



Oficina
Internacional
del Trabajo



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Determinar y Validar la demanda laboral y las necesidades de capacitación que tiene el sector empleador en Quito, Guayaquil y Manta

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Diagnóstico de la demanda laboral de jóvenes y necesidades de capacitación por parte del sector empleador en Quito, Guayaquil y Manta / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016

ISBN: 9789223308773; 9789223308780 (web pdf)

International Labour Office

empleo de jóvenes / necesidad de mano de obra / requisitos de cualificación / salario / personas con discapacidad / metodología / zona urbana / Ecuador

13.01.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Contenido

- 1
- **Error! Bookmark not defined.**
- 1 Antecedentes 1
- 2. PROPUESTA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO 1
 - 2.1 ALCANCE DEL ESTUDIO 2
 - 2.2 METODOLOGÍA..... 2
 - 2.2.1 Determinación del tamaño de la muestra 2
 - 2.2.2 Diseño de instrumentos de recolección..... 2
 - 2.2.3 Manual de la encuesta 3
 - 2.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL ESTUDIO 6
 - 2.3.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS GENERAL..... 6
 - 2.4 ANÁLISIS POR CIUDAD..... 16
 - 2.4.1 Quito..... 16
 - 2.4.2 Guayaquil..... 24
 - 2.4.3 Manta 33
- 3 Conclusiones..... 40
 - 3.1 QUITO 40
 - 3.1.1 COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO..... 40
 - 3.1.2 NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RR.HH..... 41
 - 3.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL..... 41
 - 3.1.4 EMPLEO ADOLESCENTE 41
 - 3.1.5 EMPLEO JUVENIL 41
 - 3.1.6 PERSONAS CON DISCAPACIDAD 42
 - 3.1.7 REMUNERACIONES..... 42
 - 3.2 GUAYAQUIL 42
 - 3.2.1 COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO..... 42
 - 3.2.2 NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RR.HH..... 42
 - 3.2.3 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL..... 43
 - 3.2.4 EMPLEO ADOLESCENTE 43
 - 3.2.5 EMPLEO JUVENIL 43

3.2.6 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	43
3.2.7 REMUNERACIONES.....	43
3.3 MANTA	44
3.3.1 COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	44
3.3.2 NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RR.HH.....	44
3.3.3 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL.....	44
3.3.4 EMPLEO ADOLESCENTE	44
3.3.5 EMPLEO JUVENIL.....	45
3.3.6 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	45
3.3.7 REMUNERACIONES.....	45
GLOSARIO	45
Anexos.....	47

1 Antecedentes

A pesar de los avances que se han dado en materia laboral, a nivel mundial todavía existen grandes desequilibrios que reflejan que el empleo no se expande lo suficientemente rápido como para satisfacer el crecimiento fuerza de trabajo.

En el 2014, cerca de 201 millones de personas se encontraban en una situación de desempleo y, estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen que, si las tendencias actuales continúan, el desempleo mundial puede empeorar aún más hasta alcanzar a 215 millones de personas en el 2018 afectando principalmente a la población joven. En la actualidad, cerca de 73 millones de jóvenes están buscando trabajo y de los que, si logran conseguir empleo, 6 de cada 10 se encuentran obligados a aceptar empleos informales con malas condiciones y bajas remuneraciones.

En el caso puntual del Ecuador, se reconoce que el país cuenta con un gran número de jóvenes en etapa productiva. Según el VII Censo de Población y VI de Vivienda (2010), el 27,01% de la población total se encuentran entre las edades de 15 a 29 años (MRL, 2013) y, a pesar de que tasas de empleo reportaron estabilidad y crecimiento en los últimos años (a excepción del periodo de recesión en el 2009), la tasa de desempleo y subempleo juvenil para el año 2015 se ubica alrededor del 10% y el 15% respectivamente lo que impone elevados costos sociales y económicos que redundan en la pérdida de oportunidades de crecimiento económico y la subutilización del capital humano (OIT, 2005).

Esta situación muestra la latente necesidad de generar más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes. En este sentido y conforme a la resolución “la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción” adoptada en la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la OIT se encuentra desarrollando en el Ecuador el programa “Diseño e implementación de un mecanismo innovador de promoción de empleo juvenil en las empresas” que busca contribuir en la mejora de la efectividad de la política nacional de empleo y la política nacional de juventudes y articular los servicios de fortalecimiento de capacidades y apoyo al empleo con las demandas de las empresas y de los jóvenes.

Es así que, el presente documento se establece como un insumo importante que busca realizar un diagnóstico de la demanda laboral de jóvenes por parte del sector empleador en Quito, Guayaquil y Manta por medio del levantamiento de información a través de una encuesta que pretende determinar las características y necesidades laborales y de capacitación de las empresas en estas tres ciudades.

2. PROPUESTA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO

- Desarrollar y levantar una encuesta para determinar la demanda laboral (total y juvenil), características y necesidades de capacitación de las empresas en Quito, Guayaquil y Manta.
- Con base a los resultados, identificar la demanda de las empresas para promover la formación y capacitación de jóvenes que corresponda a su potencial y al contexto del mercado de trabajo, con el objetivo de mejorar su acceso al trabajo y empleo.
- Validar el estudio y los resultados con las empresas que hayan participado en los talleres.

2.1 ALCANCE DEL ESTUDIO

Para el desarrollo del presente estudio se realiza el levantamiento de información mediante encuestas a las empresas más grandes en Quito, Guayaquil y Manta con el fin de recopilar, por medio de fuentes primarias, características sobre la demanda laboral de las entidades.

La encuesta contiene los siguientes criterios:

- Información de la empresa y de la persona de contacto
- Composición del recurso humano
- Nivel de requerimientos de recursos humanos
- Características del nuevo personal
- Empleo adolescente y empleo juvenil
- Empleo a personas con discapacidad
- Remuneraciones

2.2 METODOLOGÍA

Para el presente análisis se contempla el levantamiento de 312 encuestas presenciales a los encargados de recursos humanos de las empresas más grandes de las ciudades de Quito, Guayaquil y Manta. Estas empresas fueron seleccionadas aleatoriamente y forman parte de la base entregada por la OIT.

2.2.1 Determinación del tamaño de la muestra

La muestra se distribuye de la siguiente manera:

Cuadro No. 1: Muestra para el levantamiento de información

Ciudad	Muestra
Quito	198
Guayaquil	99
Manta	15
TOTAL	312

En los casos en los que se presentó un rechazo en la empresa (entiéndase por rechazo aquellas personas que no aceptaban llenar el formulario o que no respondían en el proceso de agendamiento) se sustituyó por otra que se encuentre dentro de la misma área geográfica. Esto se hizo con la finalidad de cubrir el tamaño de la muestra para obtener representatividad.

2.2.2 Diseño de instrumentos de recolección

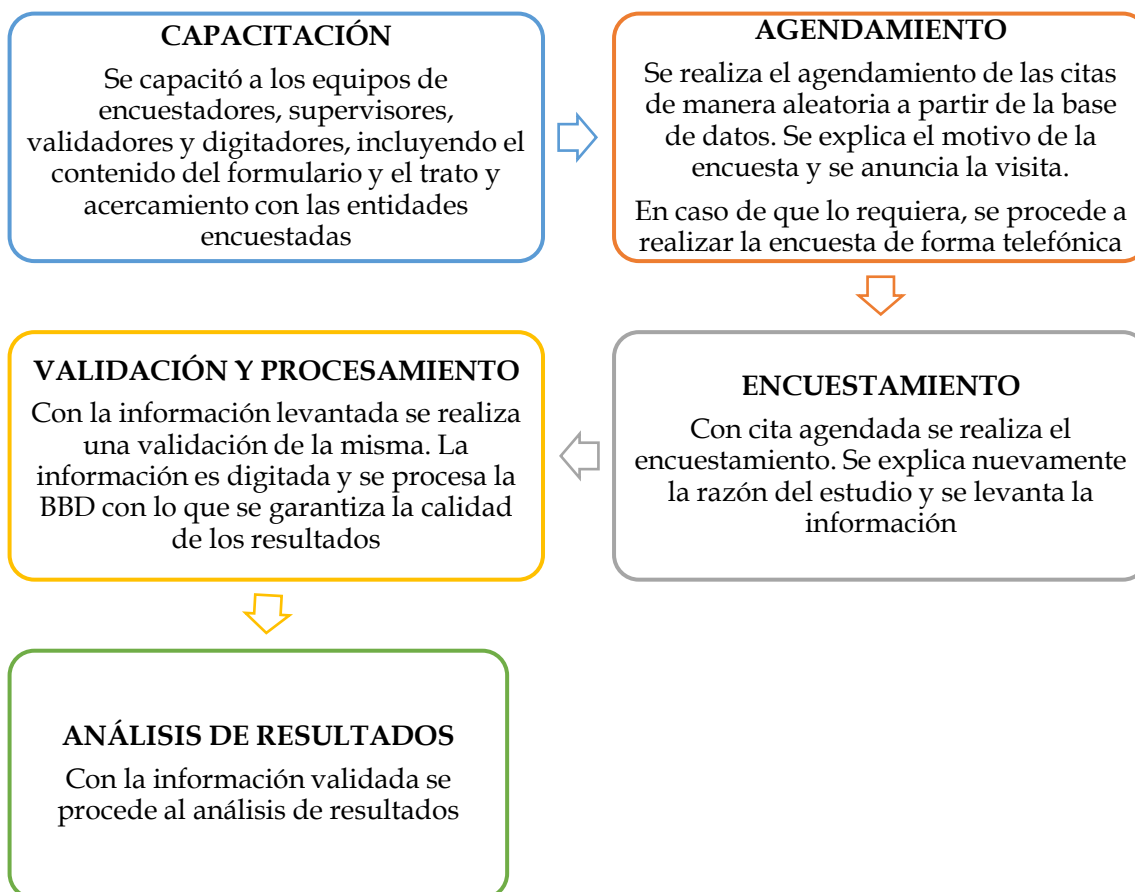
Para el presente estudio se utilizan los instrumentos elaborados conjuntamente entre OIT y EKOS.

El formulario de encuesta (Anexo No. 1), realizado a los representantes del sector privado, recoge información acerca de la demanda de capacitación y necesidades laborales de las empresas de las tres ciudades con el fin de promover estrategias para mejorar la inserción al trabajo de los jóvenes.

Recolección de información

La recolección la información se dio mediante la aplicación directa del formulario desarrollado mediante el siguiente procedimiento:

Gráfico No. 1: Proceso de levantamiento



2.2.3 Manual de la encuesta

Para la comprensión del estudio, se genera el manual de la encuesta el cual se establece como un mecanismo que revisa los principales elementos que el encuestador debe considerar con el fin de proceder a realizar la encuesta de la manera más objetiva posible, eliminando los sesgos que pueden presentarse y garantizando la fiabilidad de la información una vez que ésta sea procesada y analizada.

SECCIÓN A: Composición del Recurso Humano

1. Total, de empleados permanentes en 2014: Se registra el número total de empleados permanentes del año 2014
2. ¿Cómo se distribuye el personal por cargos y rangos de edad?: Se registra el número de empleados por cada cargo y por cada rango de edad.
3. ¿Cómo es la distribución por género en estos cargos?: Se registra la distribución porcentual de hombres y mujeres en cada uno de los cargos (Es necesario que la suma horizontal sea 100%)
4. ¿Cómo se distribuye el personal por auto identificación étnica?: Registrar según cultura y costumbres el porcentaje de los empleados por cada auto identificación étnica: indígena, afroecuatoriano(a)/afrodescendiente, montubio(a), mestizo(a), blanco(a), otro (especificar). (La suma debe ser 100%)

SECCIÓN B: Nivel de requerimiento de recursos humanos

1. Del personal contratado entre 2010 a 2014, qué porcentaje corresponde a una nueva posición de trabajo (cargo): Registrar el porcentaje de las personas contratadas que ocupan una nueva posición de trabajo en la empresa
2. ¿Cuál es el total de empleados contratados entre el 2010 y 2014 por tipo de ocupación y su proyección?: Registrar el número de empleados contratados para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 y el número de empleados que se proyecta contratar en los años 2015 y 2016 por tipo de ocupación
3. En los últimos 5 años ¿Qué porcentaje de colaboradores permanecieron en su cargo por más de 1 año?: Registrar el porcentaje de empleados por cargo que permanecieron por más de un año en su posición
4. ¿Qué medios utiliza para buscar personal?: Registrar por orden de importancia de 1 al 6, siendo 1 el más importante, los medios que utiliza la empresa para buscar nuevo personal. En el caso de mencionarse prensa escrita, portales de empleo y bolsas de empleo mencionar cuáles. Adicionalmente se debe señalar la razón por la que selecciona el medio más importante
5. ¿Tiene alguna preferencia de género en las posiciones?: Marcar con una X la preferencia de género que se tenga para cada una de las posiciones siendo F para femenino, M para masculino, LGBTI para gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, e intersexuales o I si le es indiferente (Respuesta única)

SECCIÓN C: Características del nuevo personal

1. Por favor seleccione el perfil requerido para cada tipo de ocupación: Marcar con una X el nivel de educación mínimo que la empresa requiere para cada uno de los cargos. (Respuesta única) (Anexo 2)
2. Por favor seleccione las habilidades requeridas para cada tipo de ocupación: Marcar con una X las habilidades requeridas para cada uno de los cargos. (Respuesta múltiple)

SECCIÓN D: Empleo adolescente (15 a 17 años)

1. ¿Contrata usted adolescentes en su empresa?: Marcar con una X sí o no. En el caso de obtener una respuesta positiva pasar a la siguiente pregunta (D2) y en el caso de ser la respuesta negativa registrar porqué y pasar a la D3.

2. ¿Cuál es su principal motivación para contratar adolescentes?: Marcar con una X la principal motivación para contratar adolescente entre las siguientes opciones: actitud, voluntad, empeño, brindar oportunidades, costos, necesidad u otros. En el caso de ser otros indicar cuál.
3. ¿Ha presentado inconvenientes al contratar adolescentes?: Marcar con una X si o no y de ser si, indicar cuál fue el inconveniente
4. ¿Ha considerado incluir adolescentes en su empresa?: Marcar con una X sí o no y en el caso de ser no indicar la razón
5. ¿Es importante que los adolescentes tengan experiencia o conocimientos técnicos antes de su contratación?: Marcar con una X sí o no
6. ¿Contrataría adolescentes con discapacidad?: Marcar con una X sí o no. De ser la respuesta negativa indicar el porqué.

SECCIÓN E: Empleo juvenil (18 a 24 años)

1. ¿Contrata usted jóvenes en su empresa?: Marcar con una X sí o no. En el caso de obtener una respuesta positiva pasar a la siguiente pregunta (E2) y en el caso de ser la respuesta negativa registrar porqué y pasar a la E3.
2. ¿Cuál es su principal motivación para contratar jóvenes?: Marcar con una X la principal motivación para contratar jóvenes entre las siguientes opciones: actitud, voluntad, empeño, brindar oportunidades, costos, necesidad u otros. En el caso de ser otros indicar cuál.
3. ¿Ha presentado inconvenientes al contratar personal joven?: Marcar con una X sí o no y de ser si, indicar cuál fue el inconveniente
4. ¿Ha considerado incluir jóvenes en su empresa?: Marcar con una X sí o no y en el caso de ser no indicar la razón
5. ¿Es importante que los jóvenes tengan experiencia o conocimientos técnicos antes de su contratación?: Marcar con una X sí o no

SECCIÓN F: Discapacidad

1. ¿Qué porcentaje de su personal posee algún tipo de discapacidad?: Registrar el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en la empresa
2. ¿Contrataría personas con discapacidad?: Marcar con una X si contrataría o no contrataría personas con discapacidad. En el caso de que la respuesta sea afirmativa pasar a la F3 mientras que en el caso de la que respuesta sea negativa indicar por qué y pasar a la G1
3. ¿Preferiría que las personas con discapacidad que contrate sean jóvenes?: Marcar con una X si preferiría o no preferiría que las personas con discapacidad que contrate sean jóvenes (18 a 24 años)
4. ¿En qué área(s) contrataría?: Marcar con una X las áreas en las que contrataría personas con discapacidad. (Respuesta múltiple)
5. ¿Personas con qué tipo(s) de discapacidad podría contratar en su empresa?: Marcar con una X el tipo de discapacidad que podría contratar en su empresa. En el caso de ser otra indicar cuál. (Anexo 3) (Respuesta múltiple)

SECCIÓN F: Remuneraciones RRHH

1. ¿Cuál es el total de sueldos y salarios que pagó en 2014?: Registrar el monto total de los sueldos y salarios pagados en el año 2014 en dólares
2. ¿Cuál es el promedio de salarios mensuales por tipo de ocupación? (Dólares): Registrar el monto promedio de los salarios mensuales por tipo de ocupación en dólares

Al terminar la encuesta se debe agradecer a la persona encuestada.

2.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL ESTUDIO

A continuación, se presenta el análisis de los resultados encontrados dentro del estudio revisando las estadísticas de cada una de las 7 secciones que forman parte del formulario que se utilizó para el levantamiento. Para esto se detallarán los indicadores más relevantes de cada sección.

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

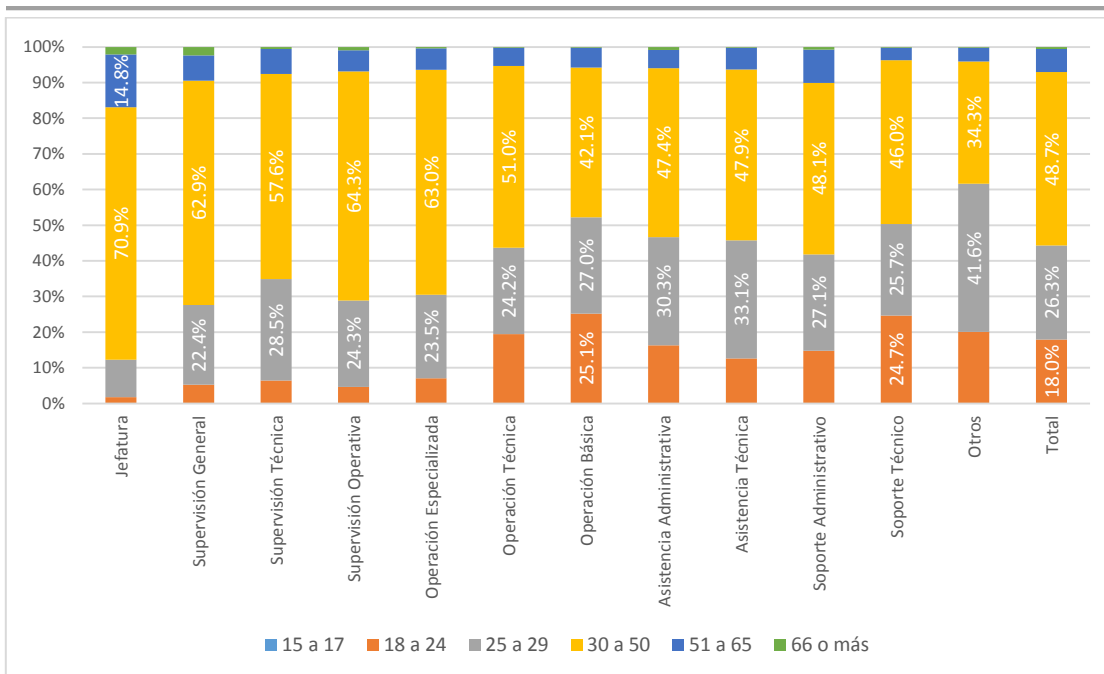
El análisis planteado permite cubrir los objetivos propuestos para el estudio ya que de esta manera se analizan a detalle los componentes que permiten evaluar la demanda de capacitación y necesidades laborales por parte de las empresas.

2.3.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS GENERAL

Composición del Recurso Humano

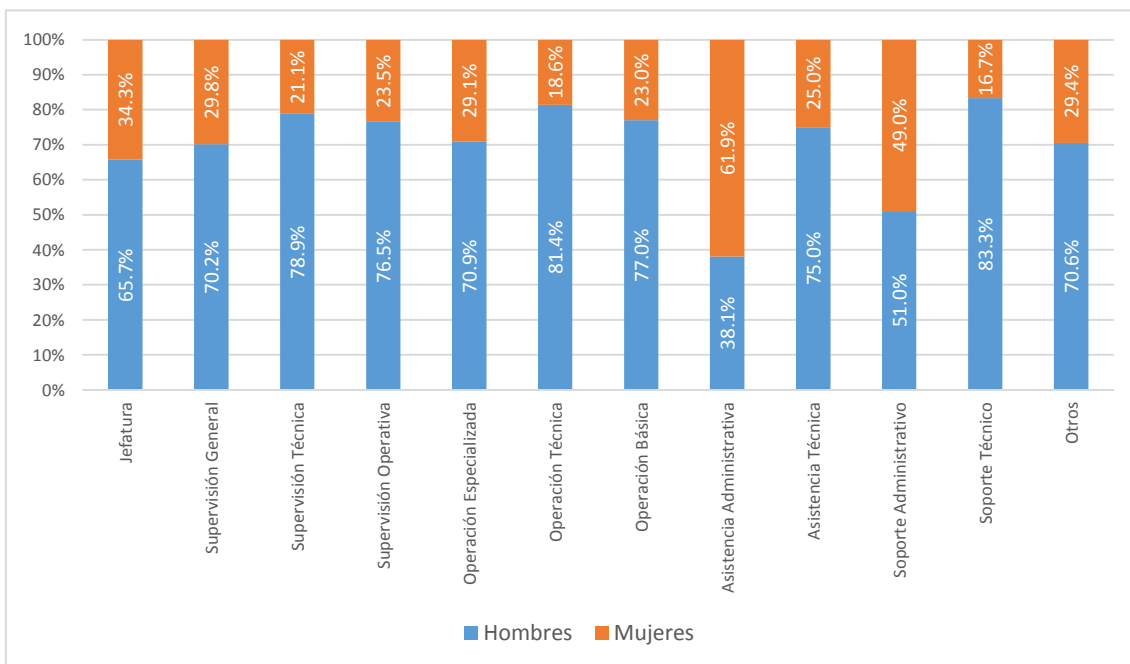
En las entidades encuestadas, el total de empleados permanentes en el 2014 fue de 165.787, donde la mayoría de cargos son ocupados por jóvenes entre 30 a 50 años, teniendo una participación, aunque en menor porcentaje de los jóvenes de 25 a 29 años.

Gráfico No. 2: Distribución del personal por cargos y rangos de edad



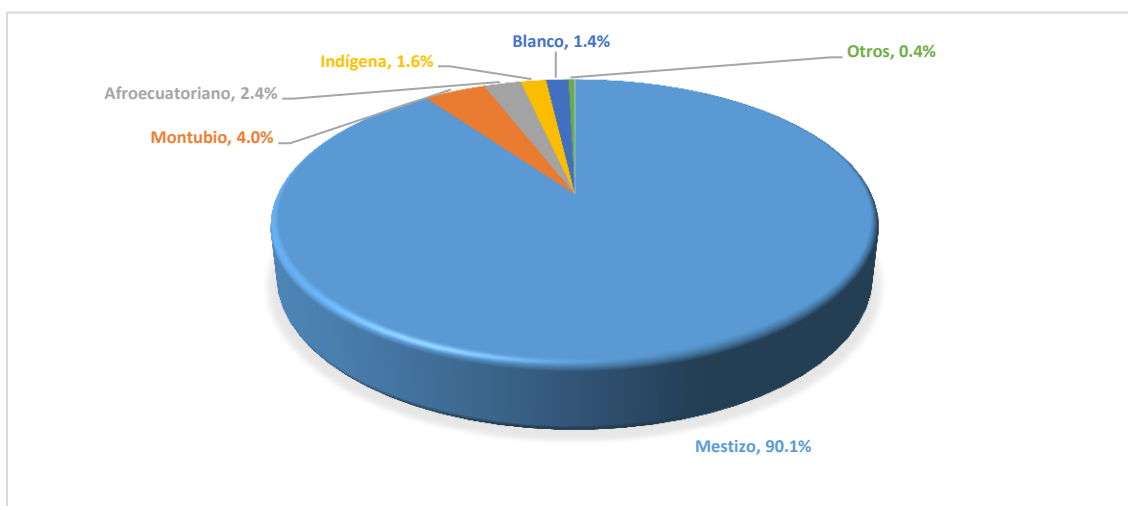
Mientras que la distribución de los cargos por género, muestra que la mayoría de cargos son ocupados por hombres, excepto en los cargos de Asistente Administrativa y Soporte Administrativo, que la mayor parte de ocupantes son mujeres con el 61,9% y 49% respectivamente. Las Jefaturas, aunque con un porcentaje menor (34,3%) tienen también participación representativa de mujeres.

Gráfico No. 3: Distribución del personal por cargos y género



En la distribución por etnia la mayor concentración es de mestizos con el 90,1%.

Gráfico No. 4: Distribución del personal por etnia



Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

Entre los medios que las empresas utilizan para buscar personal, el que más se destaca son los portales de empleo ya sean del gobierno o de entidades privadas (65,7%), seguido por las referencias (33,5%) y la prensa escrita (30,8%) entre los principales.

Dentro de los portales de empleo el más visitado para buscar el personal requerido para las vacantes dentro de la empresa son Multitrabajos con el 58,9%, seguido por Computrabajo (20,6%) entre los más mencionados.

De igual forma, la razón relevante por la que los portales de empleo son el medio preferido para cubrir la demanda, es que tienen mayor cobertura (50%), es decir abarca a mayor número de solicitantes que están registrados en estos portales. Así mismo lo hacen por los rápidos y efectivos resultados (19%); seguido por la compatibilidad con las necesidades y perfiles requeridos por la empresa (14,3%), entre las más sobresalientes razones.

Gráfico No. 5: Medios para buscar personal (menciones de más importante)

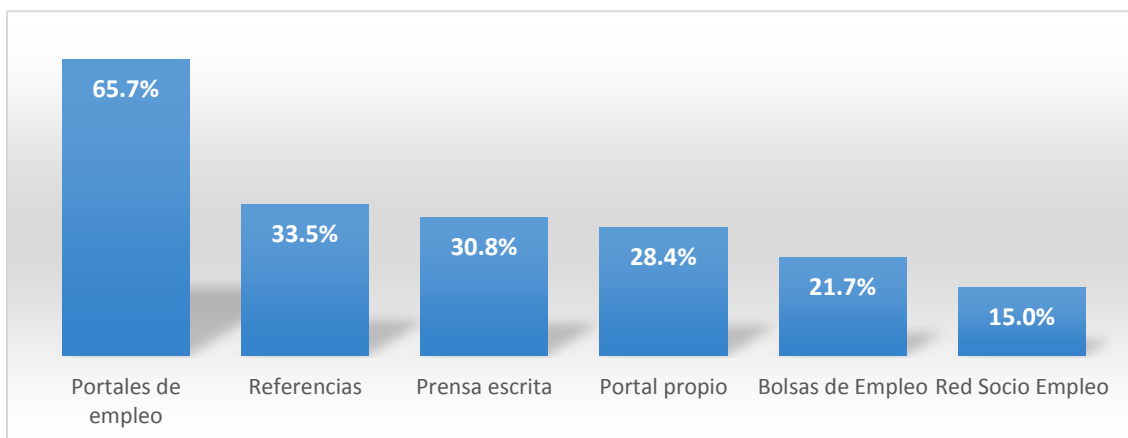
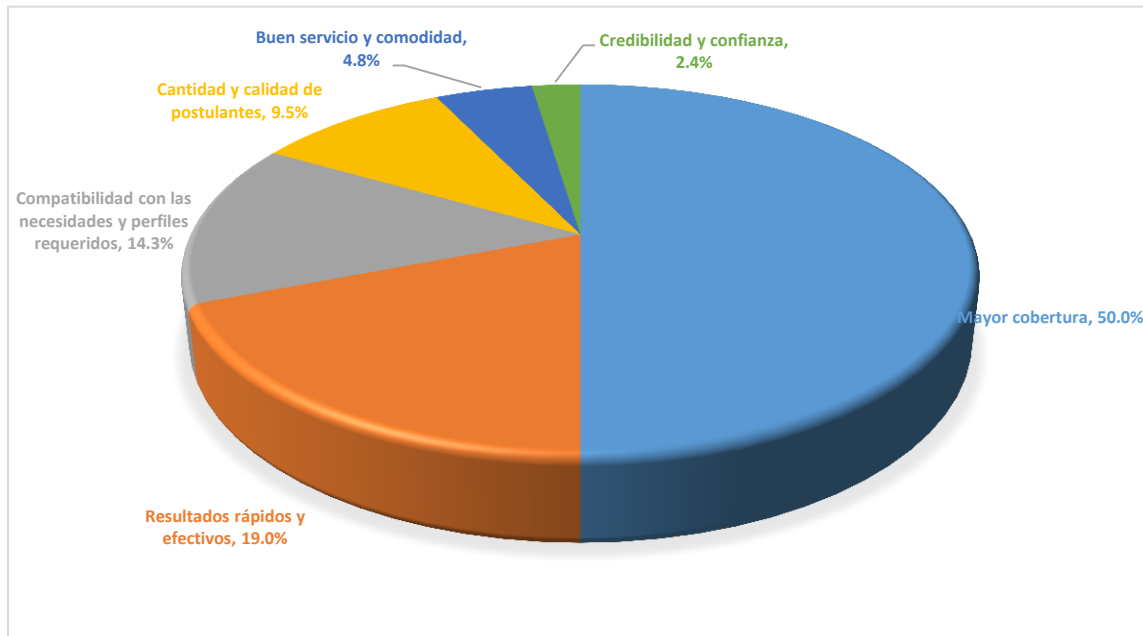
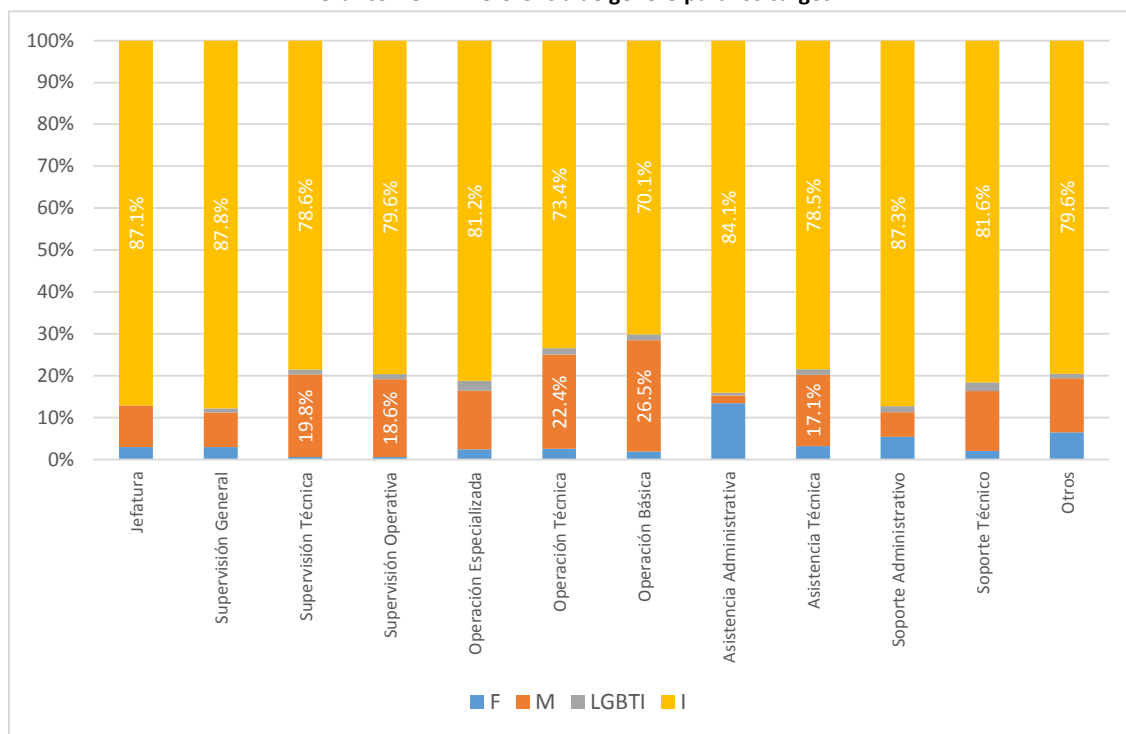


Gráfico No. 6: Razón para usar el medio principal (portales de empleo)



Otro de los aspectos considerados para determinar el requerimiento del Recurso Humano por parte de las empresas es la preferencia de género para los cargos, en donde se evidencia que el tema de género es indiferente en todos los cargos demandados.

Gráfico No. 7: Preferencia de género para los cargos

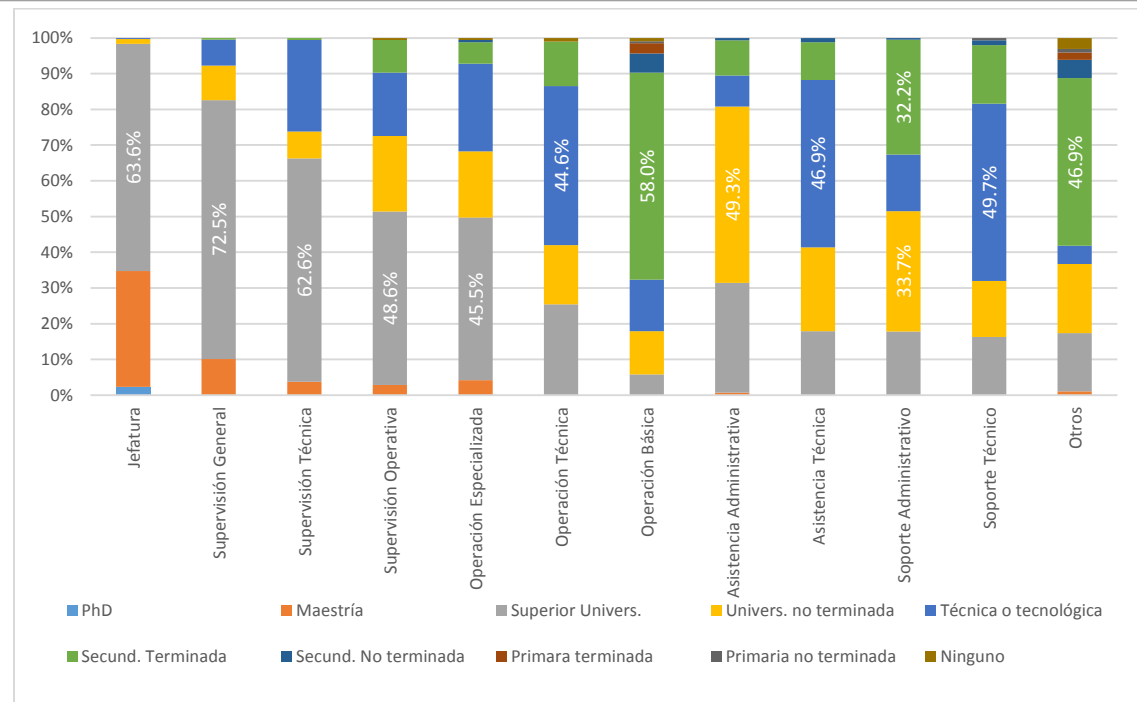


Características del Nuevo Personal

De acuerdo a cada tipo de ocupación, el perfil educativo mínimo requerido por las empresas para cubrir una vacante de manera general es una carrera técnica o tecnológica, universidad no terminada o superior universitaria.

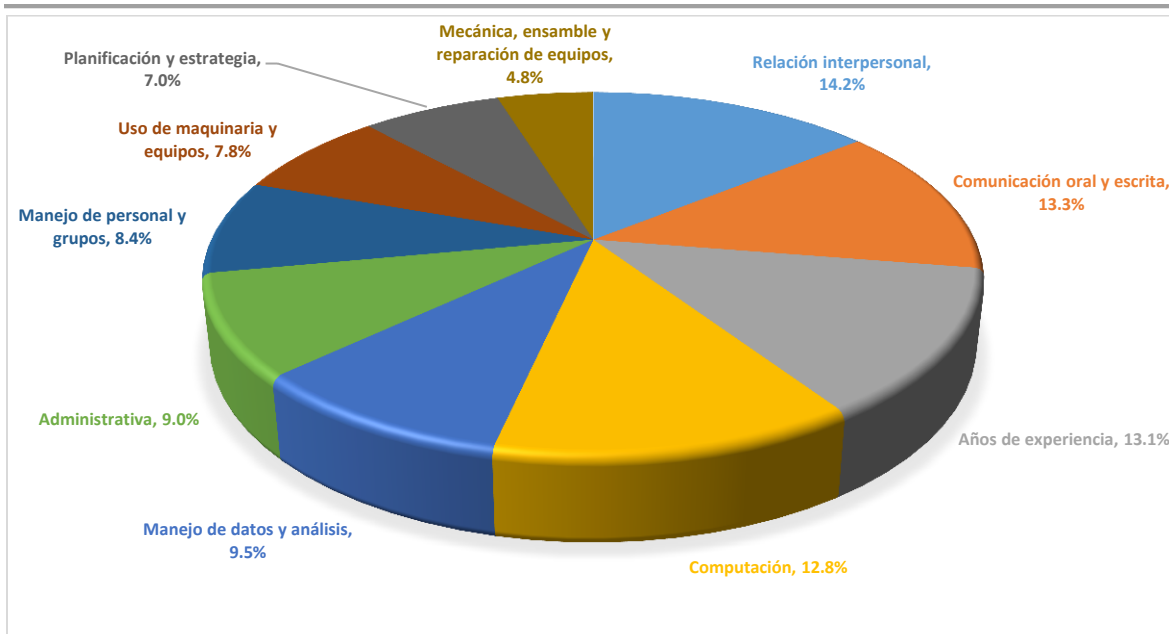
Para los cargos de jefatura, supervisión general, técnica u operativa y de operación especializada y técnica, se requiere de los aspirantes una instrucción superior universitaria; mientras que, para los cargos de asistencia administrativa y soporte administrativo, pueden ocupar las vacantes, estudiantes que están cursando la universidad o que no han terminado la carrera. Para cargos como operación técnica, asistencia técnica y soporte técnico se requiere una instrucción técnica o tecnológica. Una instrucción secundaria es apta, según los empleadores, para cargos como operación básica y soporte administrativo.

Gráfico No. 8: Perfil requerido por cargo



En cuanto a las habilidades requeridas, según el cargo que ocupa se destaca, que tengan la capacidad de relacionarse con otras personas, facultad de comunicación oral y escrita, experiencia laboral, y conocimientos de paquetes informáticos y computación en general. Además, para cargos más específicos se demanda habilidades más concretas como aptitud de manejar y analizar datos, conocimientos administrativos y de manejo de personal, habilidad en el uso de maquinarias y equipos, entre otras.

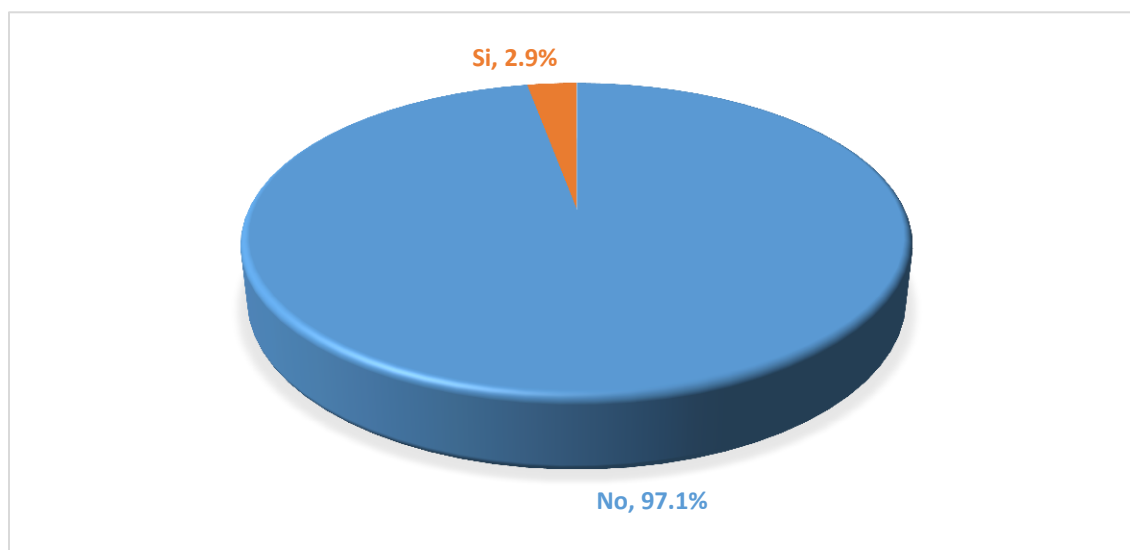
Gráfico No. 9: Habilidades requeridas



Empleo Adolescente (15 a 17 años)

El 97,1% de las empresas prefiere no contratar adolescentes debido principalmente, a que son parte de las políticas internas de la empresa (27,8%) y porque consideran que es prohibido por la ley (23,4%). De este porcentaje de empresas, el 96,2% ha tenido inconveniente en contratar adolescentes por la falta de madurez y responsabilidad; así mismo el 92,3% no ha considerado incluir adolescentes para cubrir ciertas vacantes pues como se mencionó, además de que no son parte de las políticas de la empresa y es prohibido por la ley, incursiona en inconvenientes y trámites legales.

Gráfico No. 10: Contrata adolescentes



La importancia de que los adolescentes tengan experiencia o conocimientos técnicos antes de su contratación es

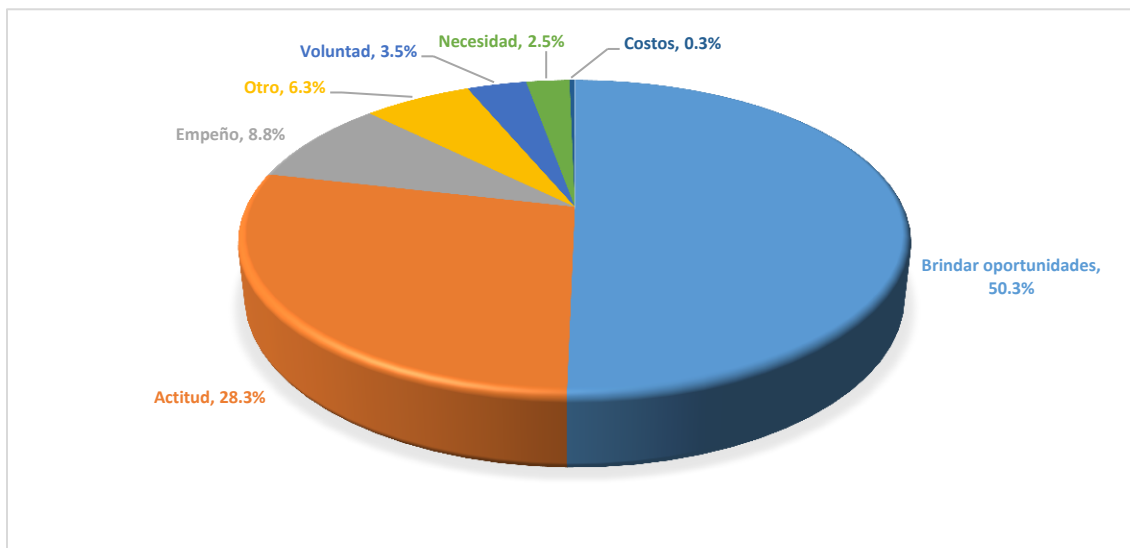
valorada por el 39,4% de los empleadores, mientras que para el 60,6% no son necesario estos requisitos.

Respecto a la contratación de adolescentes con discapacidad, el 66% indicó que no lo haría por los mismos motivos de no contratar adolescentes sin discapacidad.

Empleo Juvenil (18 a 24 años)

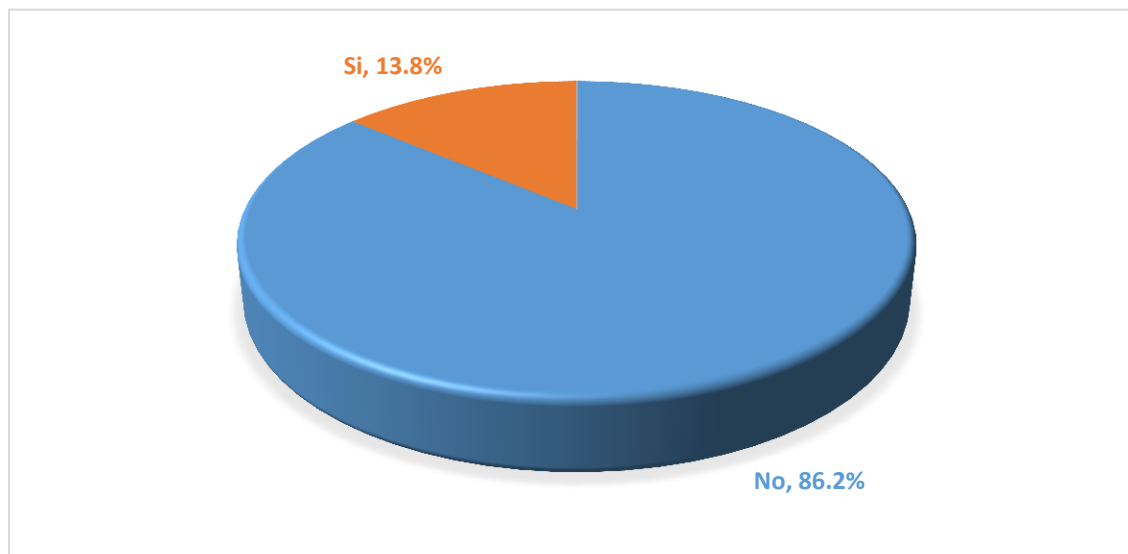
En cuanto a la empleabilidad de jóvenes, el 98,4% sí contrata joven entre 18 y 24 años en su empresa, principalmente para brindar oportunidades a este segmento de la sociedad (50%) y por su actitud proactiva (28,3%).

Gráfico No. 11: Motivación para contratar jóvenes



Del 13,8% de las empresas que han tenido inconvenientes al contratar jóvenes, ha sido primordialmente por la inestabilidad laboral y la falta de madurez y responsabilidad de los jóvenes entre estas edades con el 30,2% cada uno.

Gráfico No. 12: Ha tenido inconvenientes al contratar jóvenes



Tratando el tema de la inclusión juvenil en las empresas, el 90,4% ha considerado incluir jóvenes entre 18 y 24 años cuando se presentan vacantes en la empresa, sin embargo, el 9,6% no lo haría porque en la empresa no existen vacantes actualmente. Para el 55,4% de las empresas es importante que los jóvenes tengan experiencia o conocimientos técnicos previos a la contratación, para el 44,6% restante, la experiencia es un tema que se gana día a día.

Personas con Discapacidad

A diferencia de la contratación de adolescentes con discapacidad específicamente, el 98,4% empresas sí contratarían personas con discapacidad, es así que en promedio el 3,95% de su personal posee algún tipo de discapacidad. No obstante, el 59,9% preferiría que las personas con discapacidad que contrate sean jóvenes, respecto al 40,1% que preferiría que sean personas adultas con mayor experiencia.

Los cargos para los que las empresas contratan personas con discapacidad, son principalmente los cargos de asistencia administrativa (21,9%), seguidos por los de soporte administrativo (14,8%) y operaciones básicas (14,2%). El tipo de discapacidad que ocupan las personas en estos cargos es en su mayoría física y auditiva con el 44,5% y 29,4% respectivamente.

Gráfico No. 13: En qué áreas contrataría personas con discapacidad

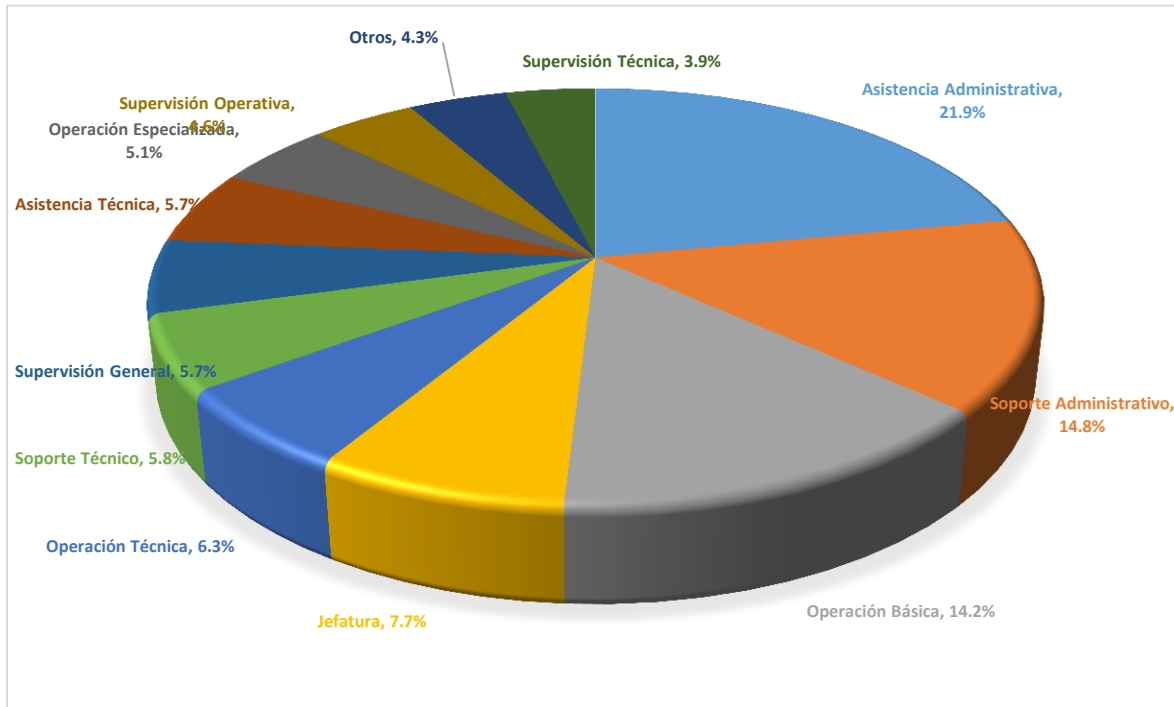
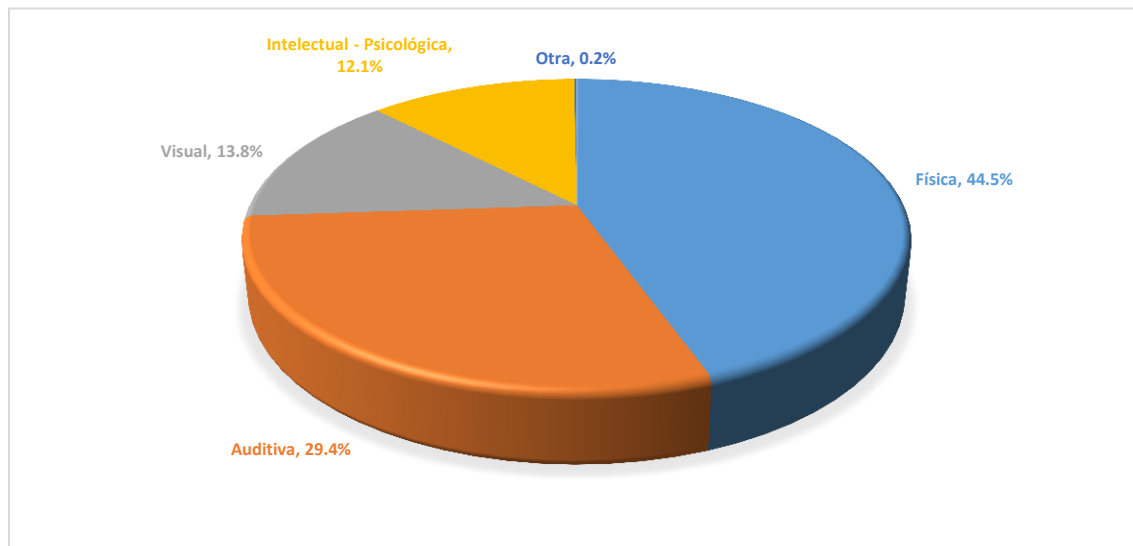


Gráfico No. 14: Tipo de discapacidad

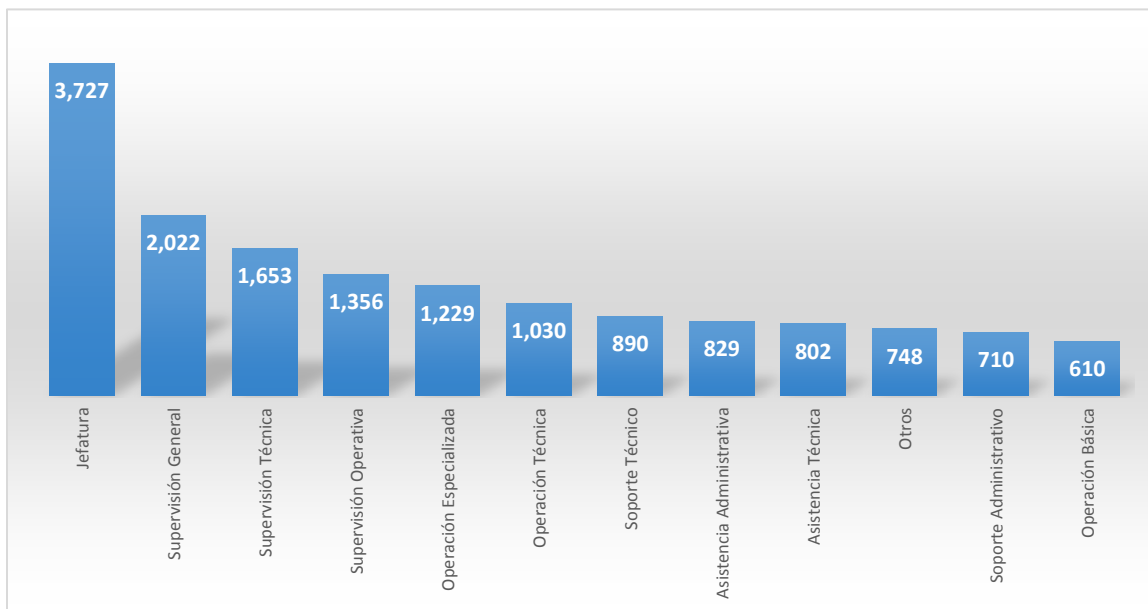


Remuneraciones

El promedio de remuneraciones pagadas en el 2014 fue de \$26.004.827, siendo los cargos de jefatura los que en mayor

promedio se pagaron \$3.727, seguido por el de supervisión general con \$2.022. Los cargos de operación básica y soporte administrativo son en promedio los de menor remuneración, siendo esta de \$610 y \$710 correspondientemente.

Gráfico No. 15: Salarios mensuales promedio por cargo



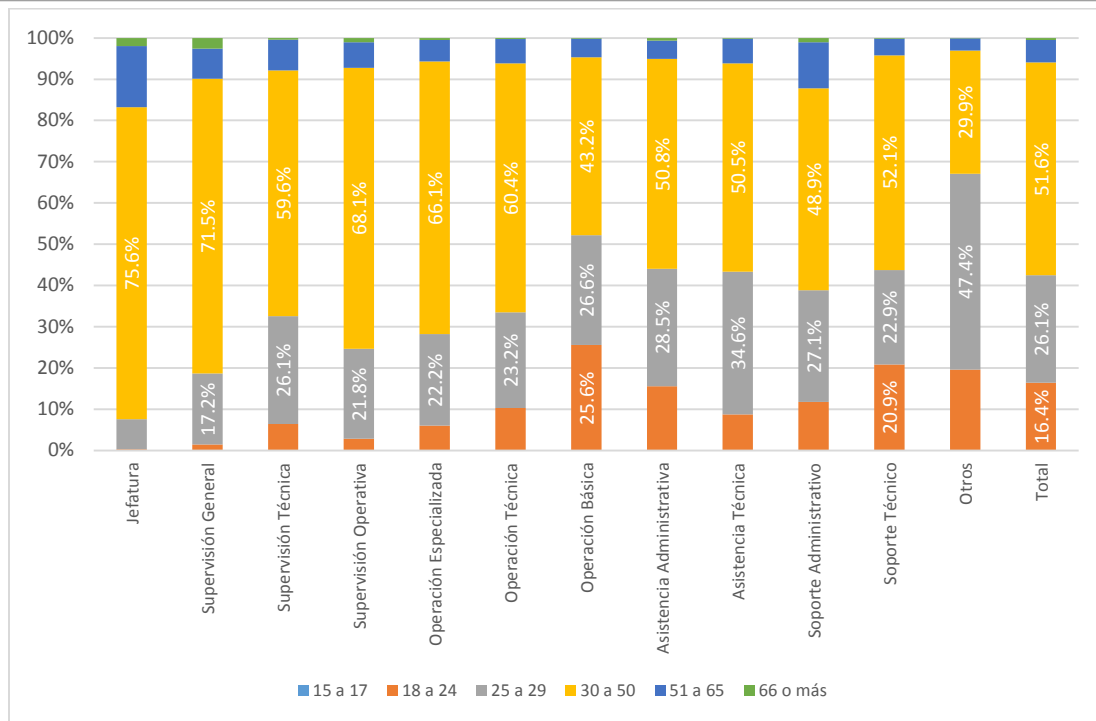
2.4 ANÁLISIS POR CIUDAD

2.4.1 Quito

Composición del Recurso Humano

En las empresas de Quito el total de empleados permanentes durante el 2014 fue de 112.090, concentrándose la contratación en personas de 30 a 50 años indiferentemente del cargo demandado; sin embargo, se observa un considerable porcentaje de contratación en el cargo de asistencia técnica de personas entre 25 y 29 años (34,6%). Así mismo en el cargo de jefatura la edad de los ocupantes oscila entre los 30 a 50 años principalmente (75,6%), lo mismo sucede con los cargos de supervisiones y operaciones especializadas y técnicas.

Gráfico No. 16: Distribución del personal por cargos y rangos de edad (Quito)



Al igual que en los resultados generales, en la ciudad de Quito hay una mayor contratación de hombres en las empresas indistintamente del cargo ocupado. No obstante, en los cargos de asistencia administrativa y soporte administrativo se presenta una mayor presencia de mujeres que en los otros cargos. El 92,6% de estos colaboradores se consideran mestizos, siguiendo la tendencia que tiene la población en general.

Gráfico No. 17: Distribución del personal por cargos y género (Quito)

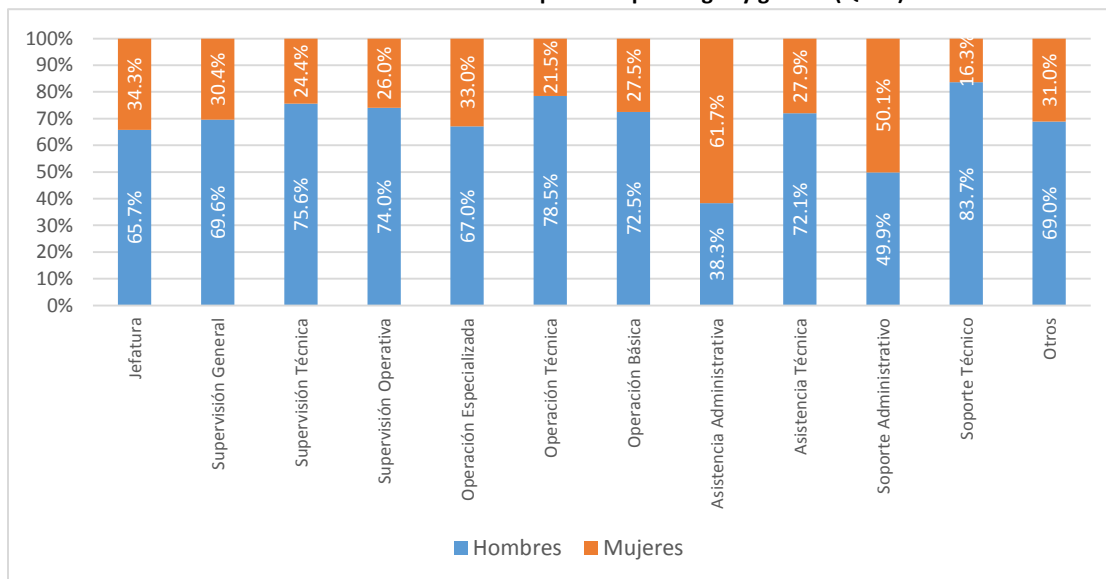
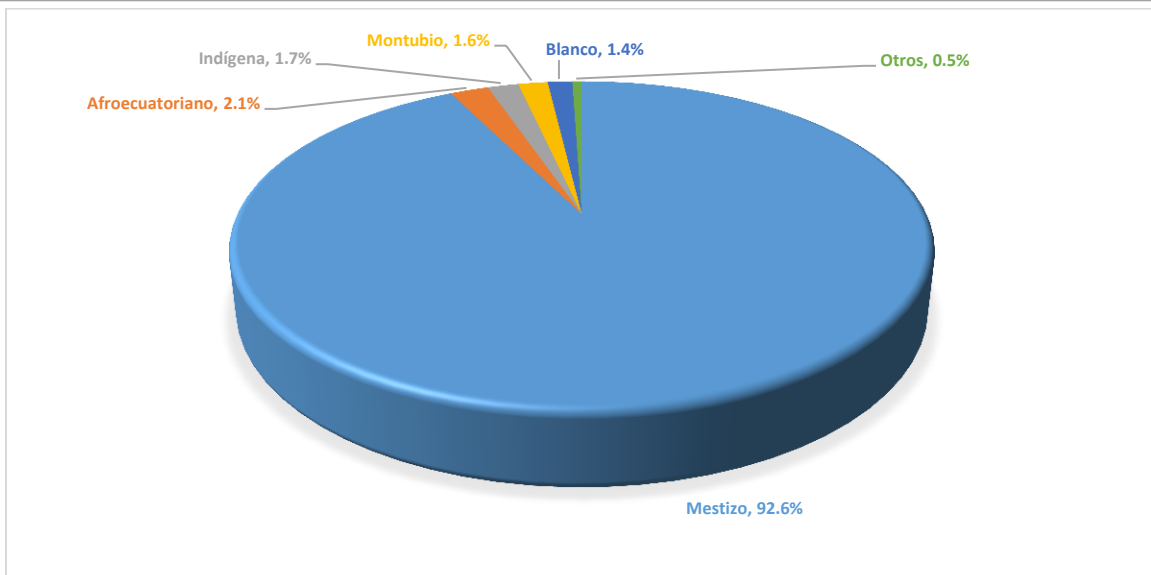


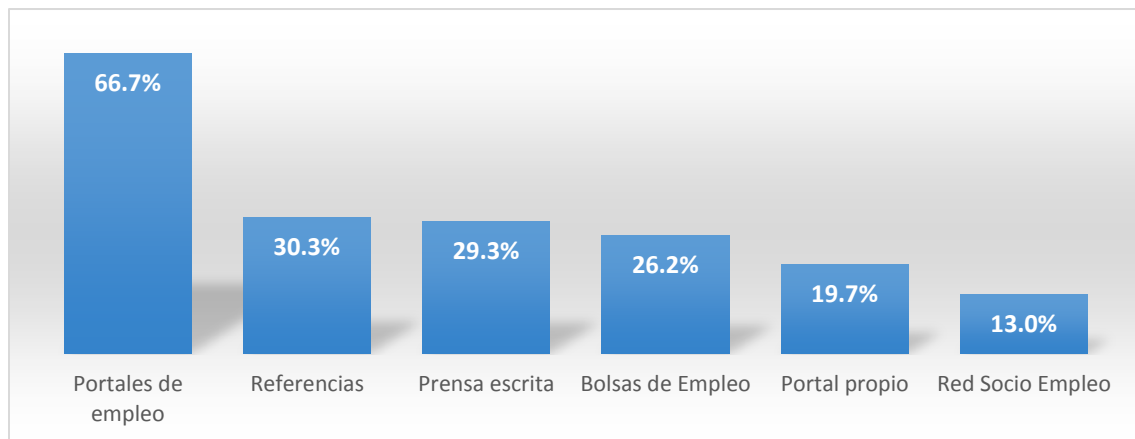
Gráfico No. 18: Distribución del personal por etnia (Quito)



Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

De igual forma, los portales de empleo son los medios más utilizados por las empresas en Quito para buscar personal que ocupe las diferentes vacantes que se presentan, con el 66,7%. Dentro de estos portales el más visitado es Multitrabajos (54,5%) seguido en menor porcentaje por Computrabajo (24,5%).

Gráfico No. 19: Medios para buscar personal (menciones de más importante) (Quito)



Cabe mencionar que las razones principales para recurrir a este medio de búsqueda es la cantidad y calidad de postulantes que ofrecen, así como la eficiencia en obtener resultados de estas redes de empleo que se ajustan a las necesidades de la empresa ajustándose a los perfiles requeridos, indistintamente del género del postulante.

Gráfico No. 20: Razón para usar el medio principal (portales de empleo) (Quito)

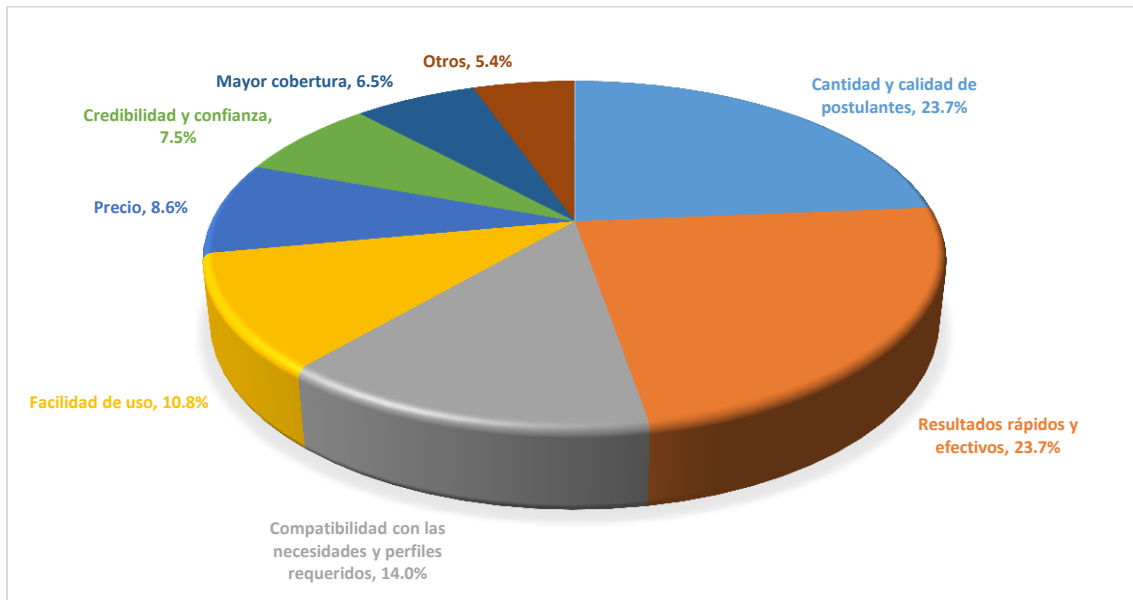
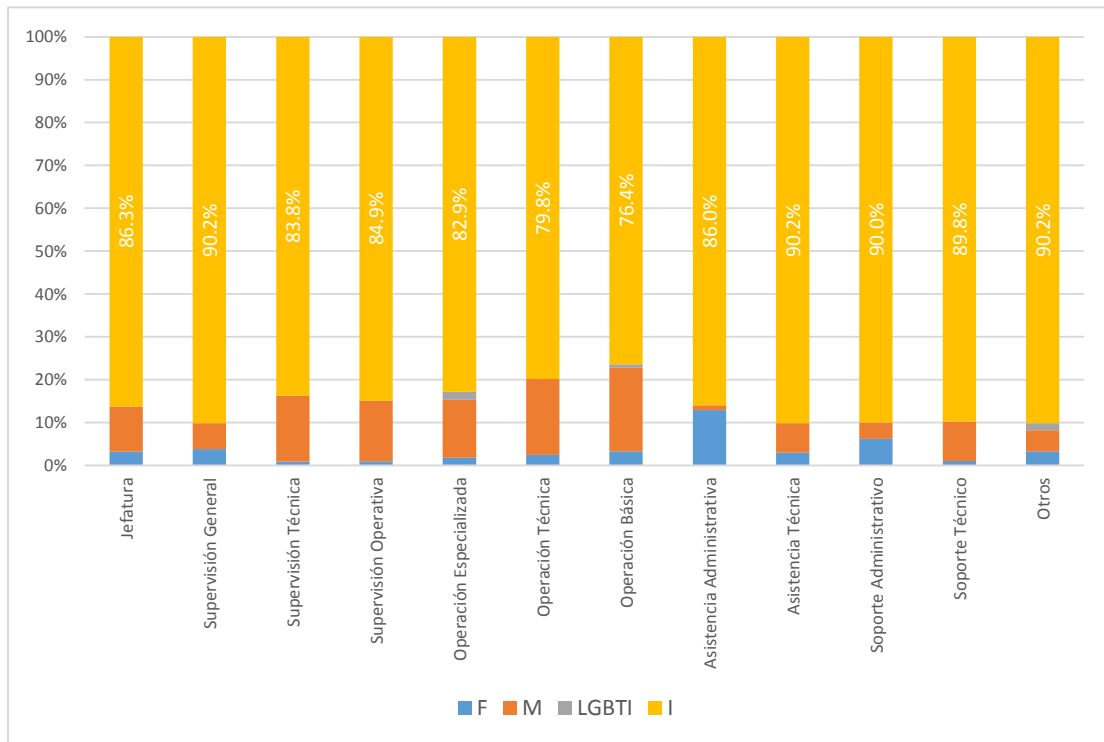


Gráfico No. 21: Preferencia de género para los cargos (Quito)

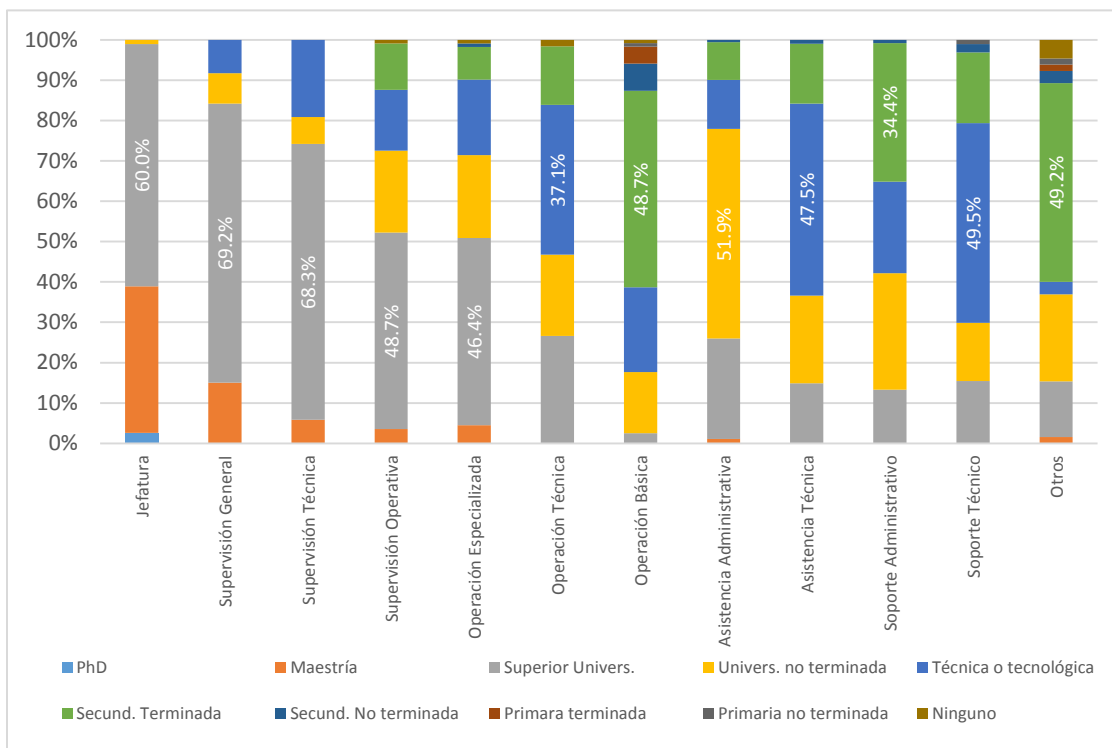


Características del Nuevo Personal

Las empresas en la ciudad de Quito consideran en general que el perfil requerido para los diferentes cargos es superior

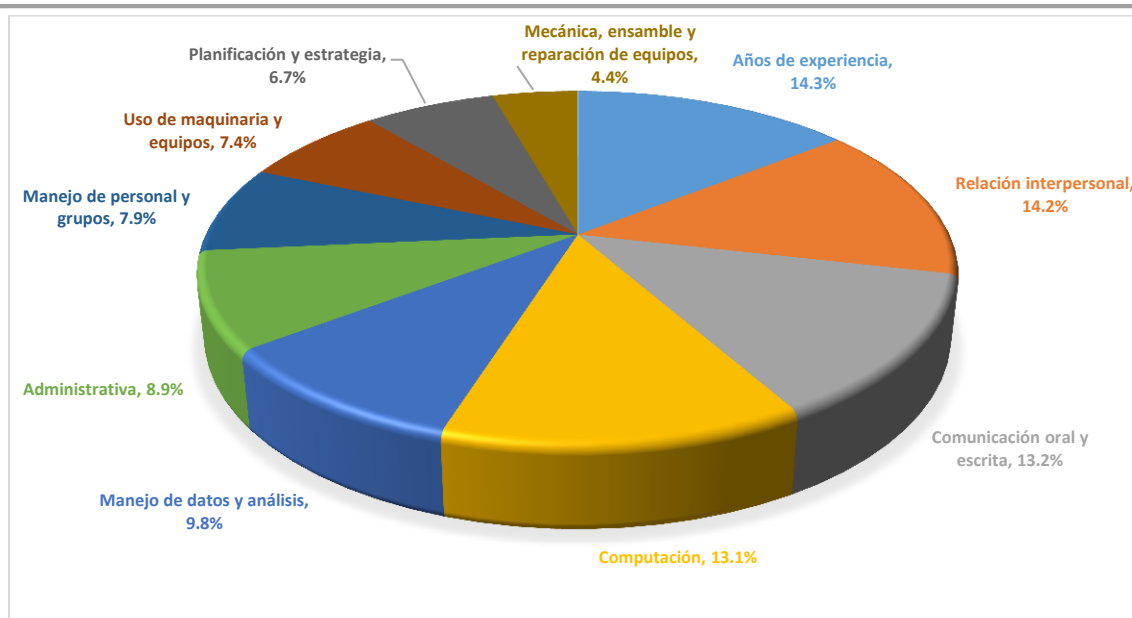
universitario (35,9%), sin embargo, al analizar por cargos, los que requieren específicamente de un perfil superior son: Jefaturas, Supervisión general, técnica y operativa, y operaciones especializadas. Para los cargos de operación técnica, asistencia técnica y soporte técnico, se requiere de un perfil técnico o tecnológico. Para un cargo de asistencia administrativa pueden postular personas que han cursado la universidad, pero no la han terminado. Y para cargos de operación básica y soporte administrativo, un perfil de secundaria terminada es aceptado por las empresas.

Gráfico No. 22: Perfil requerido por cargo (Quito)



Para las empresas las habilidades que debe tener un postulante a los diferentes cargos son diversas y acordes a las exigencias de cada puesto, es así que las más tomadas en cuenta para los empleadores son principalmente los años de experiencia en el cargo o cargos similares, que manejen buenas relaciones interpersonales, aptitudes para una buena comunicación oral y escrita y conocimientos de paquetes informáticos de acuerdo a las necesidades del cargo.

Gráfico No. 23: Habilidades requeridas (Quito)



Empleo Adolescente (15 a 17 años)

En cuanto a la contratación de adolescentes en la ciudad de Quito, se muestra que el 98,5% no contrata adolescentes, ni ha considerado hacerlo por ser políticas internas de la empresa con un 30,1% de menciones, por inconvenientes y trámites legales (15,5%) y debido al riesgo del trabajo (15,5%). Del porcentaje de empresas que no emplea adolescentes ha tenido inconvenientes al momento de querer hacerlo por falta de madurez y responsabilidad de este segmento.

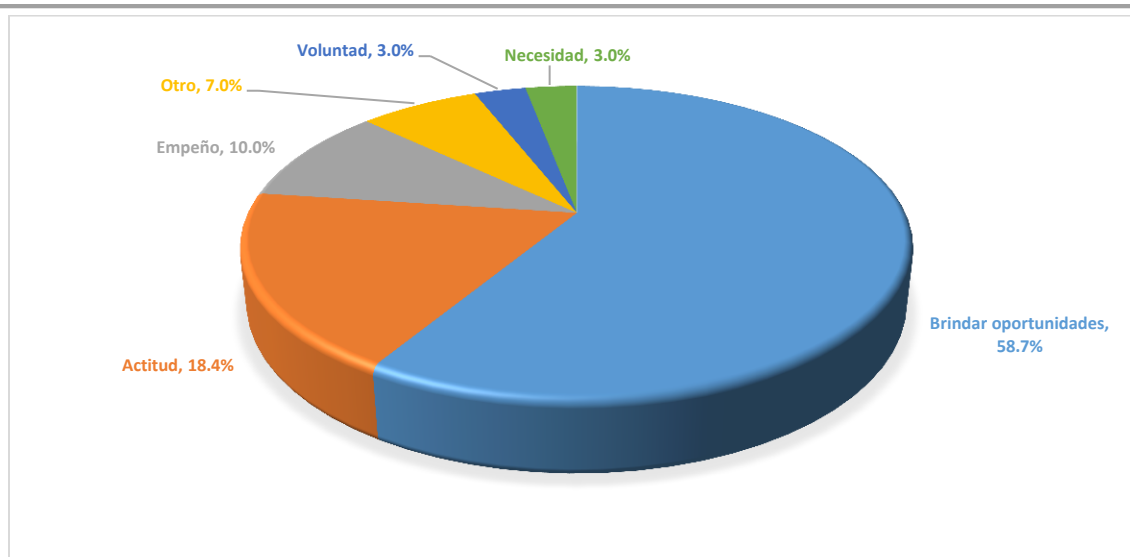
De igual forma, en caso de contratar adolescentes, los empleadores consideran que para los postulantes de 15 a 17 años no es necesaria la experiencia y los conocimientos previos al cargo a ocupar (66,7%), mientras que para el 33,3% si es importante que cuente con conocimientos previos.

Respecto al tema de la contratación de adolescentes con discapacidad, el 70,2% indicó que no lo haría debido al riesgo del trabajo (26,3%) y a políticas internas de la empresa (24,1%).

Empleo Juvenil (18 a 24 años)

La visión de la contratación de jóvenes es diferente a la de los adolescentes, ya que el 99% de las empresas están dispuestas a contratar jóvenes, motivados por la coyuntura de brindar oportunidades (58,7%) y la actitud proactiva (18,4%) especialmente.

Gráfico No. 24: Motivación para contratar jóvenes (Quito)

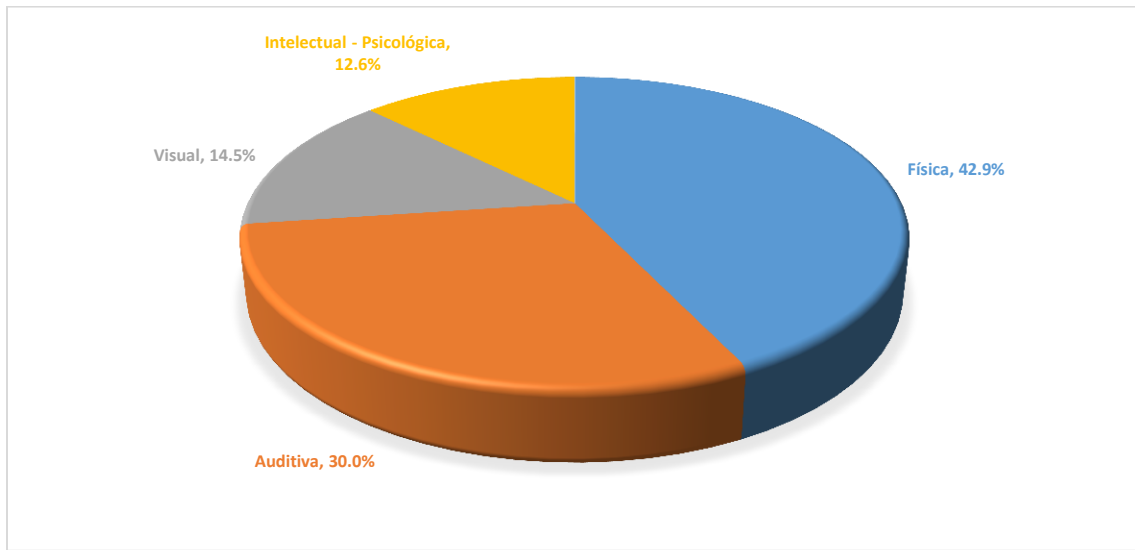


Del 15,2% de empresas que han tenido inconvenientes al contratar jóvenes han sido estos principalmente, la inestabilidad laboral que se presenta en este segmento de la sociedad, y la falta de madurez y responsabilidad. No obstante, el 90,9% de las empresas ha considerado contratar jóvenes pasantes, el porcentaje que no la haría se debe a que no hay vacantes por el momento y por las políticas internas de la empresa. La importancia de la experiencia y conocimientos previos antes de la contratación, para el 54% de las empresas es tomada en cuenta, mientras que para el 46% no es indispensable.

Personas con Discapacidad

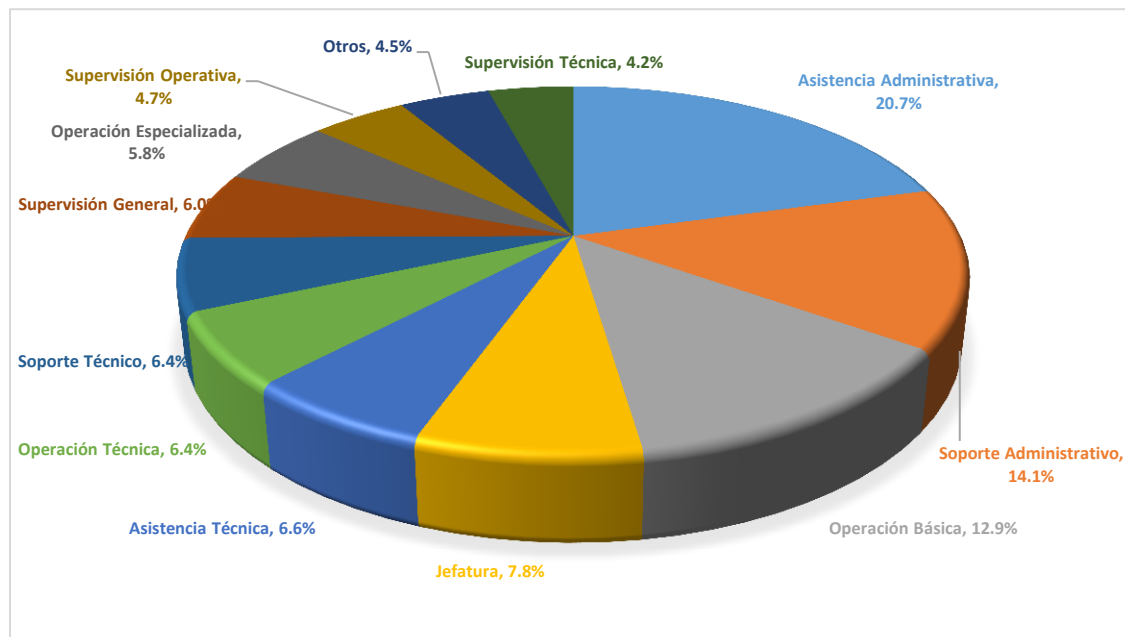
Dentro de las empresas en Quito, el 3,97% de su personal posee algún tipo de discapacidad especialmente de tipo física (42,9%) y auditiva (30%). Bajo estas condiciones, el 97,5% de las empresas sí contrataría personas con discapacidad y el 55,6% preferiría que estas vacantes sean ocupadas por personas jóvenes.

Gráfico No. 25: Tipo de discapacidad (Quito)



Las áreas en que las empresas dan oportunidad de trabajar a las personas con discapacidad en mayor porcentaje son las de asistencia técnica (20,7%), soporte administrativo (14,1%) y operaciones básicas (12,9%).

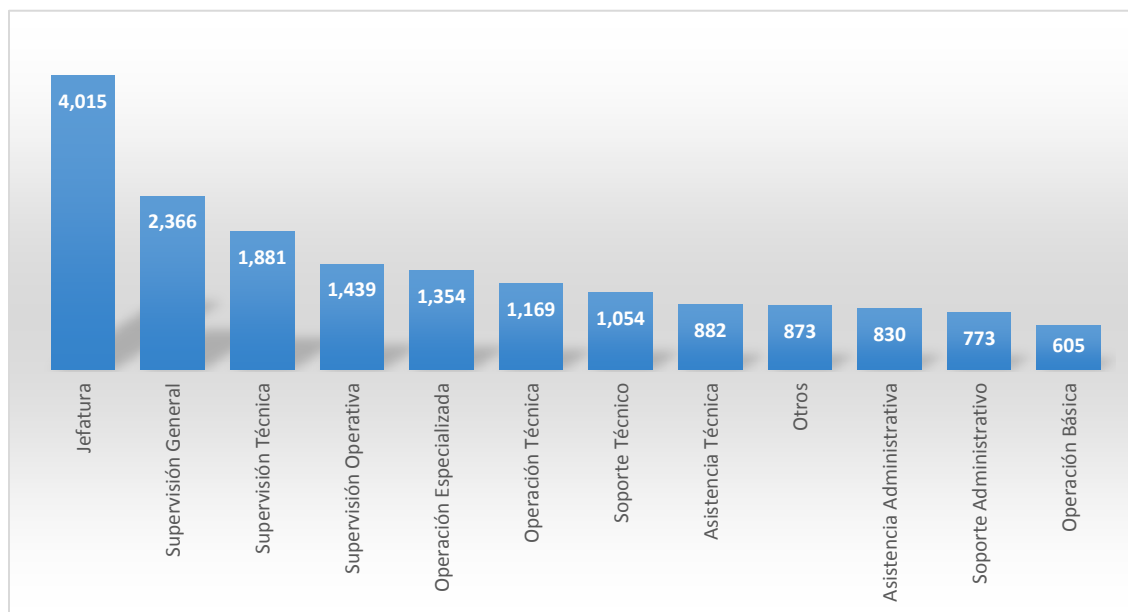
Gráfico No. 26: En qué áreas contrataría personas con discapacidad (Quito)



Remuneraciones

En el 2014 el promedio de salarios pagados en la ciudad de Quito fue de \$22.686.924, donde las jefaturas son los cargos con mayor ingreso promedio (\$4.015) y los cargos de operaciones básicas los de menor remuneración promedio (\$605).

Gráfico No. 27: Salarios mensuales promedio por cargo (Quito)

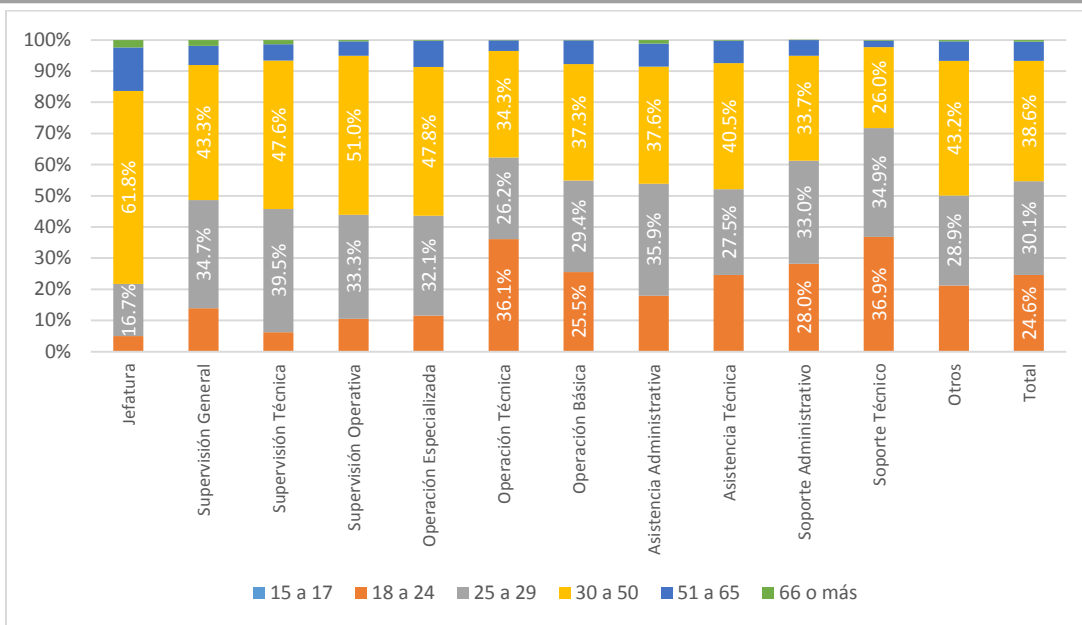


2.4.2 Guayaquil

Composición del Recurso Humano

En Guayaquil el promedio de empleados permanentes en el 2014 fue de 45.526, que oscilan en general entre los 30 a 50 años en diferentes cargos dentro de las empresas. Un aspecto que cabe destacar es que el cargo de operaciones básicas es ocupado por personas desde los 18 años hasta los 50 años, a diferencia de cargos como jefaturas que es ocupado principalmente por personas entre 30 y 50 años.

Gráfico No. 28: Distribución del personal por cargos y rangos de edad (Guayaquil)



Como en los análisis anteriores, la mayoría de cargos son ocupados por hombres, a excepción del cargo de asistente administrativo que es mayormente ocupado por mujeres (62%). Otros cargos que son un tanto proporcional al trabajo de hombres y mujeres son el de soporte técnico y jefaturas.

La distribución étnica dentro de las empresas en Guayaquil se concentra en mestizos (88,4%)

Gráfico No. 29: Distribución del personal por cargos y género (Guayaquil)

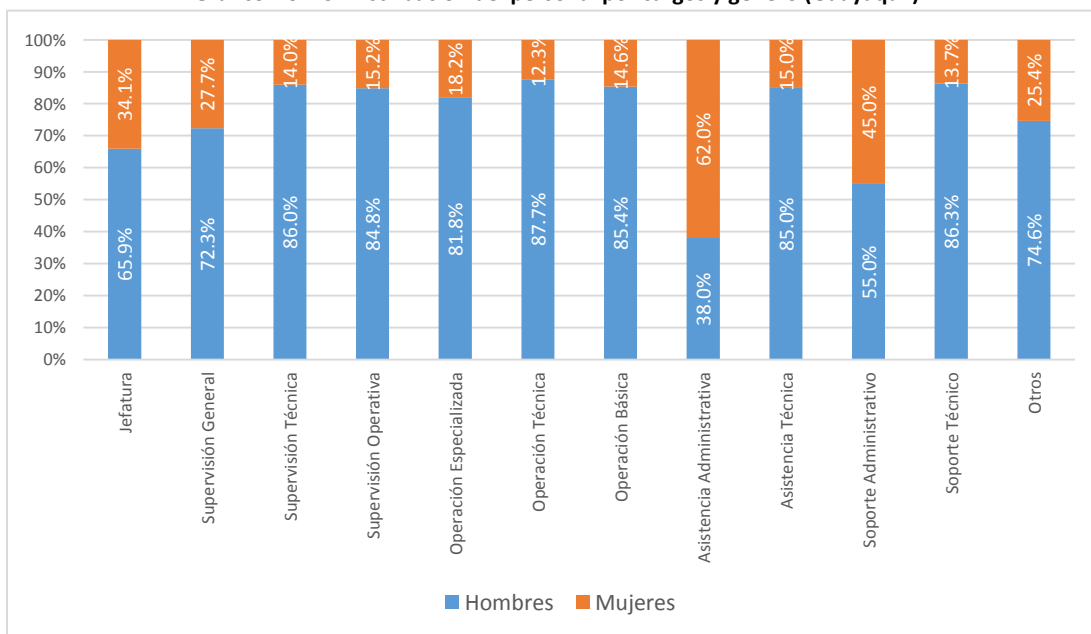
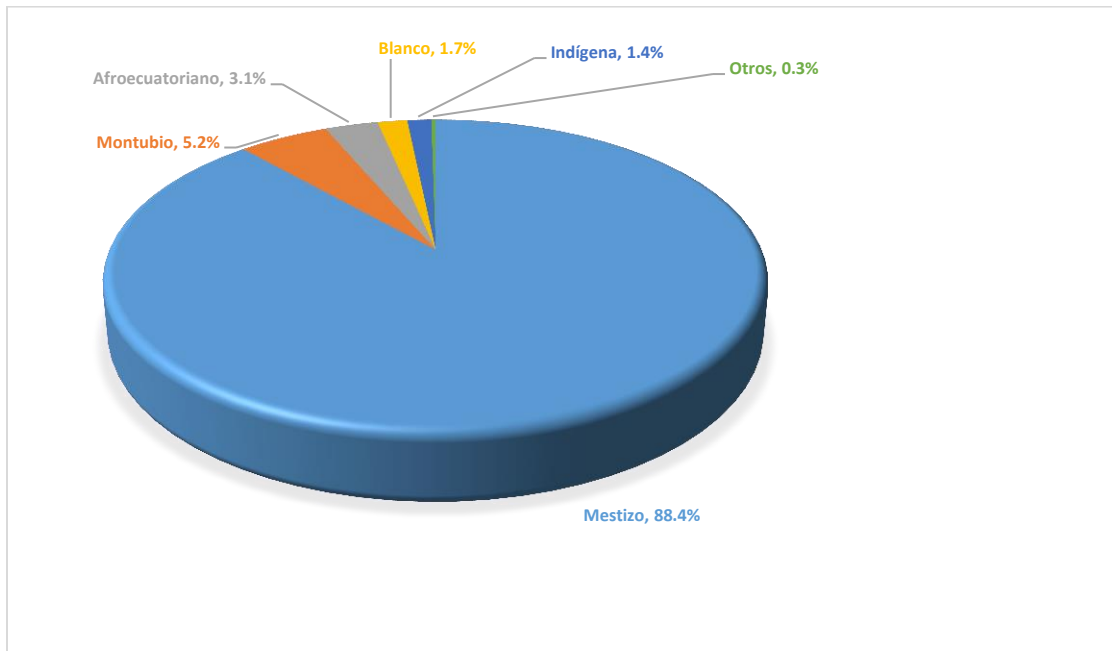


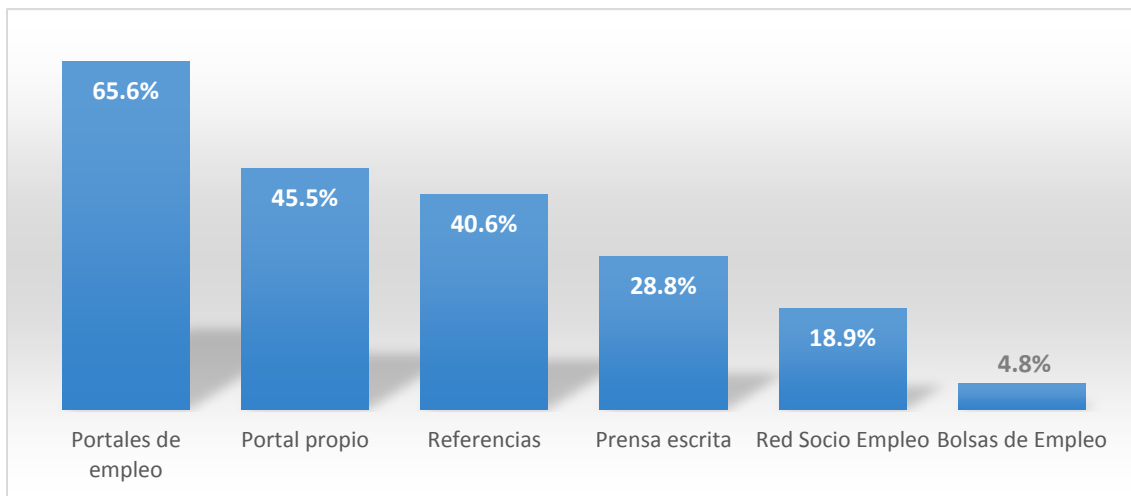
Gráfico No. 30: Distribución del personal por etnia (Guayaquil)



Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

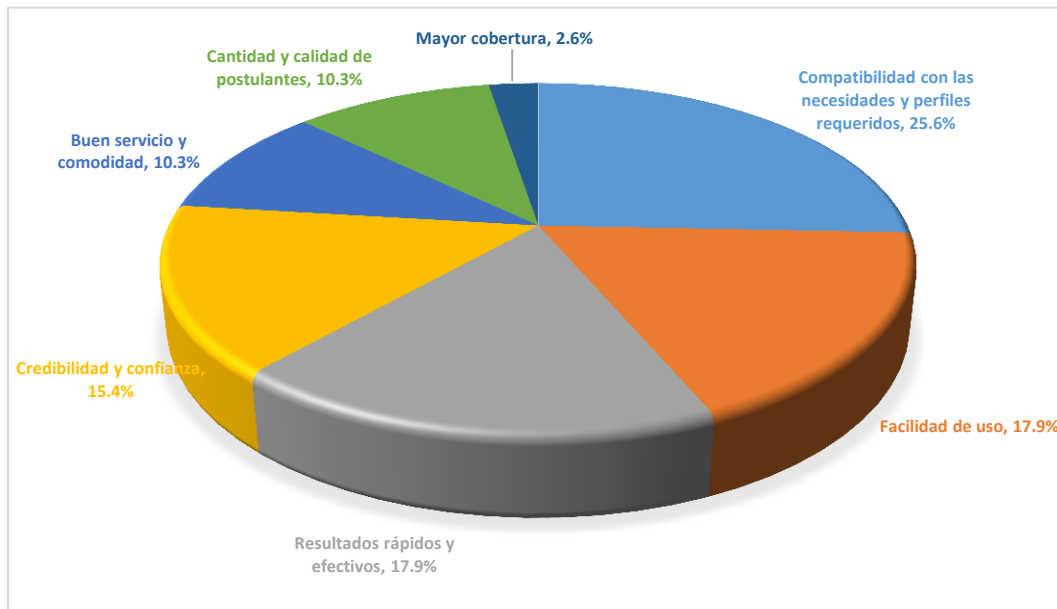
Entre los medios que utilizan las empresas de Guayaquil para buscar personal, se destaca los portales de empleo (65,6%), siendo Multitabajos la página más visitada con el 67,2%.

Gráfico No. 31: Medios para buscar personal (Guayaquil)



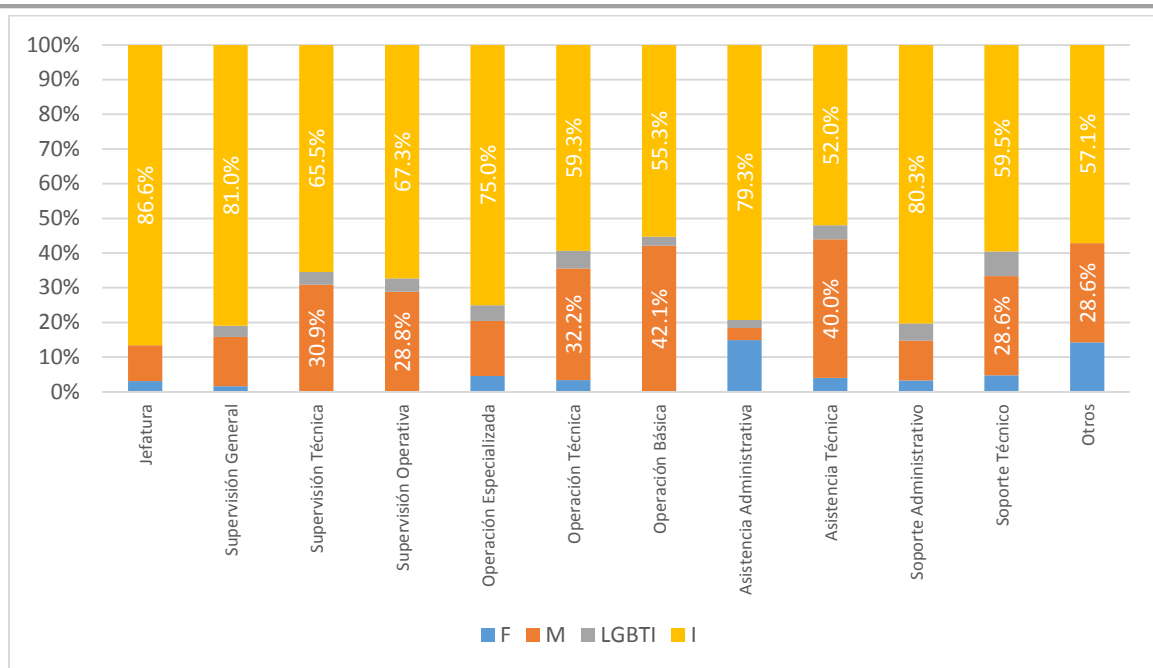
Las razones principales para utilizar este medio son debido a la compatibilidad con las necesidades y perfiles requeridos por el cargo (25,6%), facilidades de uso de la página y credibilidad y confianza del portal que oferta profesionales (17,9% cada uno).

Gráfico No. 32: Razón para usar el medio principal (Guayaquil)



La preferencia de género es indiferente al momento de contratar personal por los empleadores en la ciudad de Guayaquil, sin embargo, hay cargos como el de operaciones básicas o asistencia técnica que tienen una demanda mayor de mujeres con respecto a otros cargos.

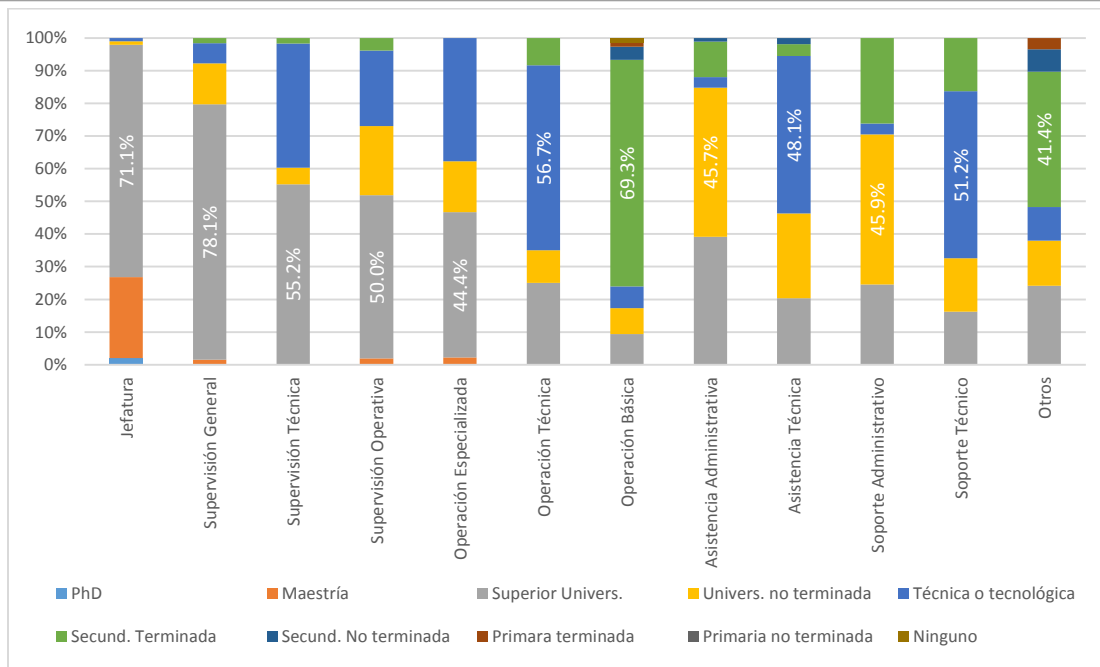
Gráfico No. 33: Preferencia de género para los cargos (Guayaquil)



Características del Nuevo Personal

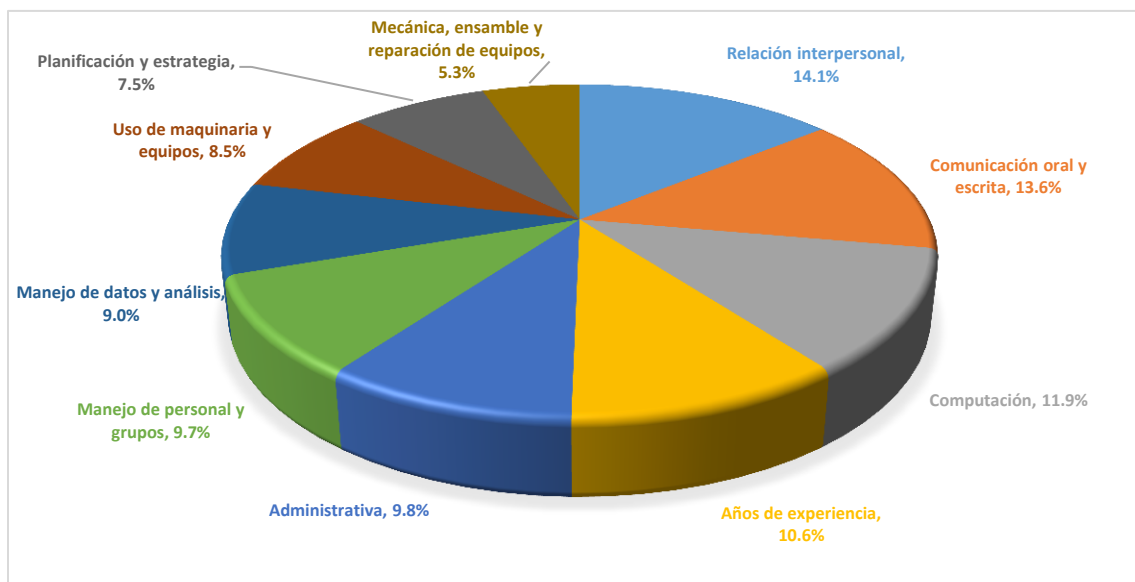
El perfil requerido para cada cargo varía de acuerdo al conocimiento y experiencia que requiera cada uno, es así que jefaturas, cargos de supervisión, y operación especializada requieren un nivel de instrucción superior; cargos de asistencia administrativa y soporte administrativo un nivel de instrucción universitaria pero no necesariamente terminada; requieren un nivel técnico o tecnológico, cargos de operación técnica, asistencia técnica y soporte técnico. Los cargos de operación básica demandan una instrucción secundaria.

Gráfico No. 34: Perfil requerido por cargo (Guayaquil)



En cuanto a las habilidades que se solicitan para los ocupantes de los diferentes cargos dentro de la empresa, el manejo de las relaciones interpersonales, así como la facilidad en la comunicación oral y escrita y conocimientos de paquetes informáticos que se ajustan al puesto, son las más valoradas por el empleador.

Gráfico No. 35: Habilidades requeridas (Guayaquil)



Empleo Adolescente (15 a 17 años)

El 94,9% de las empresas de Guayaquil no contrata ni ha considerado contratar adolescentes porque consideran que está prohibido por ley (40,7%) y por políticas internas de la empresa (20,4%), a pesar de que no precisa contratar adolescentes, no han tenido inconvenientes al contratarlos.

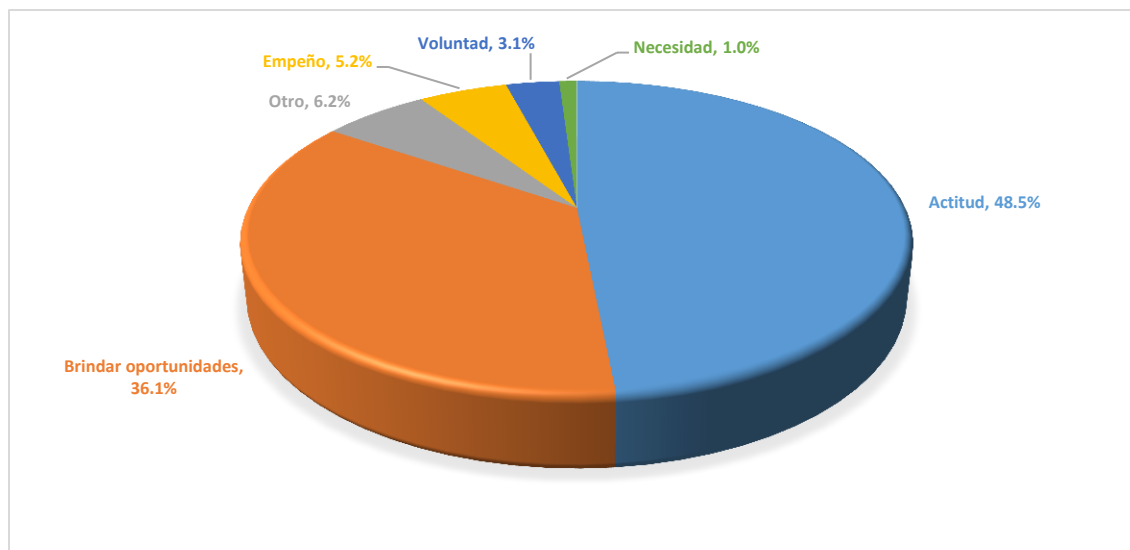
El criterio de los empleadores de que los adolescentes tengan experiencia y conocimientos previos a la contratación es muy parejo, ya que el 52,5% opina que esto es importante, mientras que el 47,5% piensa que no es necesaria experiencia previa.

Al indagar sobre el tema de contratación de adolescentes con discapacidad, el 44,4% si lo haría, mientras que el 55,6%, prefiere no hacerlo porque es prohibido por la ley (49,1%) y por políticas internas de la empresa (22,6%).

Empleo Juvenil (18 a 24 años)

Respecto a la demanda de jóvenes por parte de las empresas, el 97% están dispuestas a contratar jóvenes entre 18 y 24 años, impulsados por la actitud proactiva de estos jóvenes, así como de brindarles la oportunidad de incursionar en el mundo laboral y a su vez adquieran experiencia.

Gráfico No. 36: Motivación para contratar jóvenes (Guayaquil)



En general las empresas no han tenido inconvenientes al contratar jóvenes, sin embargo, el mínimo porcentaje (10,1%) que si los han tenido indican que el principal inconveniente es la falta de madurez y responsabilidad (40%). A pesar de estos inconvenientes, el 89,9% ha considerado incluir jóvenes para que realicen sus pasantías en dichas empresas, no obstante, un menor porcentaje de empresas no los contraría por el hecho de que, por el momento, no hay vacantes en estas empresas.

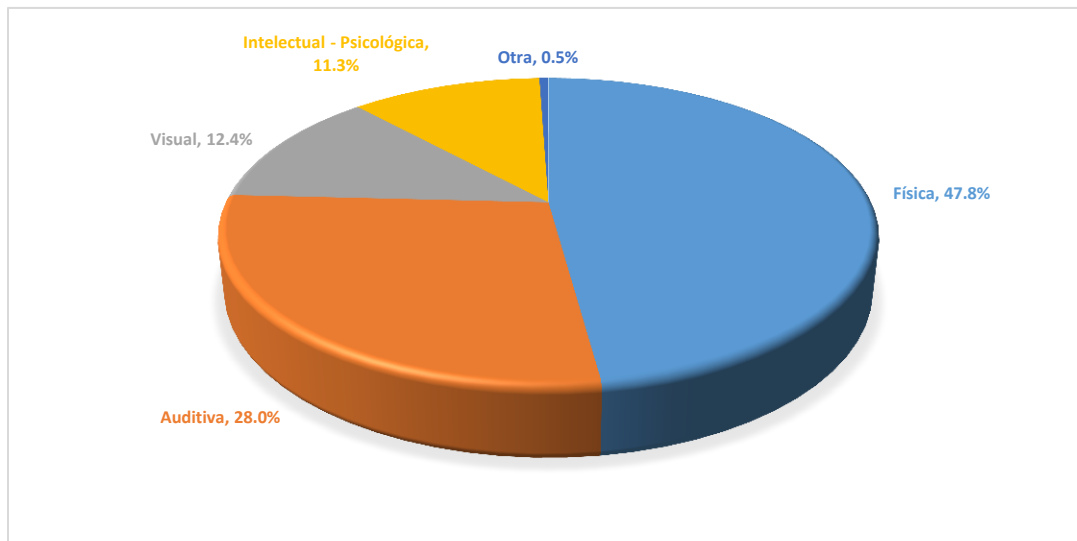
En opiniones no muy divididas, para el 57,6% es importante que los jóvenes tengan experiencia y conocimientos

técnicos antes de su contratación, por otro lado, el 42,4% expresó que no es necesaria esta experiencia o conocimientos previa la contratación.

Personas con Discapacidad

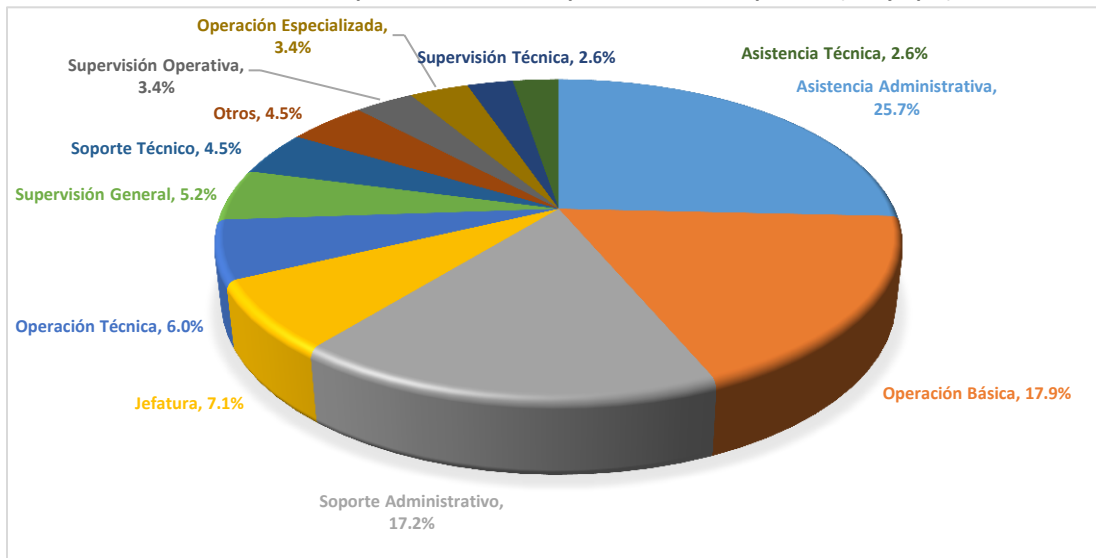
Todas las empresas entrevistadas indicaron que contratarían personas con discapacidad de preferencia que sean jóvenes (66,7%), Así mismo, actualmente el promedio de personas con algún tipo de discapacidad empleadas es del 3,94%, de las cuales el 47,8% tiene discapacidad física.

Gráfico No. 37: Tipo de discapacidad (Guayaquil)



Las áreas en las cuales se emplearía a estas personas son principalmente asistencia administrativa (25,7%), operaciones básicas (17,9%) y soporte administrativo (17,2%).

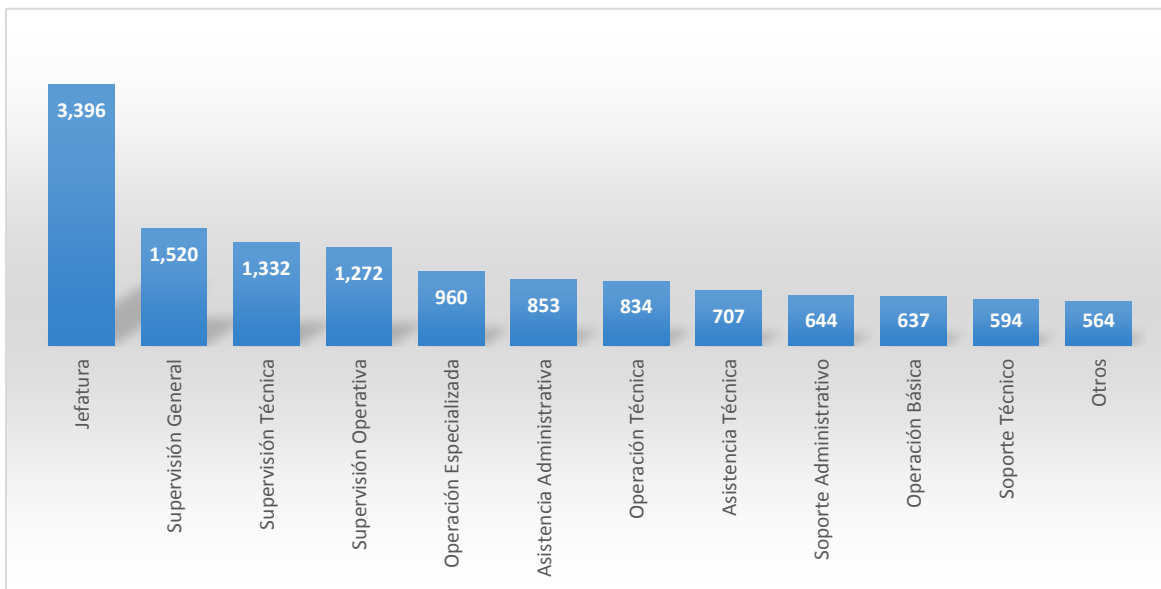
Gráfico No. 38: En qué áreas contrataría personas con discapacidad (Guayaquil)



Remuneraciones

En Guayaquil el promedio de salarios pagados en el 2014 fue de \$28.220.463. El cargo que mayor salario en promedio se pagó es el de jefatura \$3.396, mientras que el promedio de salarios menor pagado fue al cargo de soporte técnico que fue \$594.

Gráfico No. 39: Salarios mensuales promedio por cargo (Guayaquil)



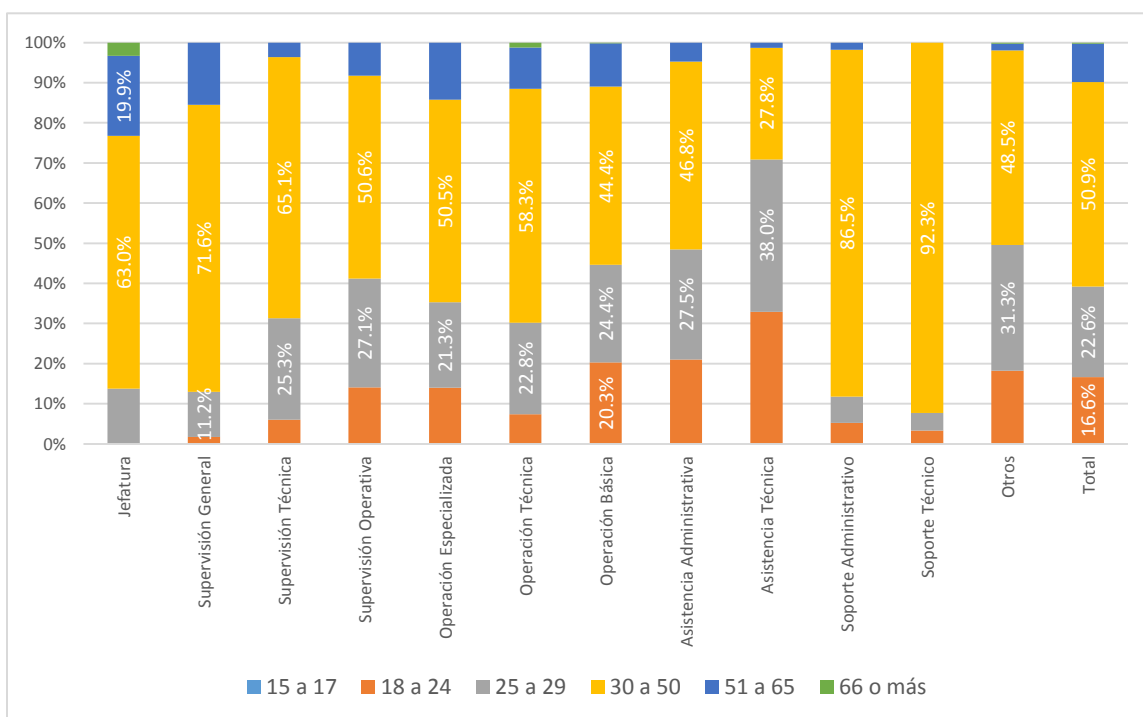
2.4.3 Manta

Composición del Recurso Humano

En Manta, las empresas estaban compuestas por un total de 8.171 empleados permanentes en el 2014. Los diferentes cargos estaban ocupados en su mayoría por colaboradores entre 30 y 50 años (50,9%), a excepción del cargo de asistencia técnica que está conformado en mayor parte por personas entre 25 a 29 años (38%).

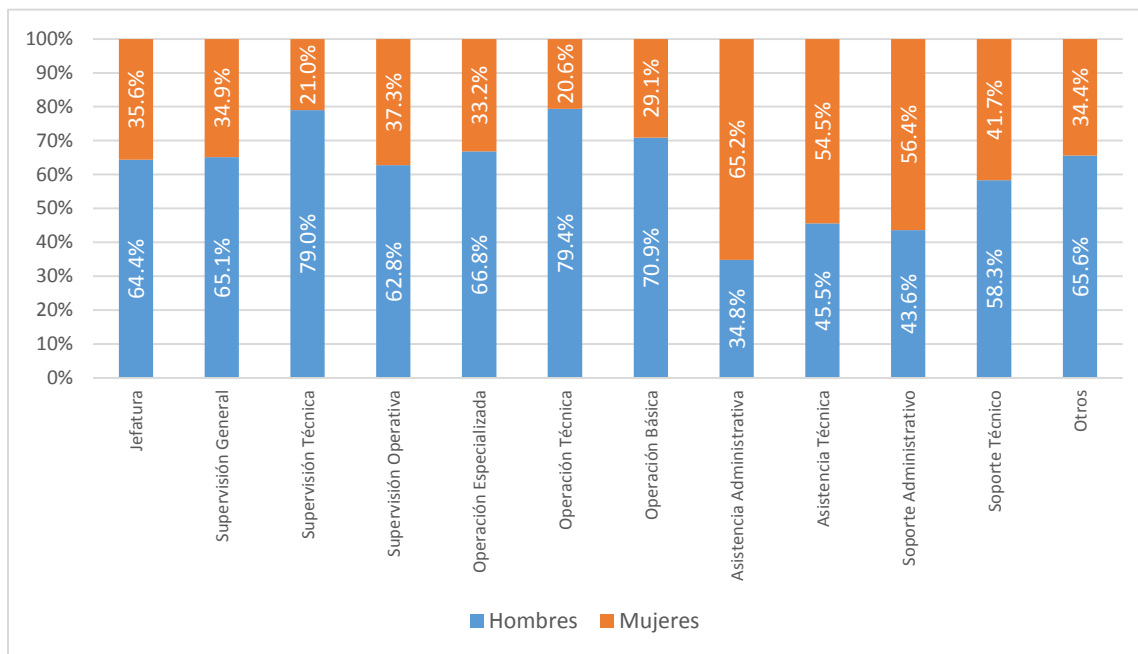
Se evidencia que los adolescentes (15 a 17 años) no forman parte de la contratación en las empresas de esta ciudad.

Gráfico No. 40: Distribución del personal por cargos y rangos de edad (Manta)



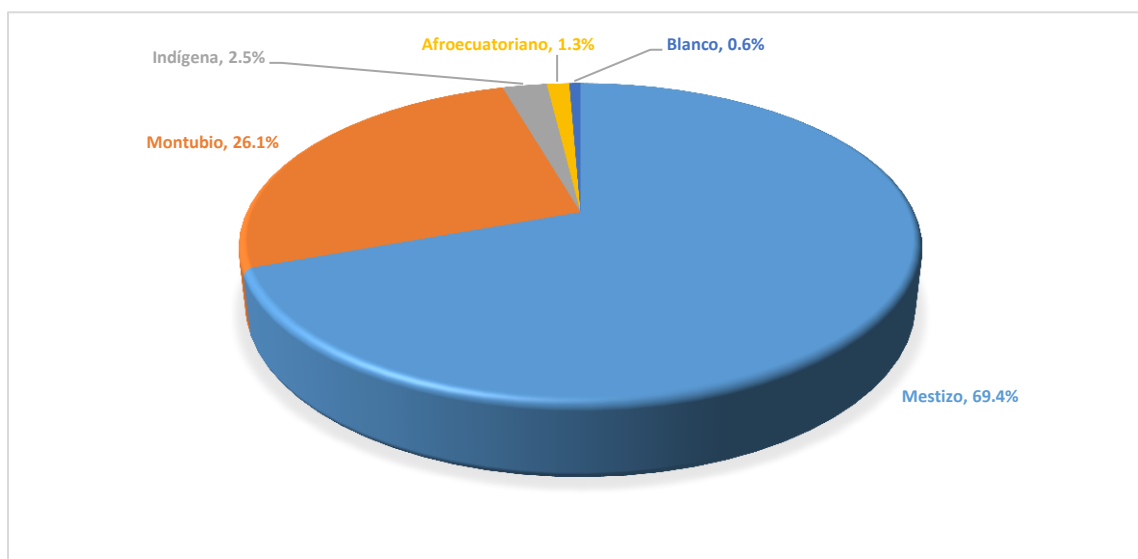
La mayoría de cargos fueron ocupados por hombres, sin embargo, en cargos administrativos como el de asistente administrativa, asistente técnica y soporte administrativo, el porcentaje de mujeres que ocupan estos cargos es mayor que el de hombres.

Gráfico No. 41: Distribución del personal por cargos y género (Manta)



Así mismo según la etnia, las empresas en Manta están conformadas principalmente por Mestizos (69,4%) y Montubios (26,1%).

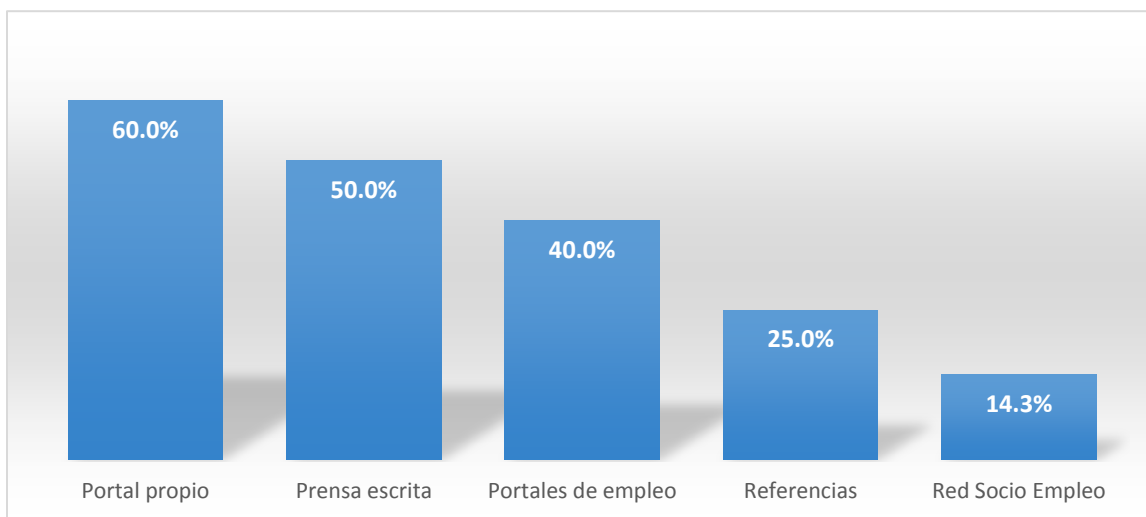
Gráfico No.42: Distribución del personal por etnia (Manta)



Nivel de Requerimiento de Recursos Humanos

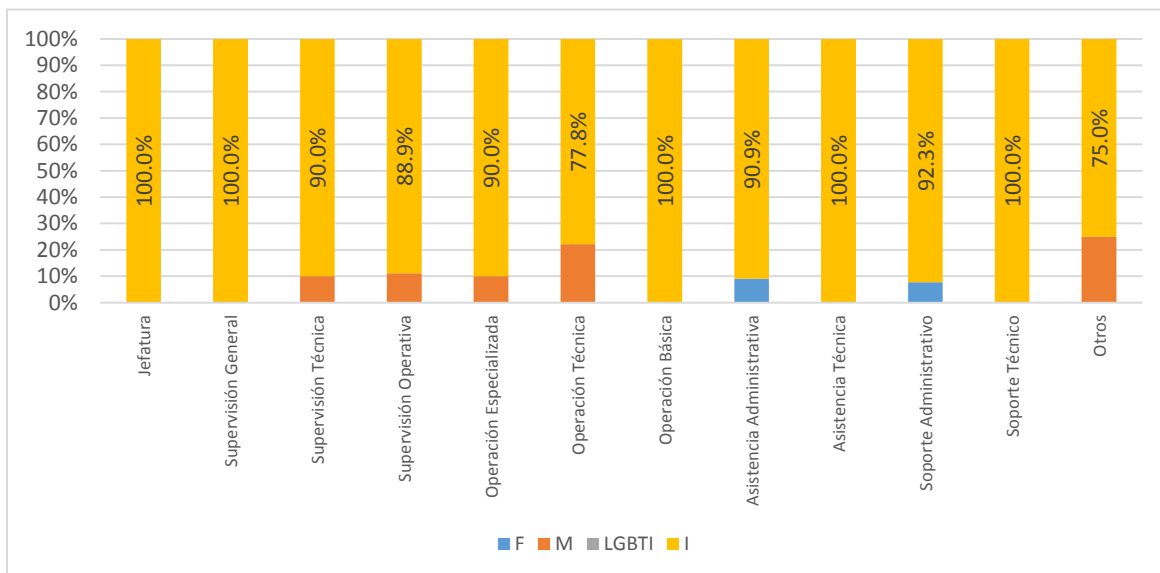
En Manta, la preferencia por los medios para buscar personal es muy dispersa, es así que lo hacen a través de un portal propio (60%) por el buen servicio y comodidad, la confidencialidad y la facilidad de uso, a través de la prensa escrita (50%) y portales de empleo (40%) entre los principales.

Gráfico No. 43: Medios para buscar personal (Manta)



El género al momento de demandar personal para las empresas es indiferente en la ciudad de Manta, no obstante, se observa que para el cargo de operaciones técnicas existe preferencia por la contratación de hombres en un porcentaje considerable (22,2%).

Gráfico No. 44: Preferencia de género para los cargos (Manta)



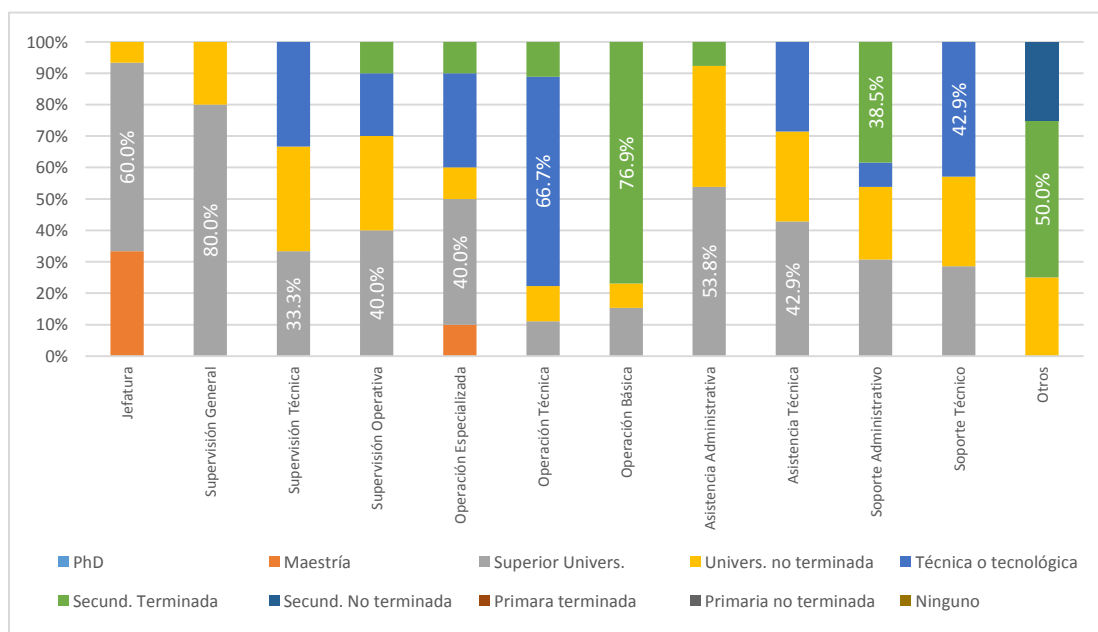
Características del Nuevo Personal

En general el perfil requerido es de un nivel de instrucción superior (39,2%) para ocupar los diferentes cargos dentro de las empresas, es aceptable para las empresas también una instrucción de universidad incompleta (20,8%). Un aspecto relevante es que ninguna de las empresas entrevistadas exige un PHD a los aspirantes para cubrir la demanda de puestos.

Al analizar la instrucción requerida para cada cargo, se observa que los cargos de jefatura, supervisión general y operativa, operación especializada, asistencia administrativa y asistencia técnica, exigen una instrucción superior universitaria. Para el cargo de supervisión técnica, las empresas no son tan exigentes a un tipo de instrucción pues puede tener una instrucción técnica o tecnológica, universidad incompleta o tener un título universitario.

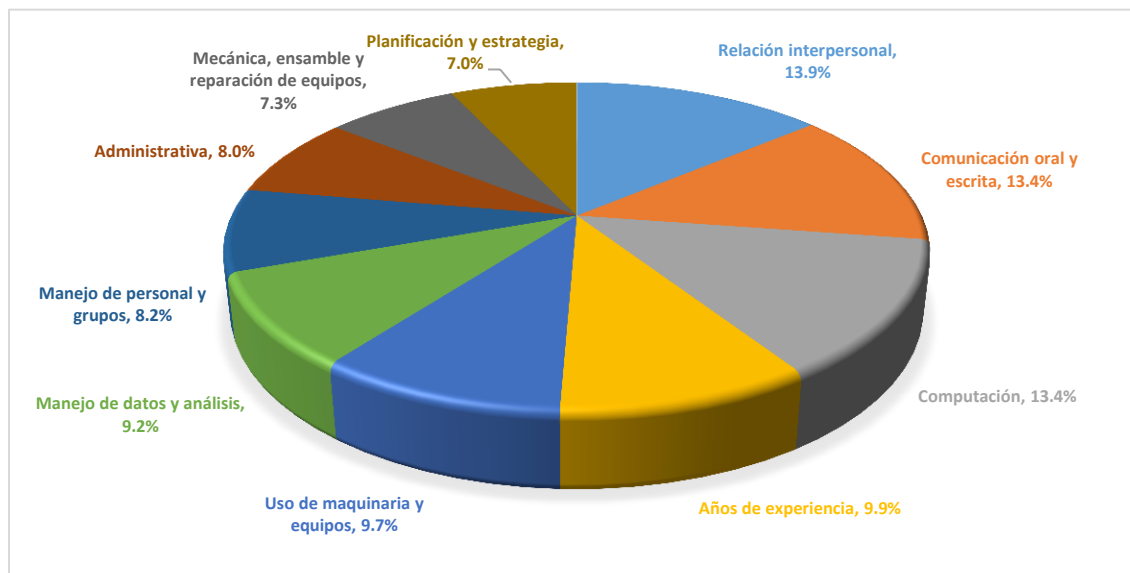
Para cargos como operación técnica y soporte técnico, un título técnico o tecnológico es apto para ocupar el cargo. Por otro lado, para cargos de operación básica y soporte administrativo, el requisito de la empresa es que tenga al menos un título de bachiller.

Gráfico No. 45: Perfil requerido por cargo (Manta)



Para ocupar las diferentes vacantes, las habilidades que exigen los empleadores son muy diversas, pues dependen de las exigencias de cada cargo, sin embargo, las habilidades más valoradas son un buen manejo de relaciones interpersonales (13,9%), facilidad de comunicación oral y escrita (13,4%), conocimientos de paquetes informáticos exigidos de acuerdo al cargo (13,4%).

Gráfico No. 46: Habilidades requeridas (Manta)



Empleo Adolescente (15 a 17 años)

Así como en el resto de ciudades, en Manta la contratación de adolescentes es baja (6,7%). El 93,3% que no contrata adolescentes no lo hace principalmente porque no se encuentran dentro de las políticas internas de la empresa (46,2%) y porque consideran que es prohibido por la ley (23,1%).

Algunas empresas que han tenido inconvenientes al contratar adolescentes principalmente por la falta de experiencia de los postulantes de estas edades. Por los aspectos antes mencionados, tampoco han considerado incluir adolescentes en sus empresas especialmente por las políticas de la empresa que excluyen este tipo de contrataciones.

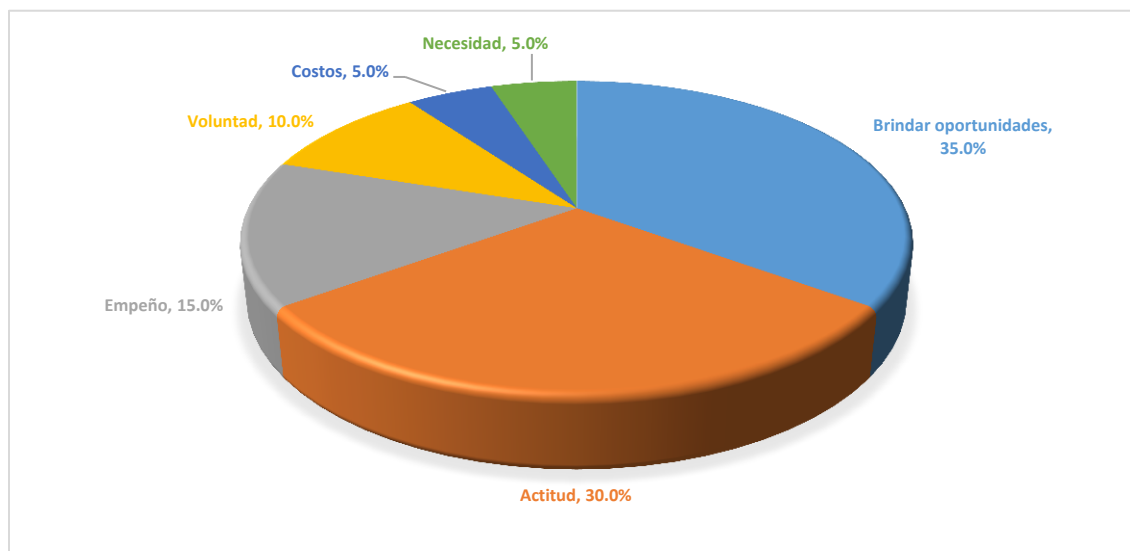
Al considerar el rango de edad, para las empresas no es un requisito indispensable la experiencia o conocimientos previos al cargo a ocupar (66,7%), sin embargo, el 33,3% restante considera que los adolescentes deberían tener algo de experiencia o conocimientos adquiridos en las instituciones educativas, antes de ser contratados.

En cuanto al tema de contratación de adolescentes con discapacidad, el 80% de las empresas respondió que no lo haría, por un lado, debido a políticas internas de la empresa y por el riesgo del trabajo.

Empleo Juvenil (18 a 24 años)

El 100% de empresas visitadas coincidió en que sí contrataría jóvenes, motivados en su mayoría por la idea de brindar oportunidades a este segmento de la población (35%) y la actitud proactiva que demuestran los jóvenes al realizar las actividades encomendadas (30%).

Gráfico No. 47: Motivación para contratar jóvenes (Manta)



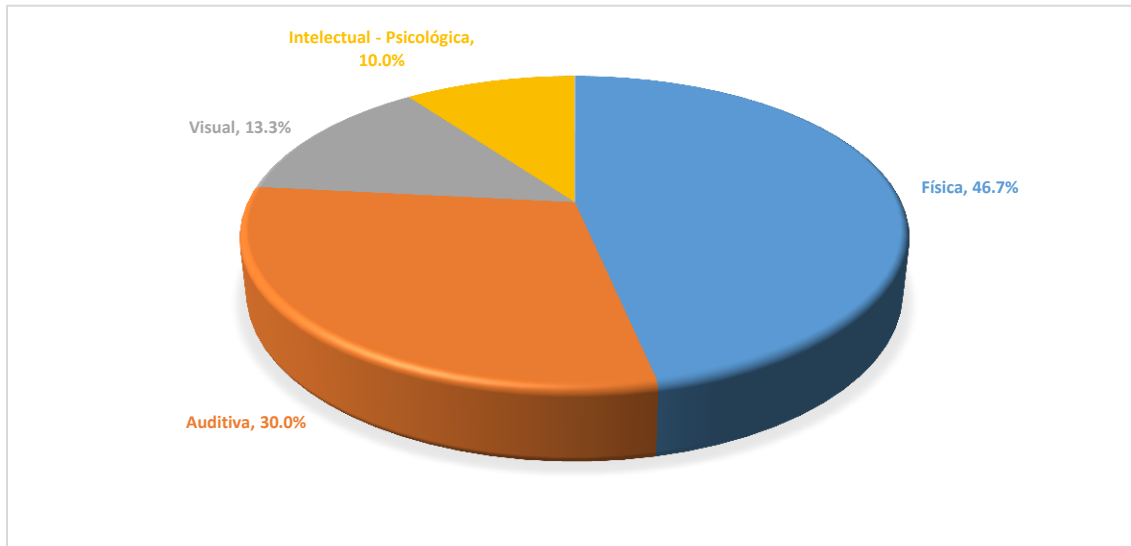
Del porcentaje de empresas que han tenido inconvenientes en contratar jóvenes (20%), han sido especialmente por la falta de compromiso, madurez y responsabilidad, así como la inestabilidad laboral demostrada por los postulantes. A pesar de estos inconvenientes, el 86,7% ha considerado incluir jóvenes para realizar pasantías dentro de las empresas, el 13,3% en cambio no lo ha considerado por los trámites legales que esto implica.

Para el 60% de las empresas la experiencia o conocimientos previos a la contratación de jóvenes es precisa, mientras que para el 40% señalan que esa experiencia la va adquiriendo en la jornada laboral.

Personas con Discapacidad

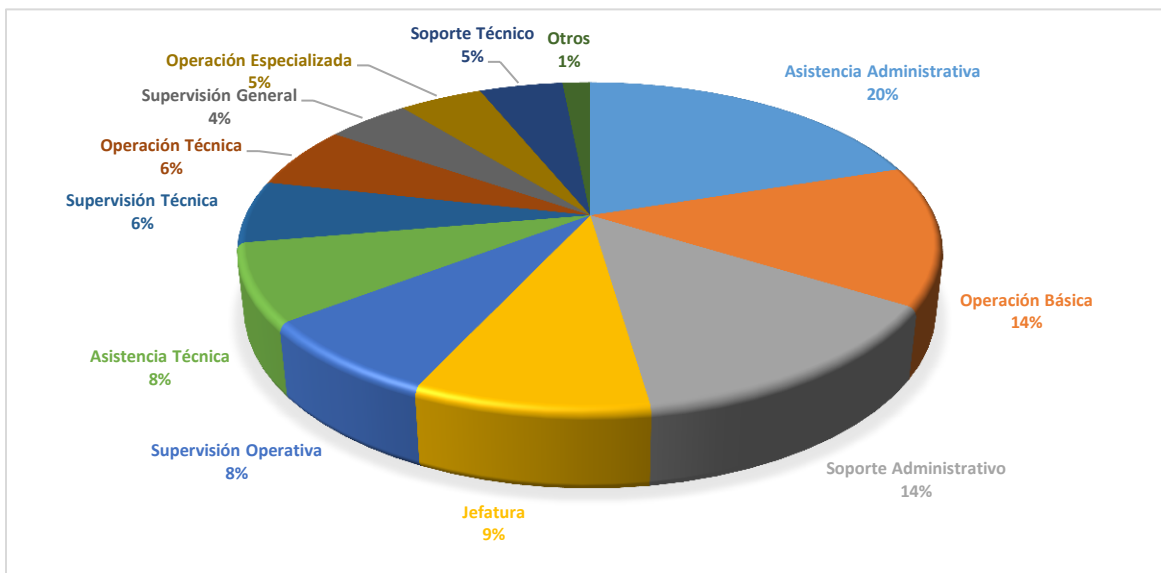
En la actualidad el 3,88% del personal de las empresas entrevistadas en Manta tiene algún tipo de discapacidad, siendo en su mayoría física (46,7%) y auditiva (30%), no obstante, están dispuestos seguir contratando personas con discapacidad a futuro, preferiblemente jóvenes.

Gráfico No. 48: Tipo de discapacidad (Manta)



Los cargos más ocupados por personas con discapacidad dentro de las empresas son las de asistencia administrativa (20%), operación básica (13,8%), soporte administrativo (13,8%), entre las principales.

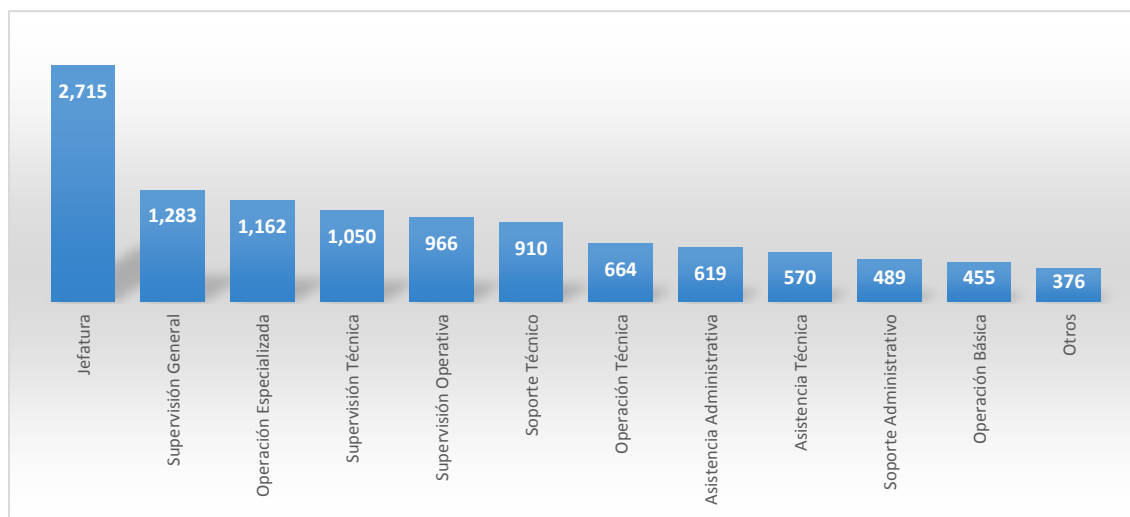
Gráfico No. 49: Áreas en que contrataría personas con discapacidad (Manta)



Remuneraciones

En Manta, el total de sueldos y salarios pagados en el 2014 fue de \$573.275.471, siendo las jefaturas las que en promedio son mejores pagadas (\$2.715), mientras que el cargo de operaciones básicas son los que menor remuneración reciben en promedio (\$455).

Gráfico No. 50: Salarios mensuales promedio por cargo (Manta)



3 Conclusiones

3.1 QUITO

3.1.1 COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO

- Las empresas encuestadas poseen 112.090 empleados permanentes en el 2014.
- Los cargos son ocupados mayormente por personas de 30 a 50 años seguido por las personas de 25 a 29 años. No existe participación de adolescentes (15 a 17 años).
- Existe una mayor participación laboral de hombres que de mujeres. A excepción de los cargos de asistencia administrativa y soporte administrativo.
- La mayoría de los empleados pertenecen a la etnia mestiza (92,6%).

3.1.2 NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RR.HH.

- El principal medio para buscar personal son los portales de empleo (de preferencia Multitrabajo) debido a la cantidad y calidad de postulantes y a resultados rápidos y efectivos.
- En su mayoría, existe indiferencia en el género para ocupar los distintos cargos. Sin embargo, en cargos como la operación técnica y básica se observa una leve preferencia por los hombres mientras que en asistencia administrativa por las mujeres.

3.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL

- El perfil educativo más valorado es la formación superior universitaria (35,9%), seguido de la técnica o tecnológica (19,7%) y la universitaria no terminada (19,6%).
- Las principales habilidades requeridas son los años de experiencia y la relación interpersonal.

3.1.4 EMPLEO ADOLESCENTE

- El 98,5% de las empresas no contrata adolescentes principalmente porque sus políticas internas lo impiden (30,1%), por inconvenientes y trámites legales (15,5%) y por el riesgo del trabajo (15,5%)
- El 96,5% no ha tenido inconveniente en contratar adolescentes.
- Únicamente el 6,6% ha considerado incluir adolescentes en su nómina.
- El 66,7% indica que no es necesario que los adolescentes cuenten con experiencia o conocimientos previos a su contratación.
- El 70,2% establece que no contrataría adolescentes con discapacidad.

3.1.5 EMPLEO JUVENIL

- El 99% de las empresas si contratan jóvenes principalmente por brindar oportunidades (58,7%).
- El 84,8% no ha tenido inconveniente en contratar jóvenes. El 15,2% que si lo ha tenido ha sido por su inestabilidad laboral y falta de madurez y responsabilidad.
- El 90,9% ha considerado incluir jóvenes en su nómina.
- El 54% indica que es necesario que los jóvenes cuenten con experiencia o conocimientos previos a su contratación.

3.1.6 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El porcentaje promedio del personal con discapacidad en las empresas es de 3,97%.
- El 97,5% establece que sí contrataría a personas con discapacidad principalmente en las áreas de asistencia y soporte administrativo (20,7% y 14,1% respectivamente).
- El 55,6% indica que preferiría que las personas con discapacidad que contrate sean jóvenes.
- En su mayoría contratarían a personas con discapacidad física (42,9%) y auditiva (30%).

3.1.7 REMUNERACIONES

- El total de los salarios que las empresas pagaron en el 2014 es de 3.312 millones de dólares.
- Los salarios promedio más altos corresponden a los cargos de jefatura, supervisión general y supervisión técnica con 4.015, 2.366 y 1.881 dólares al mes.
- Los salarios promedio más bajos corresponden a los cargos de soporte administrativo y operación básica con 773 y 605 dólares al mes.

3.2 GUAYAQUIL

3.2.1 COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO

- Las empresas encuestadas poseen 45.526 empleados permanentes en el 2014.
- Los cargos son ocupados mayormente por personas de 30 a 50 años seguido por las personas de 25 a 29 años excepto en los cargos de operación y soporte técnico ocupados en su mayoría por personas de 18 a 24 años. No existe participación de adolescentes (15 a 17 años).
- Existe una mayor participación laboral de hombres que de mujeres. A excepción del cargo de asistencia administrativa.
- La mayoría de los empleados pertenecen a la etnia mestiza (88,4%).

3.2.2 NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RR.HH.

- El principal medio para buscar personal son los portales de empleo (de preferencia Multitrabajo) debido a la compatibilidad con las necesidades y perfiles que requiere la empresa.
- En su mayoría, existe indiferencia en el género para ocupar los distintos cargos. Sin embargo, en cargos como la supervisión técnica, la operación técnica y básica y la asistencia técnica se observa una leve preferencia por los hombres mientras que en asistencia administrativa por las mujeres.

3.2.3 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL

- El perfil educativo más valorado es la formación superior universitaria (40,4%), seguido de la técnica o tecnológica (20,7%) y la universitaria no terminada (18,8%).
- Las principales habilidades requeridas son la relación interpersonal y la comunicación oral y escrita.

3.2.4 EMPLEO ADOLESCENTE

- El 94,9% de las empresas no contrata adolescentes principalmente porque consideran que es prohibido por la ley (40,9%) y porque sus políticas internas lo impiden (20,4%).
- El 96% no ha tenido inconveniente en contratar adolescentes.
- Únicamente el 8,1% ha considerado incluir adolescentes en su nómina.
- El 52,5% indica que si es necesario que los adolescentes cuenten con experiencia o conocimientos previos a su contratación.
- El 55,6% establece que no contrataría adolescentes con discapacidad

3.2.5 EMPLEO JUVENIL

- El 97% de las empresas si contratan jóvenes principalmente por su actitud (48,5%).
- El 89,9% no ha tenido inconveniente en contratar jóvenes. El 10,1% que si lo ha tenido ha sido por su falta de madurez y responsabilidad.
- El 89,9% ha considerado incluir jóvenes en su nómina.
- El 57,6% indica que es necesario que los jóvenes cuenten con experiencia o conocimientos previos a su contratación

3.2.6 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El porcentaje promedio del personal con discapacidad en las empresas es de 3,94%.
- Todas las empresas establecen que sí contratarían a personas con discapacidad principalmente en las áreas de asistencia administrativa y operación básica (25,7% y 17,9% respectivamente).
- El 66,7% indica que preferiría que las personas con discapacidad que contrate sean jóvenes.
- En su mayoría contratarían a personas con discapacidad física (47,8%) y auditiva (28%).

3.2.7 REMUNERACIONES

- El total de los salarios que las empresas pagaron en el 2014 es de 2.512 millones de dólares.

- Los salarios promedio más altos corresponden a los cargos de jefatura, supervisión general y supervisión técnica con 3.396, 1.520 y 1.332 dólares al mes.
- Los salarios promedio más bajos corresponden a los cargos de soporte técnico y otros 594 y 564 dólares al mes.

3.3 MANTA

3.3.1 COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO

- Las empresas encuestadas poseen 8.171 empleados permanentes en el 2014.
- Los cargos son ocupados mayormente por personas de 30 a 50 años seguido por las personas de 25 a 29 años. No existe participación de adolescentes (15 a 17 años).
- Existe una mayor participación laboral de hombres que de mujeres. A excepción de los cargos de asistencia administrativa, asistencia técnica y soporte administrativo.
- La mayoría de los empleados pertenecen a la etnia mestiza (69,4%), seguidos del 26,1% que pertenecen a la etnia montubia.

3.3.2 NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RR.HH.

- El principal medio para buscar personal son los portales propios debido al buen servicio y comodidad, la confidencialidad y la facilidad de uso.
- En su mayoría, existe indiferencia en el género para ocupar los distintos cargos. Sin embargo, en el cargo de operación técnica se observa una leve preferencia por los hombres mientras que en asistencia administrativa por las mujeres.

3.3.3 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL

- El perfil educativo más valorado es la formación superior universitaria (39,2%), seguido de la universitaria no terminada (20,8%) y la secundaria terminada (17,5%).
- Las principales habilidades requeridas son la relación interpersonal, la comunicación oral y escrita y la computación

3.3.4 EMPLEO ADOLESCENTE

- El 93,3% de las empresas no contrata adolescentes principalmente porque sus políticas internas lo impiden (46,2%) y porque consideran que es prohibido por la ley (23,1%).
- El 93,3% no ha tenido inconveniente en contratar adolescentes.
- El 20% ha considerado incluir adolescentes en su nómina.
- El 66,7% indica que no es necesario que los adolescentes cuenten con experiencia o conocimientos previos a su contratación.

- El 80% establece que no contrataría adolescentes con discapacidad.

3.3.5 EMPLEO JUVENIL

- Todas las empresas indican que si contratan jóvenes principalmente por brindar oportunidades (35%) y por su actitud (30%).
- El 80% no ha tenido inconveniente en contratar jóvenes. El 20% que si lo ha tenido ha sido por su falta de compromiso, inestabilidad laboral y falta de madurez y responsabilidad.
- El 86,7% ha considerado incluir jóvenes en su nómina.
- El 60% indica que es necesario que los jóvenes cuenten con experiencia o conocimientos previos a su contratación.

3.3.6 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El porcentaje promedio del personal con discapacidad en las empresas es de 3,88%.
- Todas las empresas establecen que sí contratarían a personas con discapacidad principalmente en las áreas de asistencia administrativa, operación básica y soporte administrativo (20%, 13,8% y 13,8% respectivamente).
- El 73,3% indica que preferiría que las personas con discapacidad que contrate sean jóvenes.
- En su mayoría contratarían a personas con discapacidad física (46,7%) y auditiva (30%).

3.3.7 REMUNERACIONES

- El total de los salarios que las empresas pagaron en el 2014 es de 573 millones de dólares.
- Los salarios promedio más altos corresponden a los cargos de jefatura, supervisión general y operación especializada con 2.715, 1.283 y 1.162 dólares al mes.
- Los salarios promedio más bajos corresponden a los cargos de operación básica y otros con 455 y 376 dólares al mes.

GLOSARIO

Cuestionario: Es el documento que contiene las preguntas que el encuestador debe formular al entrevistado y donde también existe un espacio predeterminado para registrar las respuestas.

Encuesta: es la interacción entre un encuestador y un entrevistado, en la cual el primero hace una serie de preguntas al segundo para obtener información sobre determinados temas, la cual se registrará en un cuestionario.

Encuestado: Se trata de la persona seleccionada para responder a las preguntas de la encuesta.

Encuestador: es la persona encargada de conducir la encuesta, es decir, de plantear las preguntas y de escuchar y registrar las respuestas del encuestado. La actividad del encuestador es fundamental, pues de su trabajo depende que la información recolectada sea completa y de buena calidad. El éxito del estudio descansa en buena parte en su trabajo.

Levantamiento de información: Es el proceso de realización de encuestas en la zona escogida.

Principio de neutralidad y objetividad: Este principio hace referencia al hecho de que el encuestador no puede tener ningún tipo de interferencia en las respuestas del encuestado.

Sesgo: Este término se refiere al hecho de orientar las respuestas hacia una opción. Dentro de una encuesta deben eliminarse los sesgos, de tal forma de eliminar toda incidencia en los encuestados.

Supervisor: Es la persona responsable en el campo de la supervisión y revisión de las encuestas. Debe encargarse del adecuado funcionamiento del proceso de levantamiento y proveer todos los materiales necesarios a los encuestadores.

ANEXO NO. 2: DEFINICIONES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN

Nivel educación	Interpretación
PhD	Último nivel de educación superior, que conlleva al menos 3 años, en una combinación de estudio, investigación y docencia. Para acceder a este nivel se requiere la obtención previa del nivel de educación superior universitaria y maestría.
Maestría	Este nivel hace referencia a estudios de especialización después del nivel de educación superior universitaria. Conllevan consigo al menos un año de educación más un trabajo formal de investigación.
Superior universitario	Conlleva consigo el estudio formal de un área del conocimiento particular, por al menos 4 años. Estos estudios son de corte formal, y su base es amplia, desde las ciencias exactas, básicas, de la vida hasta las ciencias sociales y las artes.
Superior no universitario	Conlleva consigo el estudio de especialización en áreas técnicas en la manufactura, agronomía, diseño industrial, electrónica y la computación por un tiempo entre 1 a 2 años. Las instituciones que ofrecen esta formación no son centros universitarios, sino instituciones técnicas de formación y capacitación profesional.
Secundaria	En el contexto de interés, una persona con educación secundaria requiere haberla finalizado por lo cual es necesario poseer el título de bachiller para ser acreditado con este tipo de nivel educativo. Para este fin, se requieren, al menos 12 años de educación formal.
Primaria	En el contexto de interés, una persona con educación primaria si ha finalizado con éxito al menos 6 niveles educativos (escuela) y posee un certificado que acredite como tal este nivel de formación.
Ninguno	En el contexto de interés, una persona sin ningún nivel de educación es aquella que no posee certificado de educación primaria, pese a que tenga algunos niveles de primaria. Se la cataloga como tal a fin de diferenciarla formalmente del resto, e identificar las posiciones en las empresas que no requieren nivel alguno de educación formal.

ANEXO NO. 3: TIPOS DE DISCAPACIDAD

Se reconoce a una persona con discapacidad como toda *“aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”*. Existen diversos tipos de discapacidades que pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Discapacidad intelectual: Personas con diagnóstico de adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas. Se caracterizan por un limitado desempeño intelectual que genera problemas en las habilidades adaptativas de comunicación, cuidado personal, actividades sociales, entre otras.
- Discapacidad física: Incluye la parálisis de una extremidad superior y/o inferior, hemiplejia, hemiparesia, paraplejia, paraparesia, tetraplejia, tetra paresia o la amputación de miembros superiores o inferiores. Además, puede envolver trastornos en coordinación de movimientos y trastornos graves al sistema nervioso como distrofias musculares.
- Discapacidad auditiva: Sordera o hipoacusia
- Discapacidad visual: ceguera total o debilidades visuales (baja visión)
- Discapacidad mental: Psicosis crónica como la esquizofrenia, parafrenias y trastornos bipolares, demencias
- Discapacidad en la comunicación/atención: Autismo
- Discapacidad orgánica y visceral: Consiste en la insuficiencia renal crónica
- Discapacidad mixta o múltiple: Se establece cuando la persona posee dos o más discapacidades mayores.

ANEXO NO. 4: CARGOS OCUPACIONALES DEFINIDOS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

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

ANEXO No. 5: DEFINICIONES DE LOS CARGOS OCUPACIONALES

Cada grupo puede presentar uno de cinco niveles de complejidad en su desempeño, siendo éstos:	Nivel Ocupacional	Instrucción (ESCOLARIDAD) o Conocimiento	Tareas	Nivel Ocupacional	Instrucción (ESCOLARIDAD) o Conocimiento	Tareas	Nivel Ocupacional	Instrucción (ESCOLARIDAD) o Conocimiento	Tareas
1. Desempeño de una gama limitada de tareas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles	E	E1 - Soporte Administrativo	No indispensable	Escritas y Físicas Básicas	E2 - Soporte Operativo	No indispensable	Más Físicas		
2. Desempeño de una variada gama de tareas, algunas de las cuales son poco rutinarias e implican un cierto grado de responsabilidad y autonomía	D	D1 - Asistencia Administrativo	No indispensable en algunos casos	Lleva registros	D2 - Asistencia Técnica	No indispensable en algunos casos	Control o responsable de Equipo y/o Tareas con habilidad		
3. Desempeño de una variada gama de tareas, muchas de las cuales son poco rutinarias; se realizan en una variedad de contextos y requieren de una considerable responsabilidad y autonomía individual	C	C1 - Operación Especializada	Requiere instrucción especializada	Inherentes a su especialización	C2 - Operación Técnica	Requiere instrucción	Autonomía respecto a su trabajo específico	C3 - Operación Básica	Requiere instrucción o por experiencia Autonomía a respecto a su trabajo específico
4. Desempeño de un amplio rango de tareas realizadas en una gran variedad de contextos y que requieren una considerable autonomía individual y responsabilidad sobre el trabajo de otros	B	B1 - Supervisión General	Requiere instrucción especializada	Supervisa un Área, Departamento	B2 - Supervisión Técnica	Requiere instrucción especializada	Supervisa proceso específico y/o personas	B3 - Supervisión Operativa	Requiere instrucción especializada Supervisa personas

<p>5. Desempeño basado en un amplio rango de principios fundamentales y técnicas complejas, que comprende una gran variedad de tareas, realizadas en una diversidad de contextos, con un alto grado de autonomía y de responsabilidad sobre el trabajo de otros</p>	<p>A</p>	<p>A1 - Jefatura Administrativa</p>	<p>Requiere instrucción especializada</p>	<p>Jefe de la empresa Administrativa</p>	<p>A1 - Jefatura Técnica</p>	<p>Requiere instrucción especializada</p>	<p>Jefe de la Empresa a Nivel Técnico</p>			
---	----------	--	---	--	-------------------------------------	---	---	--	--	--