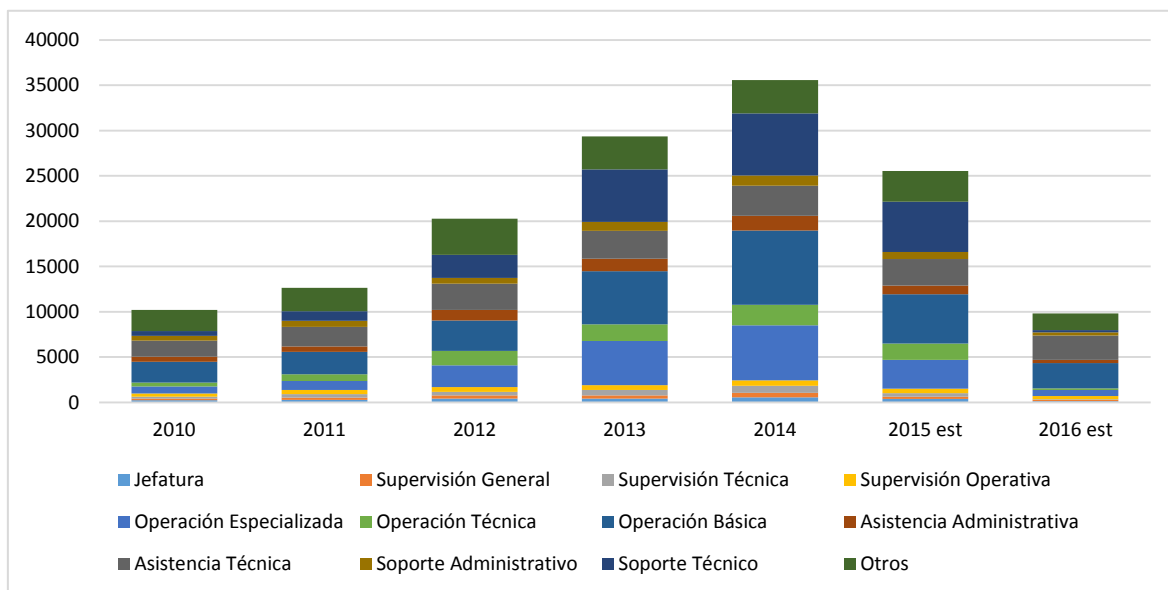
Finalmente, al analizar el empleo inadecuado en sus subdivisiones de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado, se encuentra que el principal problema en la ciudad de Quito en cuando empleo inadecuado consiste en las personas que, pese a percibir ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajar menos de la jornada legal, no desean trabajar horas adicionales. Esta tasa, conocida como otro empleo inadecuado, se ubica en 18,7% en junio del 2015.

### 2.1.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

Los resultados de las 198 encuestas realizadas a las empresas más grandes de la ciudad de Quito, muestran que el 10,6% del personal contratado entre el 2010 y 2014 corresponde a una nueva posición de trabajo mientras que, del total de empleados contratados, tomando como base el año 2010 e indiferentemente de los cargos, existe un crecimiento de la contratación hasta el 2014, mientras que las estimaciones para el 2015 decrecen en cuanto a la contratación de personal en las empresas, sin embargo cabe recalcar que en el 2016 la contratación será menor.

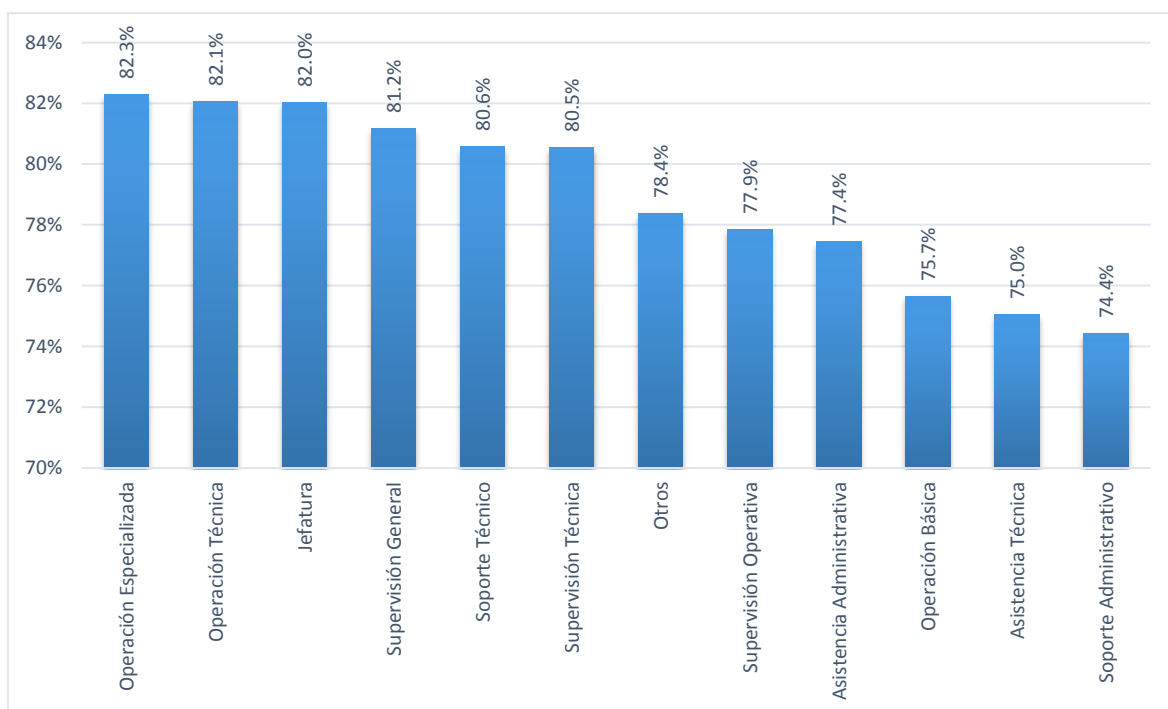
Sin embargo, al hacer un análisis por año de los cargos que más contrataciones han tenido en la ciudad, se observa que en el 2010 hubo una mayor contratación de personal para operaciones básicas (2.285) y asistencia técnica (1.784), en el 2011 se contrató igual en su mayoría para operaciones básicas (2.465), además para cargos de asistencia técnica (2.146) y soporte técnico (1.070); para el 2012 los cargos para operaciones básicas fueron altamente demandados (3.354) así como para operaciones especializadas (2.424), asistencia técnica (2.882) y soporte técnico (2.536). En el 2013 la demanda de personal se concentró para operaciones básicas (5.865), soporte técnico (5.785) y operaciones especializadas (4.872). Se ve un incremento de demanda en el 2014 para cargos de operaciones especializadas, soporte técnico y operaciones básicas.

Gráfico No. 5: Empleados contratados y proyección de contrataciones (Quito)



Asimismo, durante los últimos 5 años en las empresas de la capital, el porcentaje promedio de permanencia por más de un año en los diferentes cargos ha sido alto, siendo los cargos de mayor estabilidad los de operaciones especializadas (82,3%), operaciones técnicas (82,1%) debido a su naturaleza de especialización, además cargos de jefaturas (82%), supervisión general (81,2%), soporte técnico (80,6%). Los cargos de mayor rotación son los de soporte administrativo.

Gráfico No. 6: Personal que permaneció en su cargo más de un año (promedio) (Quito)



## 2.2 Guayaquil

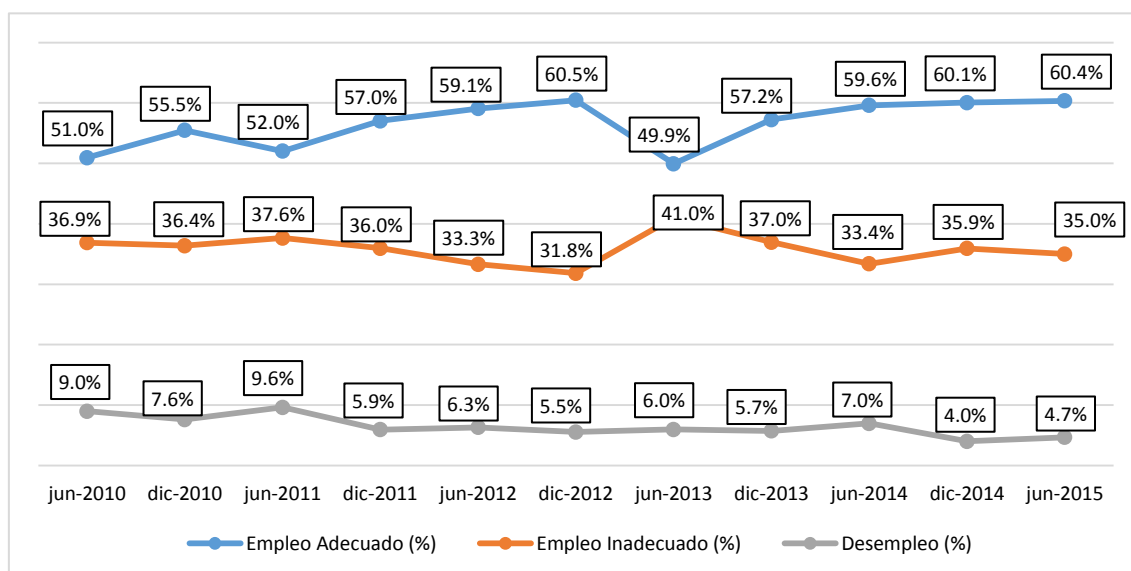
Guayaquil se establece como la ciudad más poblada del país con alrededor de 2,5 millones de habitantes hasta junio del 2015 lo que corresponde al 15,4% de la población total.

La población económicamente activa de la ciudad alcanza un 62% (cerca de 1,2 millones de personas) de los cuales el 95,3% posee algún tipo de empleo mientras que el 4,7% se encuentra desempleado.

Al considerar la composición económicamente activa según condición de actividad, se encuentra que, a junio del 2015, el empleo adecuado en Guayaquil representa el 60,4% evidenciando un leve incremento de 0,7 puntos porcentuales respecto a junio del 2014.

Esta tendencia también se ha presentado en el empleo inadecuado el cual, para el segundo trimestre del 2015 se ubica en 35%, 1,6% superior que junio del 2014, sin embargo, la tasa de desempleo muestra una reducción significativa de 2,3 puntos porcentuales pasando de 7% en junio del 2014 a 4,7% en junio del 2015.

**GRÁFICO NO. 7: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD EN GUAYAQUIL**



Fuente: INEC – ENEMDU

Finalmente, al analizar el empleo inadecuado en sus subdivisiones de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado, se encuentra que el principal problema en Guayaquil, al igual que Quito, se establece en torno a las personas que, pese a percibir ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajar menos de la jornada legal, no desean trabajar horas adicionales (otro empleo inadecuado). Esta tasa se ubica en 22,7% en junio del 2015 y, si bien ha presentado una leve disminución de 0,7 puntos porcentuales, aún consiste en una de las más altas de los últimos 5 años.

### 2.2.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

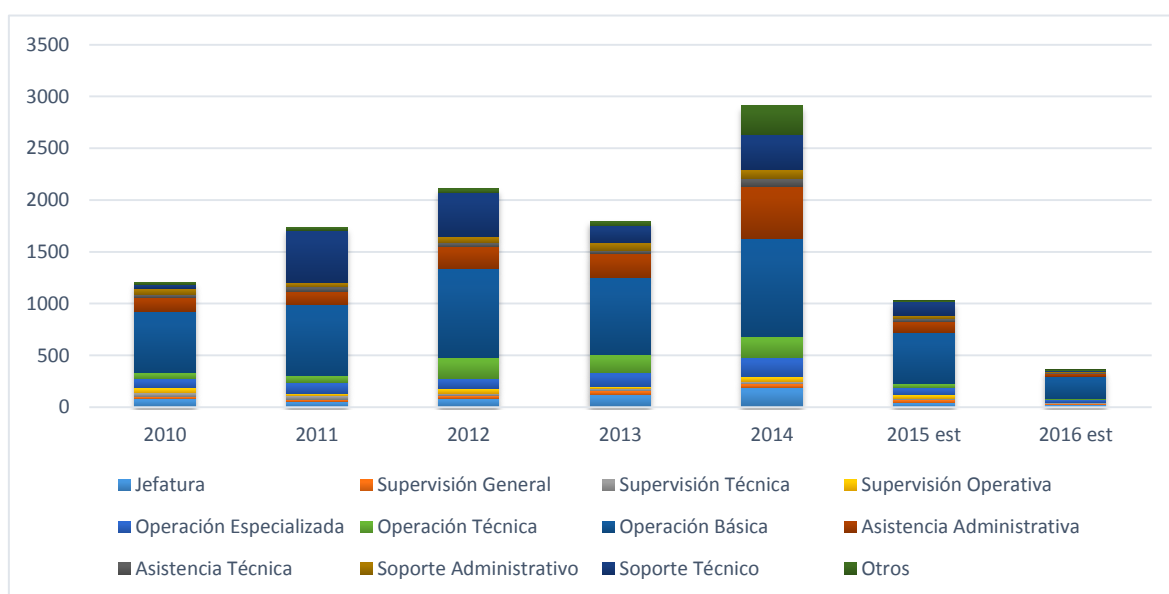
Los resultados de las 99 encuestas realizadas a las empresas más grandes de la ciudad de Guayaquil, muestran que el 16,6% del personal contratado entre el 2010 y 2014 corresponde a una nueva posición de trabajo mientras que, del total de empleados contratados, tomando como base el año 2010 e indiferentemente de los cargos, se aprecia un crecimiento de la contratación hasta el 2012, en el 2013 se presenta una baja que para el 2014 crece



considerablemente el nivel de contratación; mientras que las estimaciones para el 2015 decrecen en cuanto a la contratación de personal en las empresas, sin embargo cabe recalcar que en el 2016 la contratación será menor.

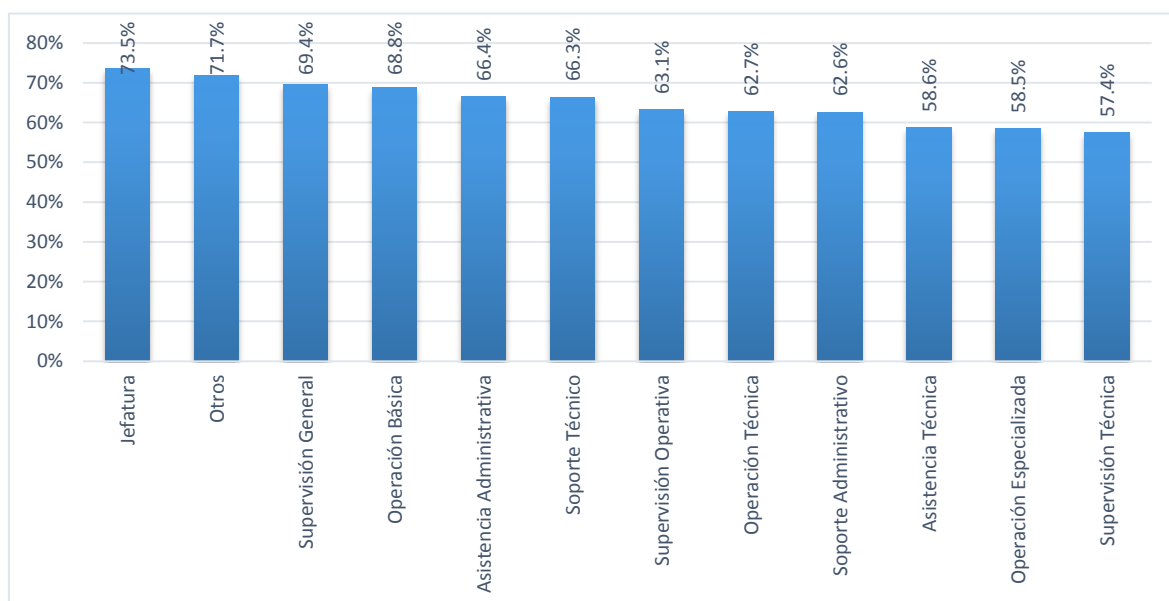
Al hacer un análisis por año de los cargos que más contrataciones han tenido, en Guayaquil se tiene una variación respecto a los resultados mostrados anteriormente, ya que todos los años coincide la contratación en mayor número para el cargo de operación básica. En el 2011 aumenta notablemente la contratación de personal para soporte técnico de 38 en el 2010 a 509. Algo similar sucede en el año 2014 que crece de 236 a 505 la contratación de personal para el cargo de asistente administrativa.

**Gráfico No. 8: Empleados contratados y proyección de contrataciones (Guayaquil)**



Asimismo, en los últimos 5 años el porcentaje de permanencia por más de un año en un cargo se concentra en las jefaturas que en promedio es de 73,5%, siendo los de más rotación los de supervisión técnica (57,4%).

**Gráfico No. 9: Personal que permaneció en su cargo más de un año (promedio) (Guayaquil)**



### 2.3 Manta

Según el VII Censo de Población y VI de Vivienda (INEC, 2010), Manta se establece como la segunda ciudad<sup>1</sup> más poblada de Manabí al abarcar al 16,5% del total de habitantes<sup>2</sup> de la provincia lo que representa cerca de 227 mil personas; sin embargo, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo no considera a Manta como una de las ciudades auto-representadas por lo que sus resultados se presentan de forma agregada por medio de las estadísticas de la provincia de Manabí.

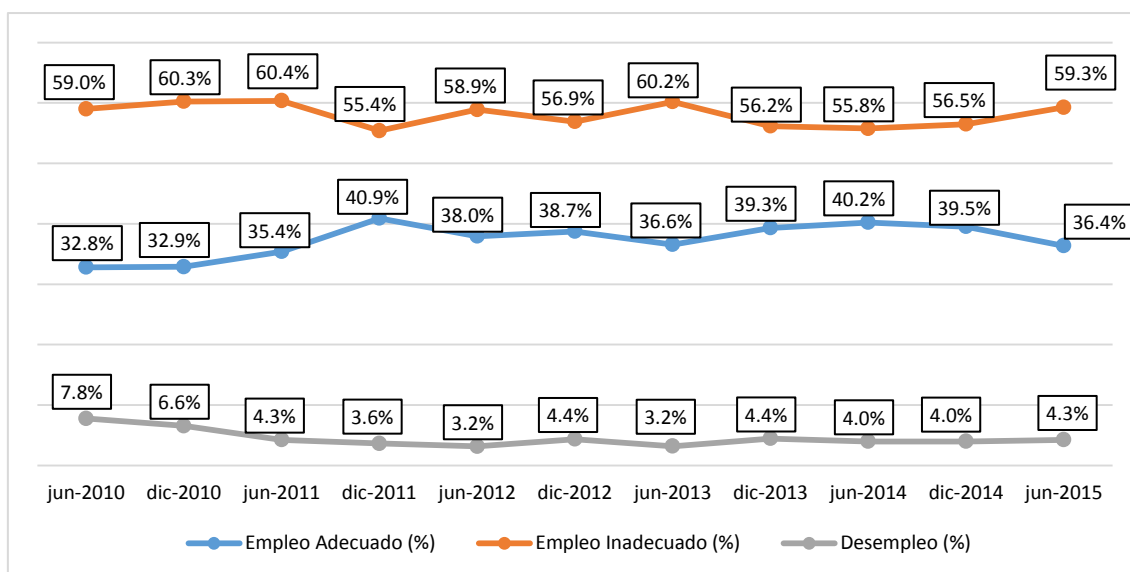
En este sentido, la provincia cuenta con una población de alrededor de 1,4 millones de habitantes hasta junio del 2015 lo que corresponde al 9,2% de la población total.

La población económicamente activa de la provincia alcanza un 63,1 (cerca de 660 mil personas) de los cuales el 95,7% posee algún tipo de empleo mientras que el 4,3% se encuentra desempleado.

Al considerar la composición económicamente activa según condición de actividad, se encuentra que, a junio del 2015, el empleo adecuado en la provincia representa el 36,4% evidenciando una reducción significativa de este indicador en 3,9 puntos porcentuales respecto a junio del 2014; mientras que el empleo inadecuado presenta un incremento de 3,5 puntos entre estos periodos pasando de 56,5% a 59,3%.

Por otro lado, la tasa de desempleo se establece en 4,3%.

**GRÁFICO NO. 10: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD EN MANABÍ**



**Fuente:** INEC – ENEMDU

Finalmente, al analizar el empleo inadecuado en sus subdivisiones de subempleo, otro empleo inadecuado y empleo no remunerado, se encuentra que Manabí posee un grave problema de subempleo ya que el 21,5% de su población perciben ingresos inferiores al salario mínimo o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales lo que evidencia un fuerte problema en la creación de empleo con adecuadas condiciones

<sup>1</sup> La primera ciudad más poblada de Manabí es su capital Portoviejo con el 20,4% de la población.

<sup>2</sup> Manta posee una densidad poblacional de 747 habitantes por kilómetro cuadrado y el 54,9% de su población se encuentra en situación de pobreza.

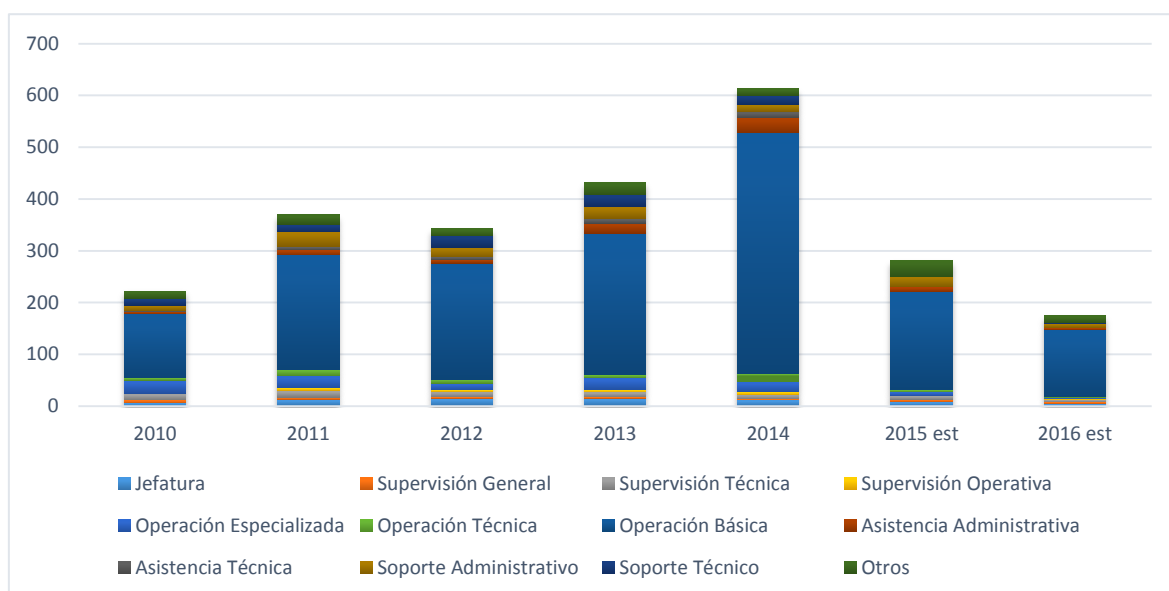
laborales.

### 2.3.1 Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

Los resultados de las 15 encuestas realizadas a las empresas más grandes de la ciudad de Manta, muestran que el 25,4% del personal contratado entre el 2010 y 2014 corresponde a una nueva posición de trabajo mientras que, del total de empleados contratados, tomando como base el año 2010 e indiferentemente de los cargos, se aprecia un crecimiento importante de la contratación en los años 2011, 2013 y, especialmente, 2014, sin embargo, las estimaciones para el 2015 decrecen en cuanto a la contratación de personal en las empresas y, el 2016 presenta una tendencia aún menor.

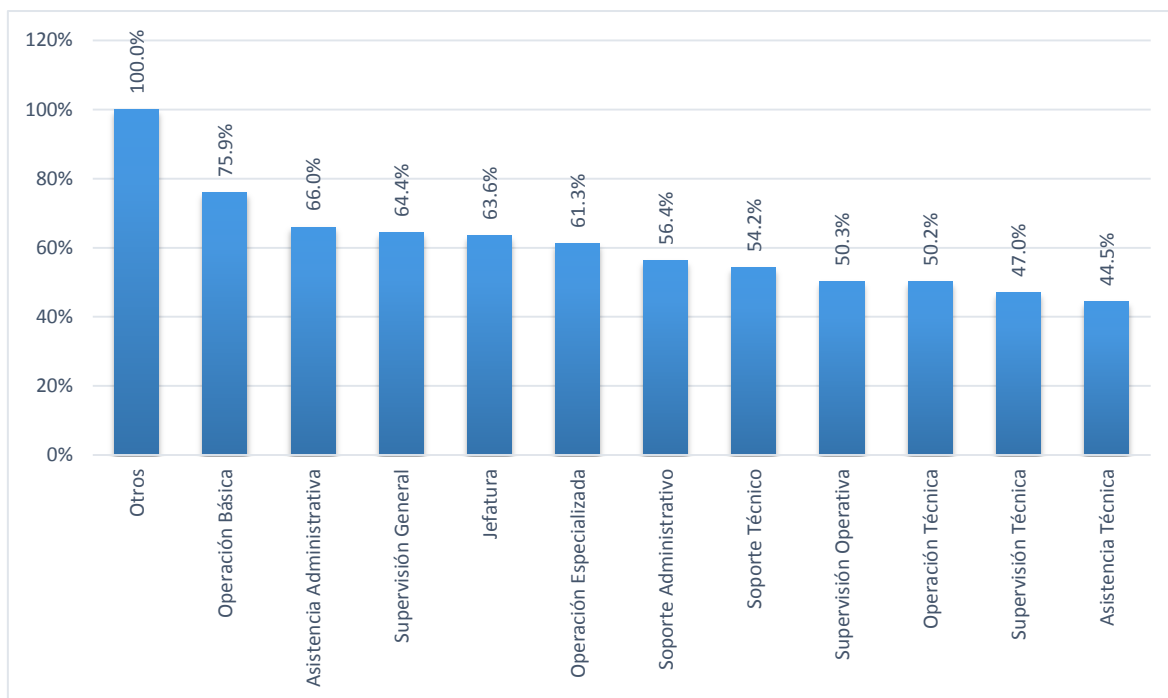
Al hacer un análisis por año de los cargos que más contrataciones han tenido, en Manta se encuentra que, en todos los años, coincide la contratación en mayor número para el cargo de operación básica sobre todo en el 2014 con 466 contratados.

**Gráfico No. 11: Empleados contratados y proyección de contrataciones (Manta)**



De igual manera, en los últimos 5 años, el cargo de operación básica ha sido el cargo que ha tenido una permanencia por más de un año en promedio con el 75,9%, mientras que el de asistencia técnica es el que mayor rotación presenta (44,5%).

Gráfico No. 12: Personal que permaneció en su cargo más de un año (promedio) (Manta)



### 3 CONCLUSIONES

#### 3.1 CONCLUSIONES GENERALES

- ❖ Del personal contratado (2010-2014), el 13,2% corresponde a una nueva posición de trabajo.
- ❖ Existe una tendencia positiva en el número de empleados contratados entre el 2010 y 2014 (alcanzando el máximo en este último año), no obstante las proyecciones de contratación muestran una fuerte reducción en los años 2015 y 2016.
- ❖ Existe una baja rotación de personal ya que más del 70% de los empleados permanecen en su cargo por más de un año.

#### 3.2 CONCLUSIONES POR CIUDAD

##### 3.2.1 Quito

- ❖ Del personal contratado (2010-2014), el 10,6% corresponde a una nueva posición de trabajo.

- 
- ❖ Existe una tendencia positiva en el número de empleados contratados entre el 2010 y 2014 (alcanzando el máximo en este último año), no obstante, las proyecciones de contratación muestran una fuerte reducción en los años 2015 y 2016.
  - ❖ Existe una baja rotación de personal ya que más del 70% de los empleados permanecen en su cargo por más de un año.

### 3.2.2 Guayaquil

- ❖ Del personal contratado (2010-2014), el 16,6% corresponde a una nueva posición de trabajo.
- ❖ Existe una tendencia positiva en el número de empleados contratados entre el 2010 y 2014 (con una leve desaceleración en el 2013), no obstante, las proyecciones de contratación muestran una fuerte reducción en los años 2015 y 2016.
- ❖ Existe una baja rotación de personal ya que más del 57% de los empleados permanecen en su cargo por más de un año.

### 3.2.3 Manta

- ❖ Del personal contratado (2010-2014), el 25,4% corresponde a una nueva posición de trabajo.
- ❖ Existe una tendencia positiva en el número de empleados contratados entre el 2010 y 2014 (alcanzando el máximo en este último año), no obstante, las proyecciones de contratación muestran una fuerte reducción en los años 2015 y 2016.
- ❖ Existe una baja rotación de personal en los cargos de otros, operación básica y especializada, asistencia administrativa, supervisión general y jefatura ya que más del 60% de los empleados permanecen en su cargo por más de un año.

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2010). *Censo de Población y Vivienda*. Ecuador: Autor.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Junio 2015*. Ecuador: Autor.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2015). *Indicadores Laborales. Junio 2015*. Ecuador: Autor.

Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) (2013). *Diagnostico situacional del empleo juvenil*. Ecuador: MRL

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1982). *Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo*. Recopilado de: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión*. Ginebra: OIT

Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) y Banco Central del Ecuador (BCE) (2002). *Proyecto "Indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano"*. Ecuador: BCE



**ANEXO NO. 2: CARGOS O ÁREAS DE TRABAJO**

<b>NIVEL</b>	<b>CARGO</b>
<b>Nivel A</b>	<b>Jefatura</b>
<b>Nivel B</b>	<b>Supervisión</b>
B1	Supervisión General
B2	Supervisión Técnica
B3	Supervisión operativa
<b>Nivel C</b>	<b>Operación</b>
C1	Operación Especializada
C2	Operación Técnica
C3	Operación Básica
<b>Nivel D</b>	<b>Asistencia</b>
D1	Asistencia Administrativa
D2	Asistencia Técnica
<b>Nivel E</b>	<b>Soporte</b>
E1	Soporte Administrativo
E2	Soporte Técnico