



Estudio Temático
**Especial Demanda
Laboral**



Instituto Nacional de Estadística y Censos

Autoridades:

Dirección Ejecutiva

Roberto Castillo Añazco

Subdirección General

Jorge García-Guerrero

Coordinación General Técnica de Innovación en Métricas y Análisis de la Información

Lorena Moreno Enríquez

Dirección de Estudios y Análisis de la Información

Cristhian Rosales Castillo

Revisión

Lorena Moreno Enríquez

Cristhian Rosales Castillo

Elaboración:

Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial – Proyecto de Reconversión de la Educación Técnica y Tecnológica Superior Pública del Ecuador (LDLE – PRETT):

Gestión del subcomponente de demanda laboral:

María Isabel García Mosquera

Natalia Garzón Durango

Cristhian Rosales Castillo

Equipo técnico

Especialista de demanda laboral

David Puebla Robles (Consultor PRETT)

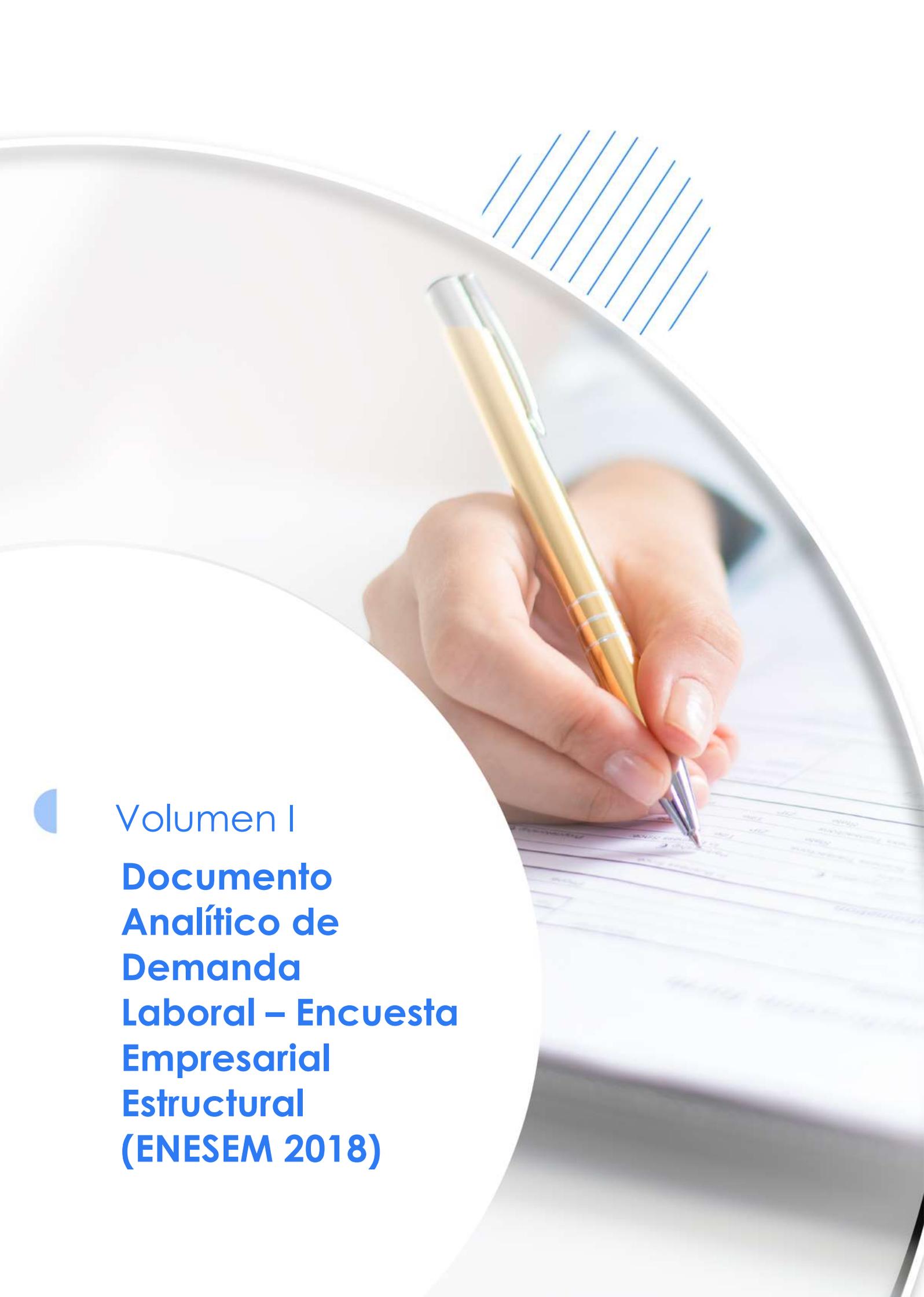
Analistas de demanda laboral

Miguel Coral Carvajal (Consultor PRETT)

Diego Del Pozo Villafuerte (Consultor PRETT)

Diseño y Diagramación:

Esteban Palacios Jaramillo



Volumen I
**Documento
Analítico de
Demanda
Laboral – Encuesta
Empresarial
Estructural
(ENESEM 2018)**

Tabla de contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Contexto económico y del mercado laboral	2
3.	Encuestas empresariales internacionales	3
4.	Metodología de la ENESEM.....	4
5.	Análisis de resultados.....	6
1.	Personal ocupado	6
2.	Remuneraciones del personal ocupado.....	11
3.	Capacidades y características de la fuerza de trabajo.....	13
a.	<i>Habilidades de la fuerza de trabajo</i>	14
b.	<i>Habilidades de trabajadores jóvenes</i>	18
c.	<i>Vacantes difíciles de cubrir</i>	23
6.	Conclusiones	24
7.	Bibliografía	27
8.	Anexos	29

1. Introducción

El Proyecto de Apoyo a la Reconversión de la Educación Técnica y Tecnológica (PRETT) tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación superior en el país, y que ésta se oriente a las necesidades básicas y de desarrollo del país, según la Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (SENESCYT) (2014). Para poder lograr este objetivo, es necesario contar con un diagnóstico detallado del mercado laboral del país y evaluar las necesidades de los empleadores con respecto a las características o habilidades de los trabajadores. Así, el análisis del empleo por sectores económicos, la composición por grupos de ocupación, las vacantes por cubrir, las habilidades requeridas del capital humano, entre otros aspectos, permitirán realizar un diagnóstico amplio de la oferta laboral del país, los requerimientos de las empresas y los aspectos que pueden ser corregidos mediante la aplicación de políticas.

En el marco del PRETT, uno de los componentes más sobresalientes ha sido el levantamiento de información sobre demanda laboral a través de encuestas a empresas. La inclusión de un módulo específico de preguntas relacionadas al empleo en la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) permitió generar información relevante en aspectos como el personal ocupado, cargos ocupacionales, remuneraciones, habilidades de los empleados en sectores específicos, vacantes difíciles por cubrir, entre otros.

El presente documento muestra un análisis de los resultados obtenidos a partir de la información del módulo de demanda laboral de la ENESEM 2018¹. Dado que la encuesta tiene como universo de análisis a las empresas medianas y grandes, y que pertenecen a los sectores de minas, manufactura, construcción, comercio y servicios, el estudio está delimitado para este sub universo de la economía.

El total de ocupados que captó la ENESEM 2018 fue de 1.057.256 personas, de las cuales el 68,2% corresponde a hombres y el 31,8% a mujeres. Al analizar a los ocupados por sectores económicos, se observa que el sector de servicios es el que engloba a la mayor cantidad de trabajadores (40,1%), los cuales en su mayoría pertenecen a los grupos de ocupación de vendedores, técnicos y trabajadores elementales.

En lo que respecta a la remuneración mensual de los ocupados, los resultados indican que la remuneración total, en promedio, se situó en los \$861, siendo el sector manufacturero el que presentó los mayores salarios promedio y la mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres (9% a favor de los hombres).

En lo que respecta al módulo de capacidades y características de la fuerza de trabajo, los resultados señalan que las capacidades ejercidas por los empleados principalmente se centran en habilidades como el trabajo en equipo, uso de matemáticas, habilidades de

¹ La información de la ENESEM 2017 no se toma en cuenta en el análisis debido a que las preguntas fueron similares a las de la ronda 2018 y no existen variaciones importantes con relación al 2018.

escritura y lectura y en menor medida en el manejo de otro idioma distinto al español/castellano.

Al caracterizar las habilidades de los trabajadores jóvenes, se notó que aquellos que cuentan con nivel de instrucción superior emplean habilidades relacionadas con la mejora de la calidad de la comunicación e interacción con otras personas; mientras que aquellos jóvenes con educación media o de bachillerato realizan con mayor frecuencia trabajo en equipo, gestión e independencia.

Finalmente, el módulo de demanda laboral de la encuesta refleja un análisis de las vacantes difíciles de cubrir dentro de las empresas grandes y medianas, donde los cargos en los que mayor dificultad ha existido a la hora de realizar contrataciones son vendedores y profesionales debido a la falta de experiencia laboral y calificación.

El documento se encuentra organizado de la siguiente manera: la sección 2 muestra un panorama del contexto económico y del mercado laboral ecuatoriano; la sección 3 contiene una reseña de las operaciones estadísticas similares a la ENESEM a nivel internacional; la sección 4 contempla los principales aspectos metodológicos de la ENESEM; la sección 5 indica los principales resultados obtenidos en materia de mercado laboral; y, por último, en la sección 6 se exponen las conclusiones obtenidas y varias recomendaciones .

2. Contexto económico y del mercado laboral

El contexto macroeconómico del Ecuador en el 2018 mostró un crecimiento de la economía del 1,4%, lo que representó un Producto Interno Bruto (PIB) de 71.933 millones en términos reales, el cual se explica por aumentos del 2,9% del consumo final de gobierno, 2,7% del consumo final de los hogares, 2,1% de la formación bruta de capital fijo (FBKF) (2,1%); y 0,9% de las exportaciones de bienes y servicios. Por su parte, las importaciones de bienes y servicios en 2018 fueron mayores en 5,8% respecto a las registradas en el año previo (Banco Central del Ecuador (BC), 2018).

Al observar la situación del país a partir del valor agregado bruto (VAB) petrolero y no petrolero, se notó que el sector petrolero registró una caída del VAB de 4,0%, asociado a la reducción de 3,3% en la extracción de petróleo crudo y 10% de la refinación de petróleo. El VAB no petrolero mostró un crecimiento de 2,0%, que es explicado principalmente por un mayor dinamismo de industrias como la acuicultura y pesca de camarón; enseñanza y servicios sociales y de salud; alojamiento y servicios de comida; suministro de electricidad y agua; comercio y agricultura (Banco Central del Ecuador (BC), 2018).

En lo que respecta al mercado laboral ecuatoriano, como en todos los países a nivel mundial, este responde a una estructura económica nacional, la cual tradicionalmente se ha caracterizado por depender de la actividad primaria, pero que ha visto crecer la importancia de otros sectores como la manufactura, construcción y comercio en las últimas décadas.

En años recientes, la distribución sectorial del empleo se ha mantenido estable, siendo las actividades de servicios las que han concentrado, en promedio, el mayor porcentaje

de trabajadores a nivel nacional (36%), seguidas por la rama de agricultura (27%) y comercio (19%), según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) entre 2007 y 2018.

El contexto macroeconómico del país es otro aspecto que influye de manera importante en el comportamiento del mercado laboral ecuatoriano. Sin embargo, esto no necesariamente se evidencia en el desempleo, ya que de hecho sus niveles se han mantenido relativamente bajos en comparación a la región², alcanzando un promedio de 4,4% entre 2010 y 2018. En su lugar, es la calidad del empleo lo que se asocia fuertemente con el desempeño económico global, ya que una buena parte de las personas que en épocas de crecimiento mantienen un empleo adecuado, en periodos de estancamiento o recesión pasan a laborar en trabajos con condiciones desfavorables con menos horas de trabajo o ingresos reducidos. Esto explica que el empleo adecuado haya pasado en cuatro años de su nivel máximo de 49,3% en 2014, año con crecimiento económico de 3,8%, a 40,6% en 2018 cuando la tasa de crecimiento fue de 1,3%.

Para diciembre de 2018, de acuerdo a las cifras de la ENEMDU³, se puede notar que aproximadamente el 46,6% de la población (8.027.130 personas) conforman la PEA, de las cuales el 96,3% (7.731.033 personas) se encuentran empleadas⁴ y el 3,7% (296.097 personas) no poseen empleo. Al contrastar los valores del mercado laboral de diciembre 2018 con diciembre 2017, se nota que el mercado laboral ecuatoriano presentó un aumento de la tasa de empleo del 0,9 p.p., además de un deterioro en la calidad del empleo con una disminución de 1,6 p.p. del empleo adecuado y un aumento del 2,3 p.p. del empleo inadecuado⁵.

Las cifras de empleo por sector económico de la ENEMDU indican que el 46,2% (3.573.424 personas) de los ocupados se encuentra en el sector formal⁶, nivel similar al que representa el sector informal (3.569.149 personas), mientras que en el porcentaje restante se encuentran los ocupados en empleo doméstico y no clasificados por sector económico.

3. Encuestas empresariales internacionales

A nivel regional existe una serie de encuestas empresariales en las que los distintos países analizan varias temáticas relacionadas con la actividad económica de las empresas: la ocupación, la productividad, la innovación, la inversión, las ventas, entre otras. Sin

² Según la CEPAL y OIT (2020), Ecuador fue en 2019 el cuarto país con menor tasa de desempleo nacional entre 18 países de América Latina y el Caribe. Solamente Guatemala (2,6%), México (3,5%) y Bolivia (3,7%) presentaron menores niveles de desempleo.

³ La información de las preguntas referentes a mercado laboral corresponden al mes de diciembre 2018 de la ENEMDU. Sin embargo, la información de ingresos laborales y no laborales de los individuos corresponden a noviembre de 2018.

⁴ El 40,6% de la PEA (3.262.079 personas) se encuentra en empleo adecuado, el 55,3% de la PEA (4.435.139 personas) se encuentra en condición de empleo inadecuado y el 0,6% de la PEA se encuentra en la categoría de no clasificado.

⁵ Los resultados son estadísticamente significativos.

⁶ Se considera como parte del sector formal a trabajadores que están en empresas que cuentan con un RUC.

embargo, dado que el interés de este documento radica en analizar las estadísticas del personal ocupado desde una perspectiva empresarial, en este apartado solamente se resalta aquellas operaciones estadísticas de la región que reportan cifras de aspectos relacionados con el empleo.

Un primer ejemplo es la Encuesta Mensual de Opinión Empresarial (EMOE) desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, la cual provee de información de la actividad económica empresarial para los sectores económicos de construcción, manufactura y comercio. Esta encuesta, al tener representatividad nacional y estar diseñada en base al personal ocupado de las empresas, provee información relevante de la demanda laboral (INEGI, 2018). Por otro lado, la Encuesta Anual Manufacturera (EAM), desarrollada por el DANE de Colombia, busca obtener información básica del sector manufacturero a nivel nacional, para tres dígitos de la Clasificación Internacional de Actividades Económicas (CIIU 4); la información que recaba la encuesta muestra el número de ocupados, el tipo de contratación y la remuneración promedio de cada industria (DANE, 2020). En Argentina se dispone de la Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE) generada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República de Argentina (INDEC), en la cual se obtiene información relevante para los principales agregados económicos de la mayoría de los sectores económicos; entre la información disponible se tiene el número de puestos de trabajo, asalariados y remuneraciones de la economía (INDEC, 2018). En el caso de Chile, la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) ha permitido identificar resultados asociados a varias dimensiones del mercado laboral como vacantes difíciles de cubrir, sus posibles razones, capacitaciones, entre otras.

Siguiendo esta misma línea, en Ecuador se levanta anualmente la ENESEM para grandes y medianas empresas, con el objetivo de proveer información detallada de la actividad económica y demanda laboral del país. De este modo, la encuesta se convierte en un instrumento complementario para el análisis del empleo del país.

4. Metodología de la ENESEM

La ENESEM es una operación estadística del INEC en la que se levanta información de las empresas de forma anual desde el año 2016⁷. La encuesta tiene por objetivo la medición de la actividad económica de las empresas medianas y grandes⁸ del Ecuador.

El formulario de la ENESEM contiene preguntas sobre varios ámbitos, divididos en 12 capítulos, entre ellos el nivel de ingresos por actividades ordinarias, la estructura de

⁷ Anteriormente, entre 2010 y 2015, el INEC levantaba las Encuestas Industriales, las cuales tenían el mismo objetivo de la ENESEM pero que contaban con formularios específicos para los sectores de manufactura y minería, comercio interno, y servicios. A partir del 2016, la ENESEM se levanta con un formulario homologado para todos los sectores económicos.

⁸ El tamaño de empresas se define en función de la clasificación de la CAN: (i) Mediana empresa "A": Ventas anuales (dólares) de 100.001 a 1.000.000 y/o personal ocupado de 50 a 99; (ii) Mediana empresa "B": Ventas anuales (dólares) de 2.000.000 a 5.000.000 y/o personal ocupado de 100 a 199; (iii) Grande empresa: Ventas anuales de 5.000.001 en adelante y/o personal ocupado de 200 en adelante. Se prioriza la utilización de las ventas que dispone la empresa, en caso de no disponer será por personal ocupado afiliado (INEC, 2014).

costos y gastos, desglose de productos y materias primas, activos fijos, entre otros. A su vez, estas variables permiten calcular otros agregados económicos como la producción, el valor agregado, las remuneraciones y la formación bruta de capital (INEC, 2020).

En el formulario de la ENESEM también se cuenta con un módulo de personal ocupado, en el que se recolecta información del empleo por grupo ocupacional y otras características como el tipo de contrato, edad, género, sueldos y horas trabajadas. En las rondas 2017 y 2018, el módulo de personal ocupado contó con preguntas que permiten indagar en otras dimensiones del empleo como las habilidades de los trabajadores y las vacantes difíciles de cubrir.

El marco de muestreo de la ENESEM se conforma por empresas medianas y grandes, y los sectores económicos de manufactura, comercio, servicios, minería y construcción⁹. Para el año 2018 el marco muestral de la ENESEM estuvo conformado por un total de 13.998 empresas. El periodo de referencia para la mayoría de los indicadores de la ENESEM 2018 corresponde al año fiscal completo desde enero a diciembre de 2018. No obstante, en el caso del módulo de personal ocupado, hay preguntas con noviembre como mes de referencia. En el diseño muestral se construyeron 51 dominios de estudio compuestos por dos variables: el tamaño de la empresa (3 grupos) y el sector económico a nivel de un dígito de la CIU (18 grupos). Dentro de cada dominio de estudio se considera como un grupo de inclusión forzosa a las empresas grandes, lo que en otras palabras quiere decir que tienen probabilidad 1 de formar parte de la muestra. La determinación del tamaño de la muestra para las empresas medianas corresponde a un muestreo probabilístico para el estimador del total¹⁰, considerando como variable de diseño a las ventas. Esto sumado a otros parámetros (10% de error relativo y un nivel de confianza del 90% para la variable de diseño), dio como resultado un tamaño muestral de 4.088 empresas¹¹ (INEC,2020). Debido a los inconvenientes usuales en el levantamiento de la información¹², se logró recolectar información de 3.723 empresas, es decir, se tuvo una cobertura del 91% (INEC,2019).

Adicionalmente, debido a que la muestra se seleccionó en base al Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) 2017 y el periodo de referencia de la información levantada es el año 2018, existen empresas que por diversas circunstancias pueden cambiar de tamaño o sector económico en ambos años. En la Tabla 4.1 se muestra las transiciones de las empresas según su tamaño entre 2017 y 2018.

⁹ Se excluyen del marco a las empresas cuya actividad económica principal según la CIU-4 corresponde a Agricultura (A), Administración Pública (O), Actividades de hogares (T) y Actividades de organizaciones (U). Además, se excluye de la selección las siguientes divisiones del CIU: Actividades de servicio financiero, excepto de seguros (K64), Actividades auxiliares de servicio financiero (K66), Actividades de Asistencia Social sin alojamiento (Q88), Actividades de Asociaciones (S94). Además, se descarta a las empresas con forma institucional "Institución Pública", las empresas reportadas como no ubicadas, y las empresas Grandes y Medianas B con forma institucional "Personas naturales no obligadas a llevar contabilidad".

¹⁰ Con el objetivo de llevar las estadísticas muestrales a poblacionales, se usa como ponderador al factor de expansión, el cual se define como el inverso de la probabilidad de seleccionar una empresa en un determinado estrato (INEC,2019).

¹¹ En base a INEC (2019), la muestra se encuentra distribuida según el tamaño de la empresa de la siguiente manera: Mediana A con 392 empresas; Mediana B con 633 empresas; y Grandes con 3.063 empresas.

¹² Empresas no ubicadas, que rechazan la encuesta, liquidadas, sin características, inactivas y sin contabilidad en el año de referencia (INEC,2019).

Tabla 1. Transición de tamaño empresarial 2017-2018

		2018						
2017	Tamaño de empresa	Sin tamaño	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa tipo "A"	Mediana empresa tipo "B"	Grandes empresas	Total
	Mediana empresa de tipo "A"	8	12	92	234	41	5	158
	Mediana empresa de tipo "B"	8	20	47	75	391	292	242
	Grandes empresas	24	19	32	26	224	2.738	325
	Total	40	51	171	101	265	97	725

Fuente: ENESEM, 2017. **Elaborado por:** los autores.

Nota: Las celdas sombreadas corresponden a las empresas que han mantenido su tamaño en el DIEE 2017 y DIEE 2018. Las filas corresponden al tamaño de las empresas en 2017, y las columnas al tamaño que pasaron a tener en 2018.

Con el fin de solventar los problemas inherentes a los efectos dinámicos de las empresas sobre el diseño muestral, se emplea el método de postestratificación, el cual consiste en un ajuste de los factores de expansión mediante la incorporación de información auxiliar actualizada a través del DIEE 2018 (INEC,2019).

5. Análisis de resultados

1. Personal ocupado

El total de empleo que se encuentra en el universo investigado por la ENESEM para el año 2018 fue de 1.057.286 ocupados, lo cual representa el 13,7% del empleo nacional según la ENEMDU de diciembre 2018 (7.731.033 personas ocupadas) y el 31,6% del empleo registrado en el IESS para el mes de diciembre de 2018 (3.349.251 personas ocupadas). Estas diferencias se deben a que el universo de análisis de la ENESEM no considera a sectores económicos importantes para el país como la agricultura y la administración pública, ni tampoco a las micro y pequeñas empresas, y al sector informal de la economía.

La distribución del empleo por género en el universo estudiado muestra una predominancia por parte de los hombres. En términos agregados, el 68,2% de trabajadores son hombres y el 31,8% restante mujeres. En cuanto a la composición ocupacional del empleo¹³, en el Gráfico 1 se observa que la mayor parte de trabajadores

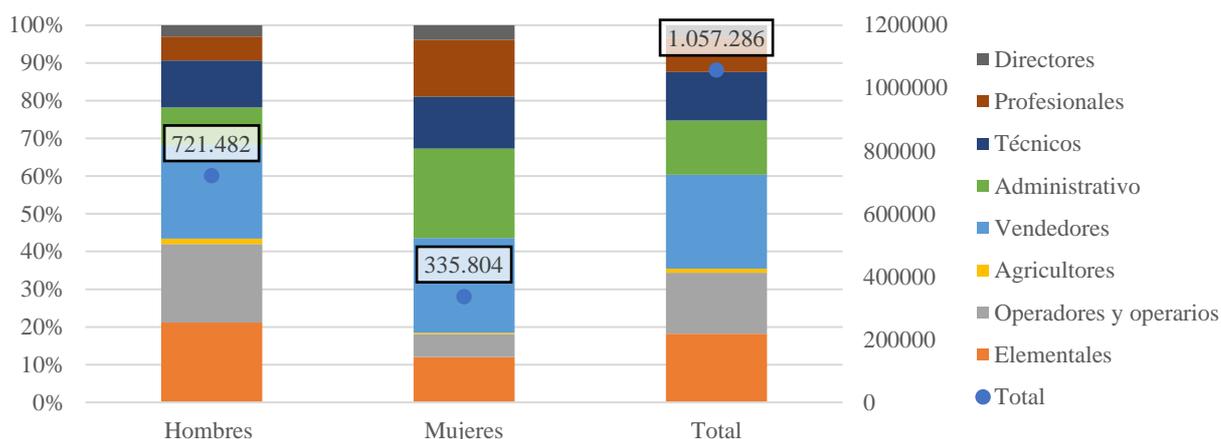
¹³ La clasificación del personal ocupado por cargo de ocupación sigue la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08) del INEC (2016). El empleo se categorizó en ocho grupos ocupacionales: directores, profesionales, técnicos, administrativos, vendedores, agricultores, operadores y operarios, y ocupaciones elementales. Originalmente, en la CIUO-08, los operadores y operarios se

son trabajadores de los servicios o vendedores, trabajadores elementales, y operadores y operarios, todos con una participación superior al 15% del empleo total. Este resultado es consistente si se toma en cuenta a los sectores económicos investigados en la ENESEM, ya que son cargos necesarios para el desarrollo de actividades en empresas dedicadas a minas, manufactura, comercio, construcción y servicios. El hecho de que los agricultores representen un porcentaje marginal del empleo se debe a que la agricultura no forma parte del universo de análisis.

Los resultados del Gráfico 1 reflejan una segregación ocupacional por género importante en ciertos cargos, fenómeno que ha sido ampliamente estudiado en varios contextos (Blau, Brummund & Liu, 2013 ; Anker,1997; OECD, 2005). Como resultado de esto, se identifican algunas categorías de ocupación que están conformados en mayor proporción por hombres como operadores y operarios (14,7 p.p. de diferencia), y ocupaciones elementales (9,2 p.p. de diferencia); y otros cargos donde las mujeres se logran insertar más como es el caso de profesionales (8,8 p.p. de diferencia) y personal de apoyo administrativo (13,7 p.p. de diferencia). El contraste de resultados a nivel de género se debe en gran parte a que los hombres están más capacitados para realizar trabajos que demandan esfuerzo físico, mientras que las mujeres acceden a trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual motivado en gran parte por el aumento del acceso educativo para este grupo en los últimos años. De acuerdo a cifras de la ENEMDU para diciembre de 2007 se puede mencionar que el número de hombres (622.927) empleados con nivel de instrucción superior fue mayor al de las mujeres (541.056) en 7 p.p de diferencia; mientras que para diciembre de 2018 la superioridad en el número de hombres (795.472) respecto al de mujeres (776.064) se mantuvo, pero la diferencia se redujo a 1 p.p.

encuentran en grupos distintos. Según el manual de la CIUO 08, los primeros tres grupos requieren de mayores niveles de instrucción y cualificación para el desarrollo de sus actividades, mientras que los grupos restantes desempeñan actividades mecánicas, rutinarias y artesanales, que requieren de un menor grado de instrucción o capacitación.

Gráfico 1. Distribución del personal ocupado por categoría de ocupación y sexo

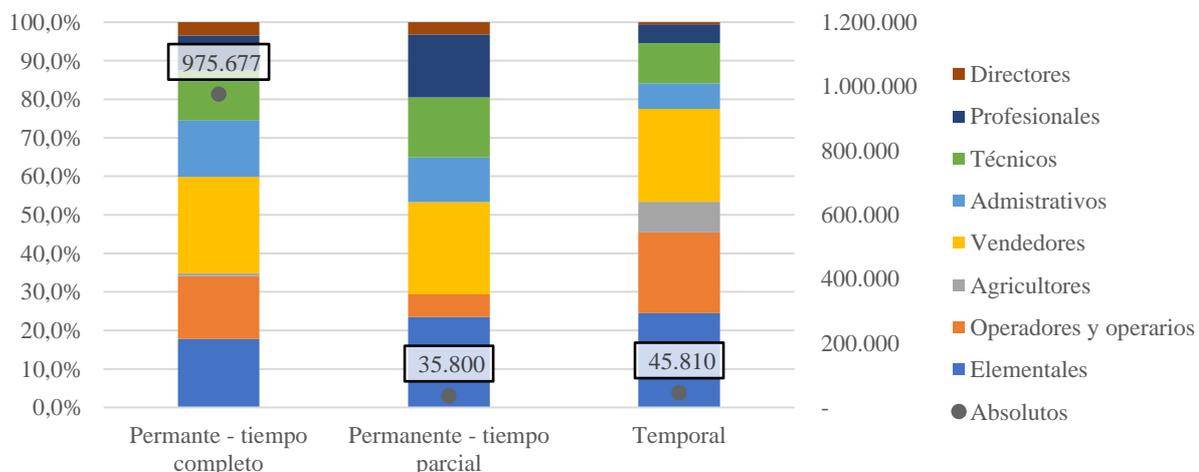


Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Otro aspecto que distingue a unos trabajadores de otros es la temporalidad del contrato que poseen (Gráfico 2). En el universo investigado, la mayor parte son trabajadores a tiempo completo (92,3%), seguidos por participaciones bajas de trabajadores temporales (4,3%) y trabajadores permanentes a tiempo parcial (3,4%).

Al analizar a los ocupados de acuerdo al tipo de ocupación y la temporalidad del contrato, el Gráfico 2 indica que la mayor parte de personal ocupado que trabaja de forma permanente a tiempo completo corresponden a los cargos de vendedores, trabajadores elementales, operadores y operarios, acumulando un 59% del empleo total. En las otras modalidades contractuales, hay algunos grupos que aumentan su participación con respecto al primer grupo como profesionales y trabajadores elementales en contratos a tiempo parcial, y operadores, operarios y elementales en contratos temporales. Sin embargo, estos últimos resultados no pueden ser concluyentes debido al bajo tamaño muestral con el que se obtienen los resultados.

Gráfico 2. Distribución del personal ocupado por tipo de ocupación y temporalidad laboral

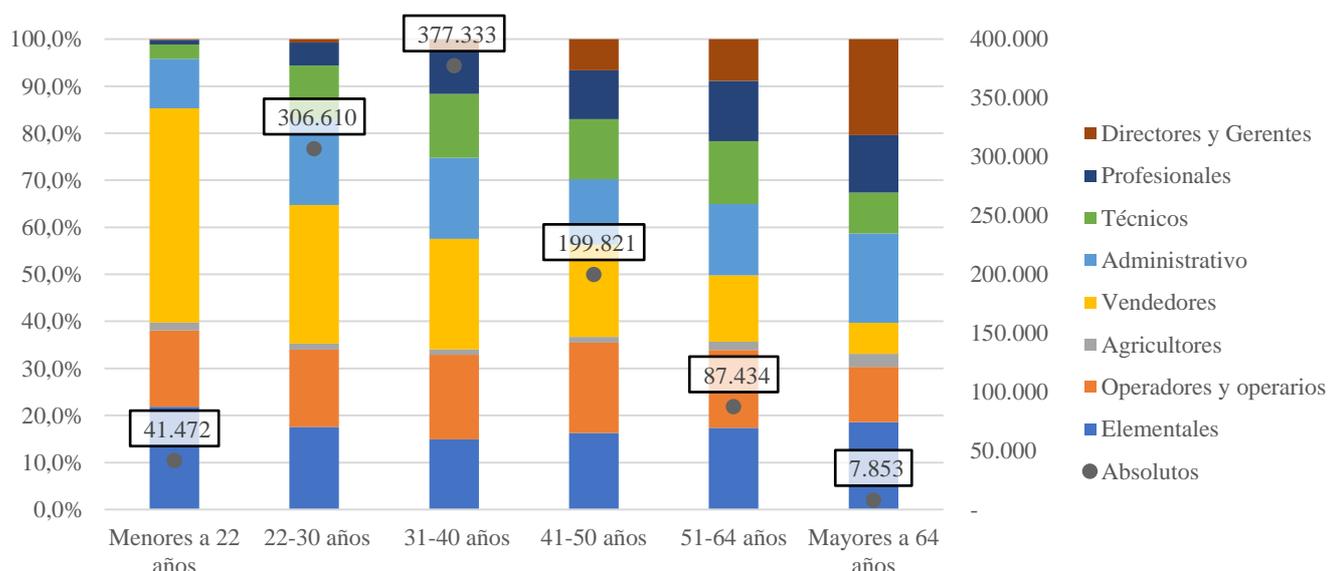


Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Con relación a la edad de los trabajadores, existen varias razones por las que pueden identificarse estructuras etarias distintas a nivel ocupacional. Kaufman & Spilerman (2015) manifiestan que las principales razones son: (i) las actividades relacionadas a un cargo pueden ser atractivas para los individuos dependiendo de su edad y sus destrezas; (ii) la contratación de trabajadores puede depender de la experiencia que busca la empresa para los distintos cargos ocupacionales; y (iii) a medida que existe cambio tecnológico en las empresas, la demanda laboral se puede focalizar en ciertos grupos etarios.

Los resultados obtenidos a partir de la ENESEM indican que los trabajadores en su mayoría se encuentran en mediana edad, es decir, de 31 a 40 años (37,0%), seguidos de personal joven de 22 a 30 años (30,0%) y trabajadores de 41 a 50 años (19,6%). Al ampliar el análisis del grupo etario al cargo de ocupación, el Gráfico 3 muestra que el grupo de jóvenes menores a 22 años se concentran mayormente en cargos de vendedores y trabajadores de servicios (45,5%), posiblemente por la poca experiencia que puede requerir este tipo de puestos de trabajo. A partir de allí, se puede identificar que la participación de ciertos cargos varía gradualmente a medida que se considera un grupo etario mayor. Principalmente, se puede observar que el porcentaje de vendedores cae significativamente de 30% en el grupo entre 22 y 30 años a 14% y 7%, en los grupos de 51 a 64 años, y de 65 años en adelante, respectivamente; y que la participación de directores y gerentes en el grupo de 22 a 30 años aumenta de menos del 1% a 8,9% en el grupo etario entre 51 a 64 años. Esto refleja que los jóvenes se insertan de mejor manera en los cargos de vendedores debido posiblemente a que cuentan con destrezas deseables como energía y proactividad, mientras que en cargos gerenciales es importante contar con un alto grado de experiencia.

Gráfico 3. Distribución del personal ocupado por tipo de ocupación y grupo etario



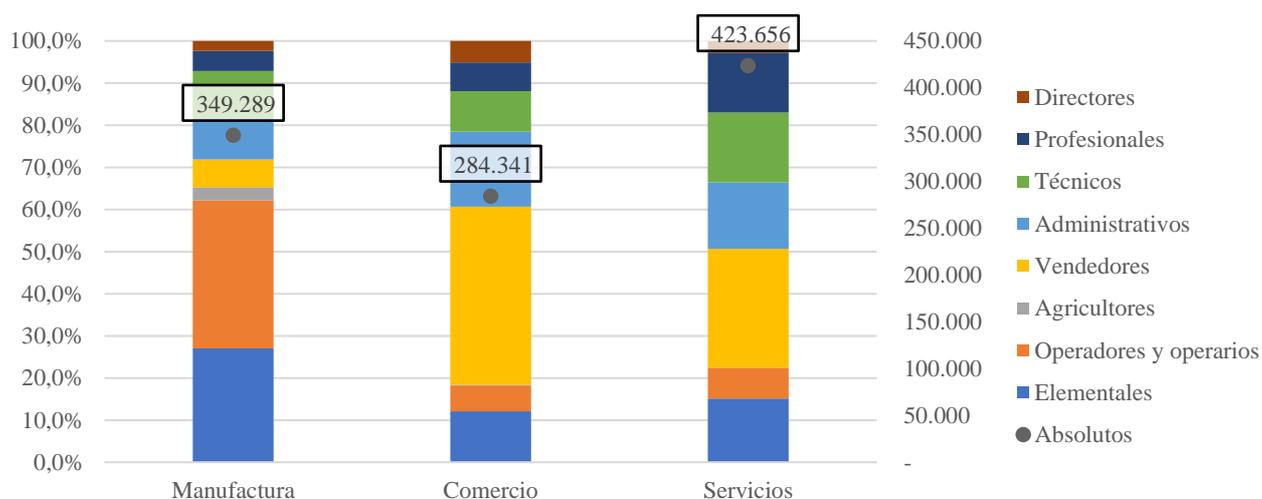
Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Debido a que la definición del universo de análisis de la ENESEM tiene parámetros que impiden contar con una representación a nivel nacional, no es extraño que la distribución

del empleo por sectores económicos no coincide con la distribución obtenida en la ENEMDU. Por un lado, las cifras oficiales de empleo a partir de la ENEMDU de diciembre 2018 indican que el mercado laboral ecuatoriano se encuentra caracterizado por concentrar la mayor parte de los ocupados en el sector de servicios (27,5%), agricultura (21,9%) y comercio (14%), mientras que el empleo captado en el universo investigado por la ENESEM muestra que la mayor parte labora en los sectores de servicios (40,1%), manufactura (33%) y comercio (26,9%).

Al analizar al personal ocupado por categoría de ocupación y sector económico, el Gráfico 4 muestra que el sector manufacturero se encuentra conformado en su mayoría por trabajadores que desarrollan actividades rutinarias, mecánicas y artesanales, como los operadores y operarios (35,1%), los trabajadores elementales (27%) y los técnicos (11,1%). El sector comercio agrupa en mayor medida a trabajadores que desempeñan actividades como vendedores (42,3%) y apoyo administrativo (17,8%), en su mayoría jóvenes y de cualificación media, que tendrían destrezas para la venta de mercancías en comercios o mercados, y de almacenar u ordenar información de la empresa¹⁴. Finalmente, el sector de servicios se encuentra compuesto principalmente por vendedores o trabajadores de los servicios (28,3%) y técnicos (16,6%).

Gráfico 4. Distribución del personal ocupado por sector económico



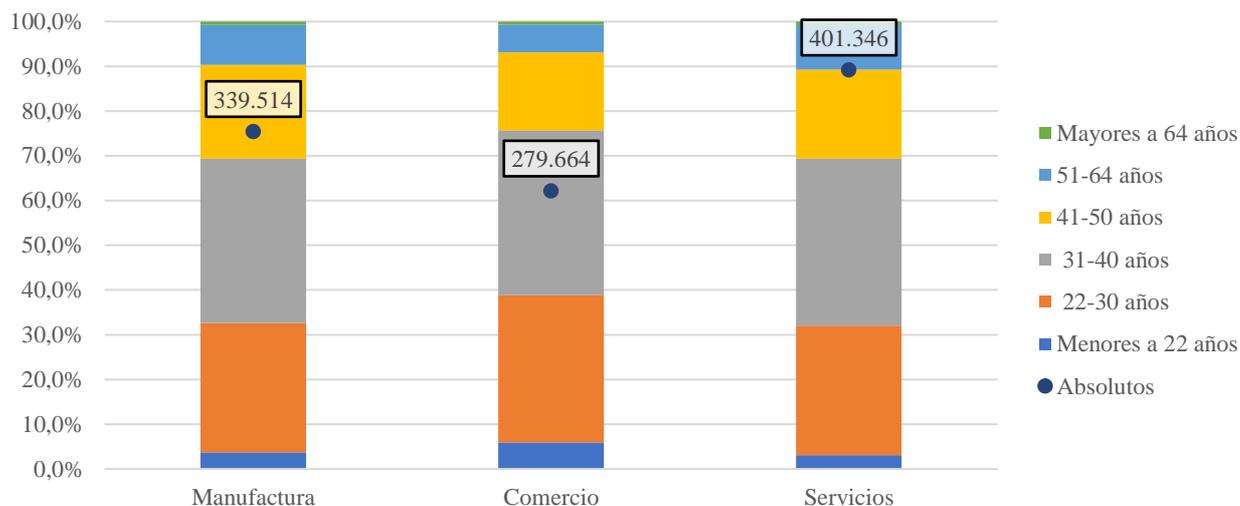
Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: El sector de manufactura contiene a minas y construcción.

A nivel sectorial, no se encuentran diferencias importantes en la composición etaria de los trabajadores (Gráfico 5), salvo una mayor concentración de trabajadores jóvenes en las empresas de comercio. Si se toma en cuenta a los trabajadores de 30 años o menos, se observa que este grupo posee una participación de 34% en la rama de comercio, pero de menos del 28% en manufactura y servicios.

¹⁴ El análisis por sexo y sector económico de trabajadores se encuentra en el Gráfico A1.

Gráfico 5. Distribución del personal ocupado por sector económico y grupo etario



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: En el sector de manufactura se incluyó a minas y construcción.

2. Remuneraciones del personal ocupado

El nivel de remuneraciones de los trabajadores depende de varios aspectos como la educación, experiencia, las habilidades de interacción, la capacitación, el trabajo que será desempeñado, condiciones macroeconómicas, factores institucionales, entre otros (Beyer & Knight, 2014).

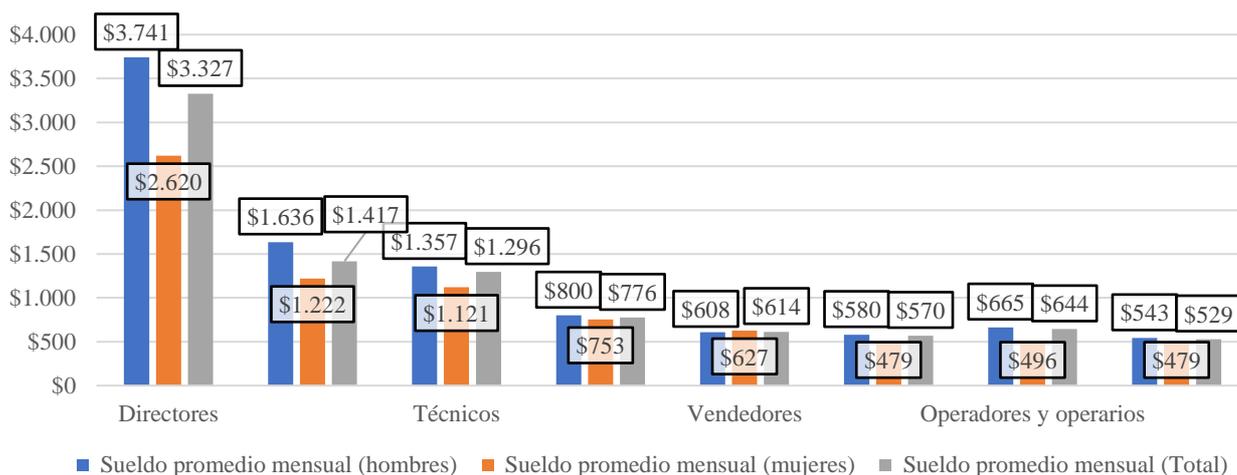
En este mismo sentido, la literatura distingue entre dos tipos de trabajadores que acceden a cargos de distinto nivel por las características que poseen. Kampelmann (2011) resalta por una parte a los trabajadores de cuello blanco (gerentes y profesionales), los cuales desempeñan actividades de autoridad y control, cuentan con mayores cualidades profesionales individuales y a su vez perciben las mayores remuneraciones, frente al otro tipo de trabajadores denominado de cuello azul (obreros).

Por último, un aspecto adicional que debe considerarse es el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Brynin & Perales (2016) señalan que el mercado laboral ha mostrado una divergencia de ingresos en favor de los hombres en diversas ocupaciones. Sin embargo, en los últimos años, pese a que persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres, esta ha ido decreciendo, pues la inserción de mujeres ha crecido en ocupaciones de nivel jerárquico que antes eran cubiertas predominantemente por hombres. Asimismo, el número de mujeres que ingresan al mercado laboral con altos niveles de instrucción y cualificación ha sido otro de los factores para que los salarios sean más equiparables.

Los resultados obtenidos de la ENESEM indican que, en el universo de estudio, la remuneración mensual del personal ocupado se situó en un promedio de \$861, sin diferencias para hombres y mujeres. No obstante, al analizar las brechas salariales dentro de cada grupo ocupacional, se encuentra que casi siempre los hombres perciben un

salario promedio superior al de las mujeres. Solamente en los cargos de apoyo administrativo y vendedores, las mujeres no están en desventaja frente a los hombres. Si bien esta comparación deja de lado otros posibles factores que pueden influir en las diferencias salariales, se observa que aún existen brechas importantes, sobre todo en el caso de directores y gerentes. A pesar de que el acceso a este grupo ocupacional es similar para hombres y mujeres (ver Gráfico 1), los hombres perciben en promedio un salario 42,8% mayor que las mujeres.

Gráfico 6. Remuneraciones mensuales promedio del personal por grupo de ocupación y sexo



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

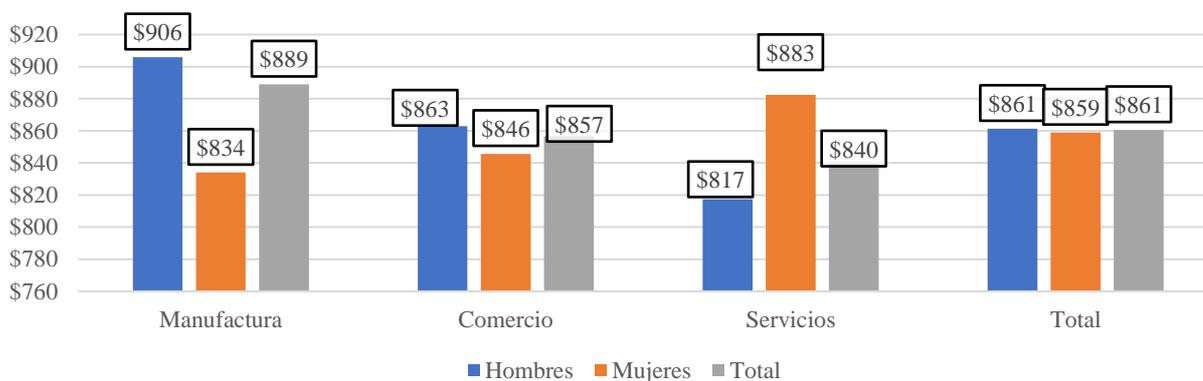
El Gráfico 7 muestra las remuneraciones del personal ocupado por sector económico y sexo. La manufactura es el sector con el salario promedio mayor, y el único en el que los hombres perciben un salario considerablemente mayor al de las mujeres (brecha de 9%). En comercio, la brecha salarial en favor de los hombres se reduce a 2%, mientras que, en servicios, las mujeres perciben un salario mayor con una brecha en su favor del 8%. Las diferencias salariales encontradas deben ser analizados con mayor profundidad, ya que reflejan un resultado general que engloba muchas características de cada sector como la composición ocupacional, nivel de calificación, características sociodemográficas, etc. Por lo tanto, es necesario realizar una comparación más justa entre hombres y mujeres, antes de determinar que un grupo u otro goza de mejores condiciones laborales en ciertos sectores económicos.

Al analizar las remuneraciones mensuales promedio por sector económico y tipo de ocupación, los resultados indican que los salarios que perciben los trabajadores de empresas manufactureras son superiores a otros sectores como comercio y servicios, en todos los grupos ocupacionales (la única excepción es el grupo ocupacional de operadores y operarios). Por ejemplo, en el caso de directores, las brechas se sitúan en alrededor del 41% en favor de la manufactura, mientras que, en el grupo de técnicos, el promedio salarial de los trabajadores de este sector supera en 32% y 38% a sus pares de comercio y servicios, respectivamente (Véase el Anexo A4, A5 y A6).

Si se analiza las brechas salariales por género, en distintos sectores económicos y cargos de ocupación, los resultados muestran que las mujeres no cuentan con mejores

condiciones laborales que los hombres, y que los promedios generales están fuertemente influidos por el tipo de puestos que ocupan los hombres y mujeres dentro de un sector económico¹⁵. En el sector de manufactura, las mujeres perciben salarios inferiores al de los hombres en cualquier grupo ocupacional que se considere. En comercio y servicios, hay algunas ocupaciones en las cuales se observa una paridad salarial a nivel de género como el caso de administrativos y vendedores. Sin embargo, algo que se destaca en los tres sectores económicos es la importante brecha salarial entre hombres y mujeres en cargos directivos. En orden de importancia, la diferencia en favor de los hombres es mayor en comercio (62%), seguido por manufactura (26%) y servicios (22%) (Véase el Anexo A4, A5 y A6).

Gráfico 7. Remuneraciones mensuales promedio del personal ocupado por sector económico y sexo



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: En el sector de manufactura se incluyó a minas y construcción.

3. Capacidades y características de la fuerza de trabajo

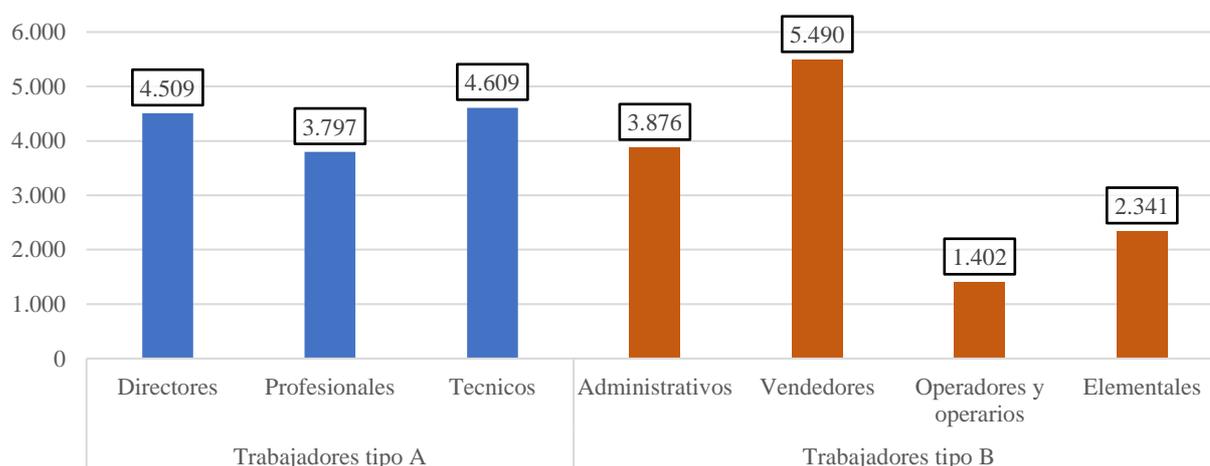
Las capacidades y características intrínsecas de los trabajadores son aspectos que definen los atributos productivos con el que cuenta cada trabajador para ejercer una ocupación definida. Estos pueden ser aquellos relacionados con el capital humano (experiencia, capacitación, habilidades técnicas y mecánicas, educación, entre otros) y rasgos personales (confianza, extroversión, respeto, tolerancia, entre otros) que hacen a los trabajadores idóneos para ciertos trabajos y determinadas actividades ocupacionales (Filer, 1986). En ese sentido, Filer (1986) diferencia las categorías ocupacionales y establece que además de las capacidades técnicas y educacionales con las que cuenta cada tipo de trabajador, existen patrones de personalidad que hacen que un individuo se inserte más fácilmente en determinadas ocupaciones. Por ejemplo, los vendedores se pueden caracterizar por tener personalidad de ascendencia, sociabilidad y objetividad; mientras que individuos orientados a ser trabajadores de cuello azul tienen personalidades asociadas a un bajo nivel de actividad general, un bajo deseo de ascendencia o dominio, un bajo nivel de estabilidad emocional, alta conformidad y baja

¹⁵ En el sector de servicios se observó que, en general, las mujeres perciben un salario superior al de los hombres. Sin embargo, al desagregar los resultados por grupo ocupacional se observa que, en un mismo grupo, los hombres perciben salarios iguales o superiores, y que la brecha global más bien se debería por haber una alta participación de hombres en cargos de baja remuneración.

expresividad de emociones. En las ocupaciones relacionadas con los servicios se sostiene que los trabajadores poseen altos niveles de actividad general, de ascendencia, de estabilidad emocional y de amabilidad; mientras que los trabajadores en ocupaciones gerenciales, profesionales y técnicos reflejan ser tolerantes, tienen fe en las instituciones sociales, tienen alto grado de consideración y deseo de ascender.

Debido a la complejidad y a la carga que recaería sobre el informante dar respuesta sobre las habilidades de los trabajadores de todos los grupos de ocupación, el instrumento de medición de la ENESEM 2018 estuvo diseñado para que cada empresa responda un conjunto de preguntas sobre un trabajador sea director, profesional o técnico (tipo A) y sobre un trabajador de apoyo administrativo, vendedores, operadores y operarios, y elementales (tipo B). Con esto en consideración, el Gráfico 8 indica que 12.916 empresas brindaron información sobre trabajadores tipo A (4.609 directores, 4.509 técnicos y 3.797 profesionales) y 13.117 sobre trabajadores tipo B (5.490 vendedores, 3.876 administrativos, 2.341 elementales y 1.402 empresas operadores y operarios).

Gráfico 8. Número de empresas por tipo de trabajador



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

a. Habilidades de la fuerza de trabajo

Las habilidades de los trabajadores se categorizaron en 7 grupos y cada informante respondió sobre la frecuencia¹⁶ de uso de cada una tanto para el trabajador tipo A como para el tipo B:

- Equipo: involucra la interacción con un equipo de compañeros de trabajo
- Presentaciones: se refiere a la realización de presentaciones formales a clientes o colegas para persuadir acerca de un punto de vista
- Idioma: se encuentra relacionado con hablar un idioma diferente al español/castellano en sus actividades laborales

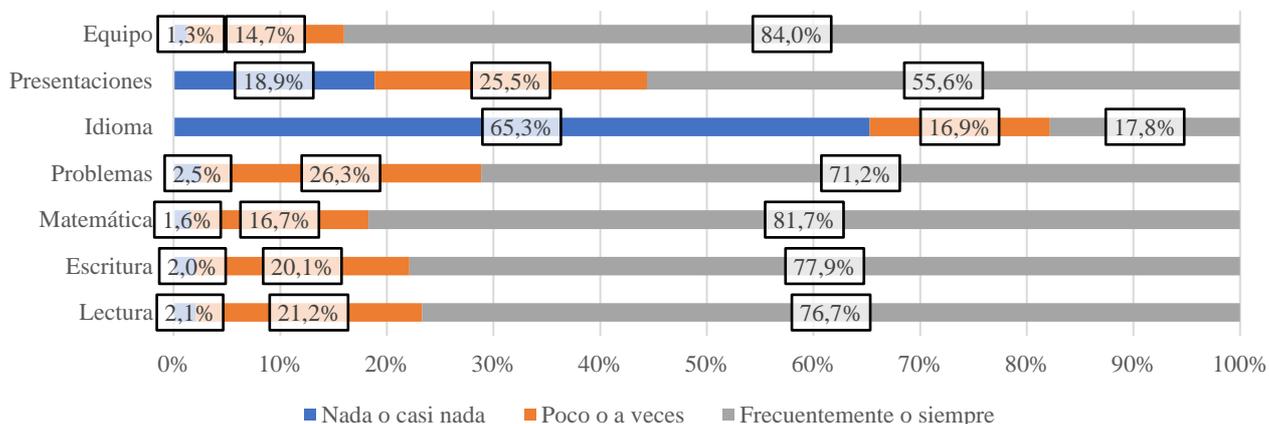
¹⁶ Para medir la frecuencia con la cual los trabajadores utilizan las habilidades descritas, se establecieron tres categorías: nada o casi nada (1 a 2), poco o a veces (3 a 4) y frecuentemente o siempre (5 a 6).

- Problemas: significa la resolución de problemas que requieran alrededor de 30 minutos o más para obtener una solución adecuada
- Matemática: involucra la utilización de habilidades numéricas y matemáticas en el trabajo
- Escritura: está relacionado a la utilización de escritura correcta (ortografía y gramática)
- Lectura: involucra la habilidad de leer correctamente

De acuerdo con el Gráfico 9 y 10, los trabajadores tipo A tienden a emplear con mayor frecuencia o siempre las habilidades descritas en su trabajo cotidiano, en comparación a los trabajadores tipo B. Entre las actividades que un trabajador tipo A emplea con mayor frecuencia o siempre se destacan el trabajo en equipo (84%), el uso de matemática (81,7%), habilidades de escritura (77,9%) y lectura (76,7%). En el grupo de trabajadores tipo B, el uso de este tipo de habilidades con frecuencia o siempre es entre 15 y 30 p.p. menor. Además, se puede destacar que el uso de un idioma extranjero no es una habilidad que se requiera con frecuencia para los trabajadores tipo A y tipo B.

Al realizar el análisis por sector económico (Gráfico A7 al A12), se observa que las habilidades de trabajo en equipo, presentaciones y uso de idioma extranjero es relativamente homogéneo. Sin embargo, en otras habilidades como la resolución de problemas, el uso de matemática, habilidades de escritura y lectura, se observa un uso menos frecuente en los trabajadores del sector de comercio en comparación a los trabajadores de manufactura y servicios.

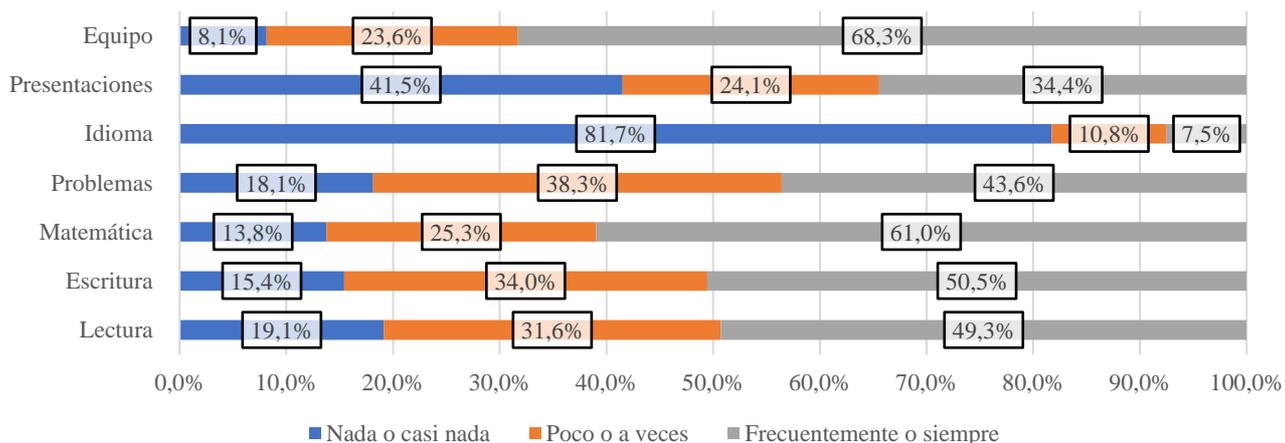
Gráfico 9. Habilidades que involucran los trabajadores tipo A en las empresas



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: El 7,7% de las empresas no respondieron esta pregunta para trabajadores tipo A

Gráfico 10. Habilidades que involucran los trabajadores tipo B en las empresas



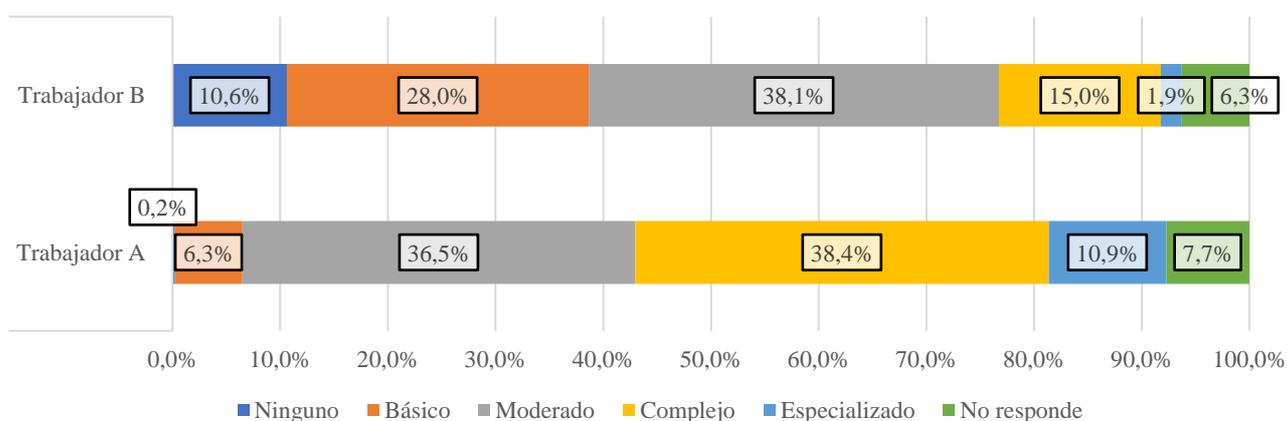
Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota. El 6,3% de las empresas no respondieron esta pregunta para trabajadores tipo B. Del Gráfico A7 al A12 se muestran los resultados por sector económico.

El Gráfico 11 muestra el nivel de habilidades en el uso del computador de los trabajadores tipo A y tipo B. En el primer caso, se evidencia que aproximadamente la mitad (49,3%) utiliza la computadora a un nivel complejo y especializado, y solamente el 6,3% posee un nivel básico. Este resultado es esperable, ya que, para la mayoría de los trabajadores tipo A (directores, profesionales y técnicos), el uso del computador suele ser fundamental y es una de sus principales herramientas de trabajo.

Por otro lado, los resultados para los trabajadores tipo B muestran que la mayoría (64,0%) posee a lo sumo un nivel moderado de manejo de computación, posiblemente asociado al uso de herramientas sencillas para realizar tareas básicas como el registro de datos en hojas de cálculo, ingreso de valores en un sistema contable, redacción de informes, entre otros.

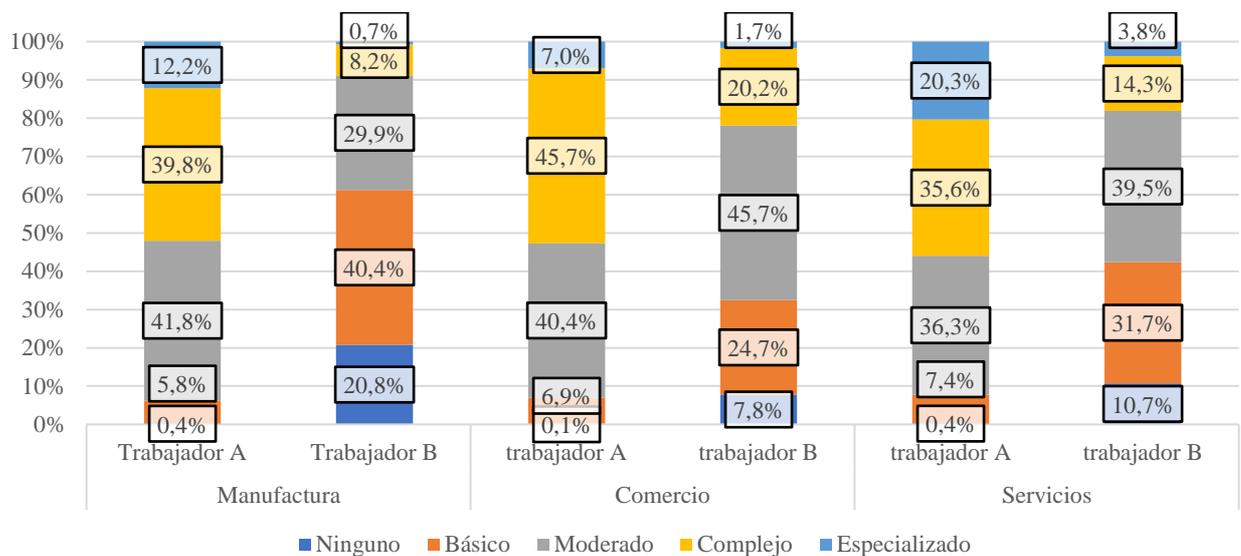
Gráfico 11. Habilidades con el uso de la computadora de los trabajadores en las empresas



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

El Gráfico 12 muestra las habilidades de los trabajadores tipo A y tipo B en el uso del computador por sector económico. En las tres ramas de actividad es un patrón común el nivel complejo y especializado que poseen los trabajadores tipo A en el manejo de herramientas computacionales. Sin embargo, en el grupo de trabajadores tipo B, aquellos que trabajan en la manufactura poseen en mayor medida un nivel básico o menos (61,2%) que los trabajadores de comercio (32,4%) y servicios (42,4%). Esto permitiría suponer que los trabajadores del sector de manufactura que se encuentran en cargos de ocupación de baja calificación realizan actividades elementales, rutinarias y operativas más enfocados al uso de maquinaria en lugar de un computador.

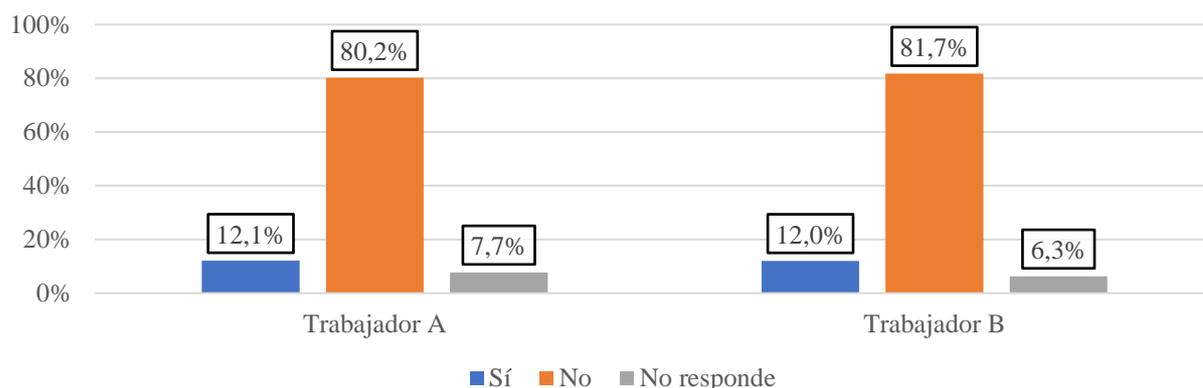
Gráfico 12. Habilidades con el uso de la computadora de los trabajadores en las empresas por sector económico



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

El Gráfico 13 indica el número de empresas en las que se promovió a trabajadores tipo A y tipo B. Los resultados muestran que las empresas promovieron a sus trabajadores en una magnitud similar (aproximadamente el 81%), independientemente de si pertenecen a un cargo u otro.

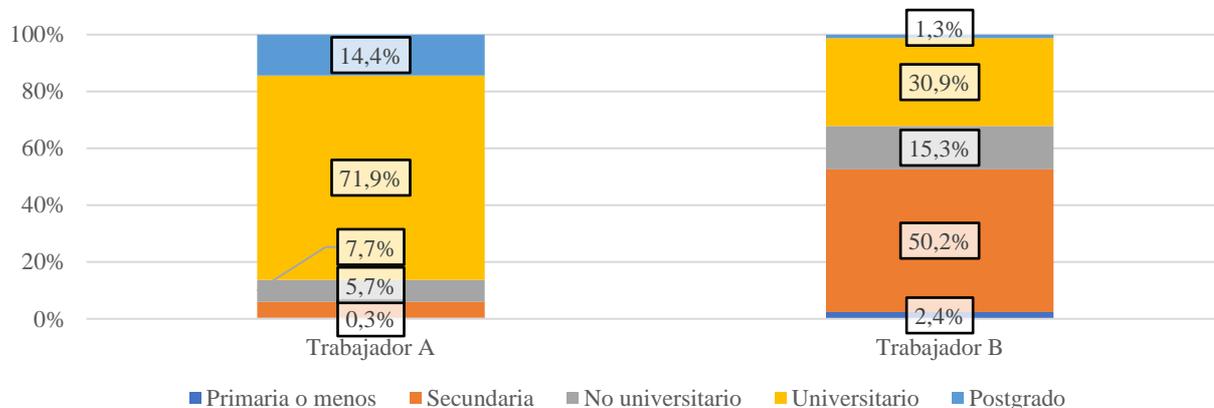
Gráfico 13. Trabajadores promovidos



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

El Gráfico 14 muestra el nivel educativo máximo aprobado que por lo general posee un trabajador tipo A o tipo B. Como es de esperar, los trabajadores tipo A poseen niveles de educación aprobados más altos que los trabajadores tipo B. De hecho, el 86,3% de las empresas mencionan que los trabajadores tipo A deben tener un nivel universitario o postgrado, mientras que solo el 32,1% mencionan esta misma posición respecto a los trabajadores tipo B. Además, en este último grupo, la mitad de las empresas (50,2%) opinan que es suficiente que los trabajadores hayan terminado la secundaria.

Gráfico 14. Año máximo aprobado en el nivel de educación de la fuerza laboral actual



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

b. Habilidades de trabajadores jóvenes

Esta sección analiza las habilidades de los trabajadores jóvenes menores de 30 años con título superior y educación media o bachillerato¹⁷. En primer lugar, es importante señalar que el 58,1% de las empresas poseen al menos un trabajador menor de 30 años con educación superior, y el 66,3% un joven con educación media o bachillerato¹⁸.

¹⁷ La diferencia entre educación media y bachillerato radica en el sistema educativo vigente, es así que la educación media se refiere a todos los años cursados de colegio (secundaria), mientras que el bachillerato hace referencia a los últimos tres años de colegio.

¹⁸ El 4,1% de las empresas no dio información.

A las empresas que poseen trabajadores de estas características se les preguntó sobre el nivel de frecuencia con el que usan 12 tipos de habilidades:

- Alfabetismo: habilidad de leer y escribir en español/castellano
- Aritmética: habilidad con cálculos y números
- Inglés: habilidad de leer y escribir en inglés
- Otro idioma: habilidad de leer y escribir en (otro) idioma extranjero diferente al inglés
- Técnicas: habilidades técnicas específicas
- Comunicación: habilidades comunicacionales
- Liderazgo: habilidades de liderazgo
- Equipo: habilidades de trabajo en grupo
- Creatividad: pensamiento crítico y creativo
- Problemas: habilidades de resolución de problemas
- Independiente: habilidad de trabajar independientemente
- Gestión: habilidades de gestión de tiempo

Al comparar el grado de uso de las distintas habilidades, se observa que los jóvenes con educación superior usan con mayor frecuencia todas las habilidades descritas, en comparación a los jóvenes con educación media o bachillerato (Gráfico 15 y 16). Esto puede estar fuertemente asociado al tipo de cargo al que pueden acceder los titulados en educación superior por la preparación que poseen en el fortalecimiento de habilidades como la autonomía, la proactividad e interactividad a lo largo de su vida académica.

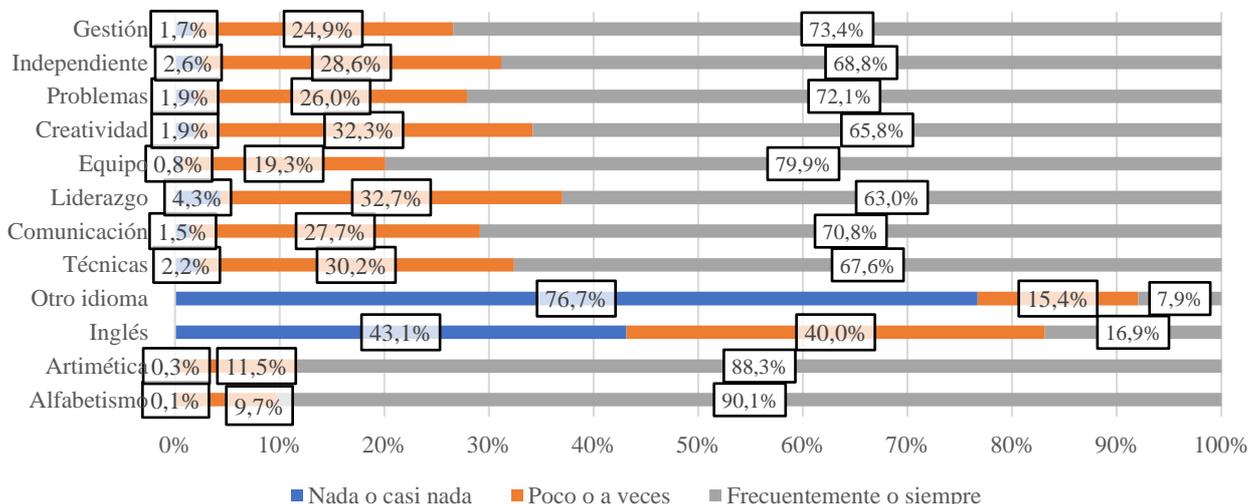
Las habilidades que emplean los jóvenes con educación superior con frecuencia o siempre son aspectos básicos como hablar y escribir (90,1%), aritmética (88,3%), trabajo en equipo (79,9%), gestión de tiempo (73,4%) y resolución de problemas (72,1%). Las habilidades técnicas específicas también se usan de forma frecuente o siempre en el 67,6% de los casos. El uso del idioma inglés no es tan frecuente como el uso del resto de habilidades, y en más de la mitad de los casos (56,9%) se usó en pocas veces o frecuentemente.

En el caso de los jóvenes con educación media o bachillerato, las habilidades que se usan con frecuencia o siempre son hablar y escribir (64,2%), trabajo en equipo (53,8%) y habilidad de trabajar de forma independiente (50,8%). Sin embargo, las brechas de uso de estas habilidades frente a los jóvenes con educación superior son importantes.

Los resultados por sector económico se encuentran en los Gráficos del A13 al A18. Allí se puede notar que, en el sector de comercio, los jóvenes con educación superior tienden a utilizar en mayor medida habilidades como la resolución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo, frente a los trabajadores de otros sectores. En el caso de manufactura, se identificó un menor uso del idioma inglés en comparación a los sectores de comercio y servicios. En el resto de las habilidades no se identificaron diferencias importantes entre sectores económicos.

Por su parte, en lo que corresponde a los jóvenes con educación media o bachillerato, se identificó que, en el caso de la manufactura, el grado de uso de todas las habilidades investigadas es inferior que en los sectores de comercio y servicio. Esto muestra que, en el sector manufacturero, las actividades asignadas a los trabajadores con menor nivel de preparación no demandan la aplicación, ni el desarrollo de habilidades complementarias.

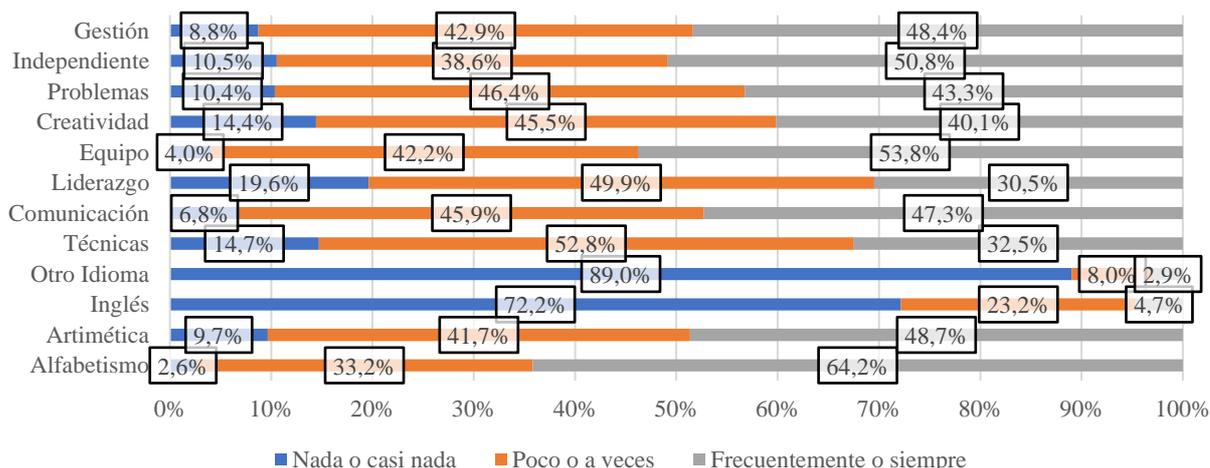
Gráfico 15. Habilidades de trabajo de los jóvenes menores a 30 años con educación superior



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 6,6% de empresas no respondió esta pregunta para trabajadores jóvenes con educación superior.

Gráfico 16. Habilidades de trabajo de los jóvenes menores a 30 años con educación media/bachillerato



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 5,8% de empresas no respondió esta pregunta para trabajadores jóvenes con educación media.

Además de las habilidades descritas anteriormente, otros atributos que se emplean en el trabajo cotidiano tienen que ver con rasgos personales. Los cinco rasgos sobre los cuales se preguntó el nivel de uso fueron los siguientes:

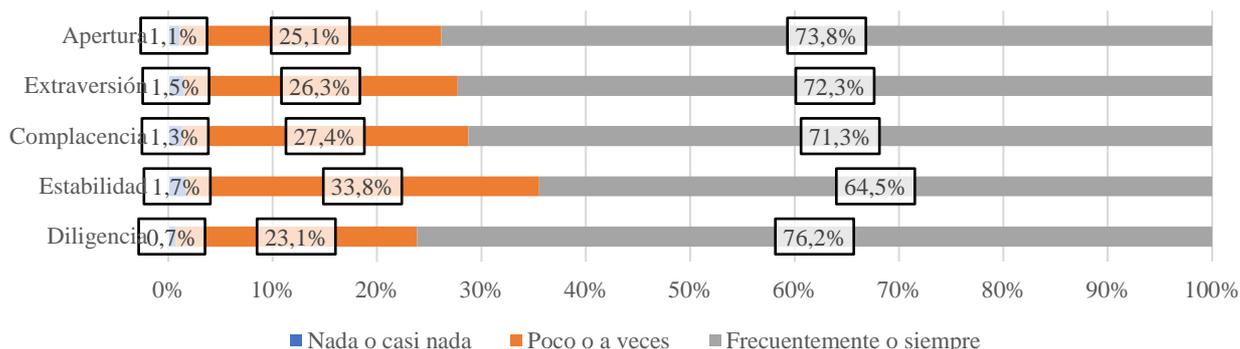
- Diligencia: hacer un trabajo minucioso, con esfuerzo y hacer sus tareas eficientemente
- Estabilidad: es relajado, sabe manejar el estrés, no se preocupa o difícilmente se pone nervioso
- Complacencia: fácilmente perdona a otras personas, es considerado, agradable, y educado
- Extraversión: es conversador, firme, abierto y sociable
- Apertura: es original y propone ideas nuevas, tiene imaginación activa

Al analizar el uso de estos atributos en los jóvenes menores a 30 años con educación superior y educación media o bachillerato, se observa que los primeros emplean con más frecuencia o siempre todos los rasgos investigados (Gráfico 17 y 18). A excepción del rasgo de estabilidad, en todos los casos el uso frecuente o siempre de los atributos fue mayor al 70% en el grupo de jóvenes con educación superior. A diferencia de ello, en el caso de los jóvenes con educación media, el uso frecuente o siempre de los atributos fue inferior a 57% en todos los rasgos personales.

Estos resultados muestran que los jóvenes con educación superior poseen ciertos rasgos que pueden facilitar el desempeño de su trabajo, los cuales están relacionados a la calidad de comunicación e interacción con otras personas.

En los Gráficos A19 y A24 se presentan los mismos resultados, separando por sectores económicos. Al igual que en el caso de las habilidades, los trabajadores jóvenes de la manufactura presentan un uso menor de los rasgos personales investigados, frente a sus pares de comercio y servicios, independientemente de si tienen educación superior o educación media/bachillerato.

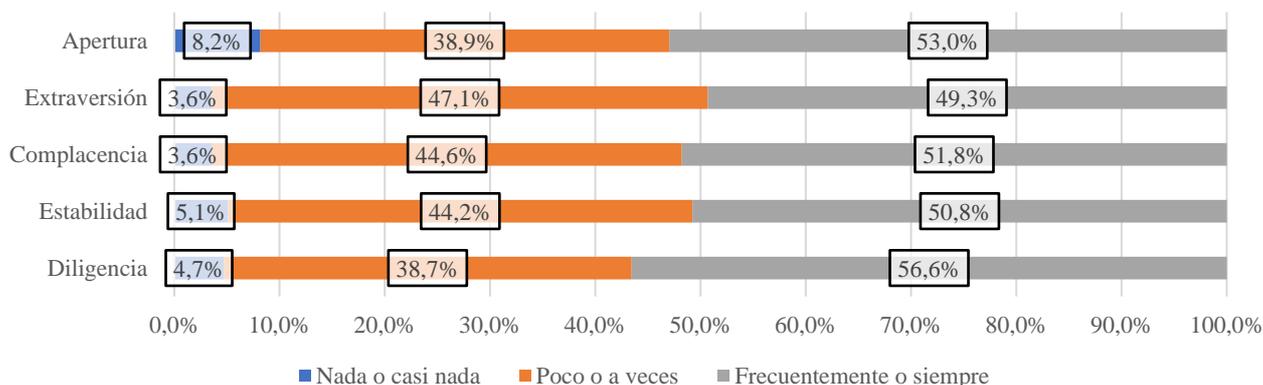
Gráfico 17. Rasgos personales de los jóvenes menores de 30 años con educación superior



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 6,6% de empresas no respondió esta pregunta para trabajadores jóvenes con educación superior.

Gráfico 18. Rasgos personales de los jóvenes menores de 30 años con educación media/bachillerato

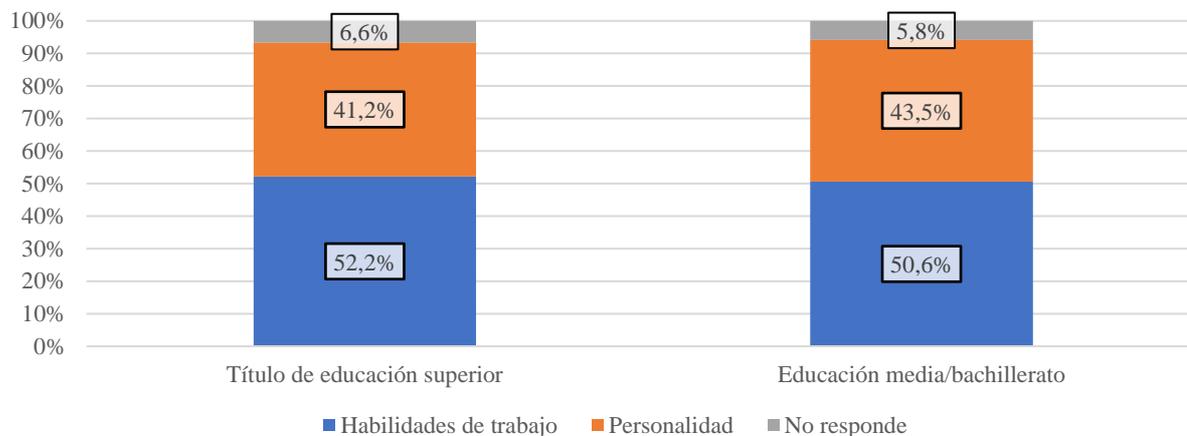


Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 5,8% de empresas no respondió esta pregunta para trabajadores jóvenes educación media.

Si bien, las carencias de habilidades de trabajo o rasgos personales pueden diferir según el nivel de educación de los jóvenes, lo cierto es que, en el universo investigado de empresas, las carencias se presentan de forma similar para jóvenes con educación superior y educación media o bachillerato (Gráfico 19). En ambos casos, las carencias tienen que ver principalmente con las habilidades de trabajo: más del 50% de las empresas mencionan a este tipo de habilidades como la carencia principal, seguido no muy lejos de un 42% que menciona a los rasgos personales como la principal.

Gráfico 19. Principal carencia de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior y educación media/bachillerato



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

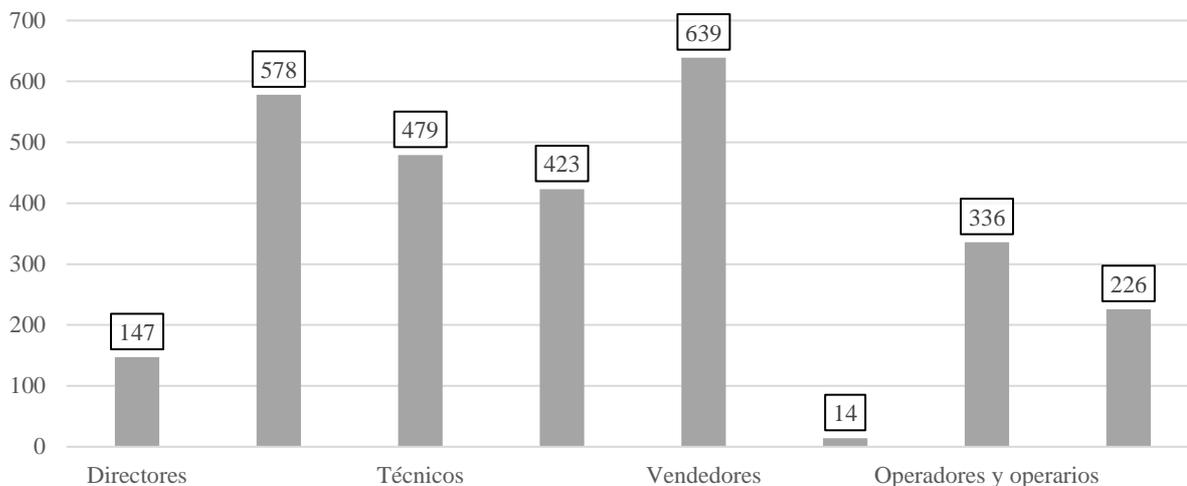
c. Vacantes difíciles de cubrir

En este apartado se analiza el número de vacantes difíciles de cubrir y las razones detrás de estas dificultades. El Gráfico 20 indica que los cargos en los que mayor dificultad ha existido a la hora de contratar en empresas grandes y medianas son vendedores y profesionales, con 639 y 578 vacantes difícil de llenar, respectivamente. En ambos grupos, la falta de experiencia de los candidatos fue la principal dificultad para cubrir una vacante en aproximadamente la mitad de las empresas (Gráfico 21).

El segundo grupo de categorías de ocupación con dificultades para cubrir vacantes se compone por técnicos y administrativos con más de 400 plazas en cada caso. Para los técnicos, el principal problema fue la falta de calificación, seguido por la falta de experiencia. En el personal administrativo, la razón que más se destaca es la falta de experiencia de los postulantes.

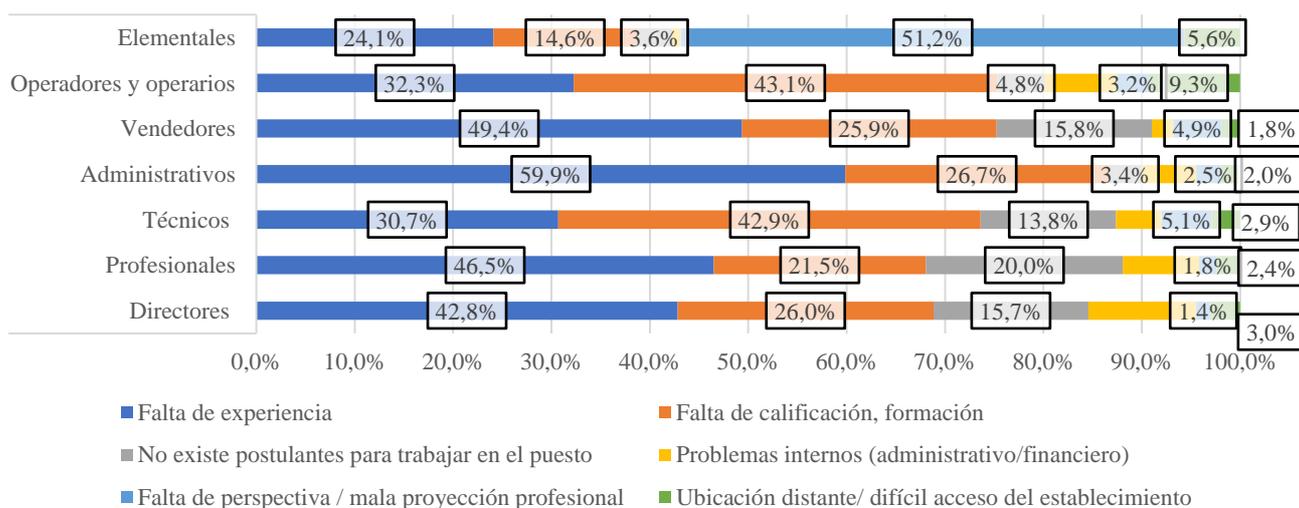
La falta de capacitación o formación, además de ser un problema sustancial para los cargos de técnicos, también es el principal problema para cubrir una vacante en cargos de operadores y operarios. En ambos casos será necesario indagar si la falta de calificación se debe a la ausencia de candidatos preparados en centros de formación o al desarrollo de habilidades que no son requeridas por las empresas.

Gráfico 20. Vacantes difíciles de llenar



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Gráfico 21. Razón por la que es difícil llenar las vacantes



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

6. Conclusiones

La inclusión del módulo de empleo en el formulario de la ENESEM 2018 permitió obtener información relevante del mercado laboral ecuatoriano provista por las empresas. Si bien el universo de investigación de la ENESEM no considera a las empresas de todos los tamaños y actividades económicas, los resultados resultan útiles para caracterizar el empleo de ramas importantes para la economía del país como la manufactura, comercio y servicios. En total, el empleo que concentran las empresas investigadas en la ENESEM es el 13,7% del empleo nacional (fuente ENEMDU) y el 31,6% del empleo registrado (fuente IESS) para el mes de diciembre de 2018.

Entre los resultados más importantes se destaca la coherencia entre la composición ocupacional de la nómina de los trabajadores y el sector económico al que pertenece la empresa. En la rama de manufactura se observa una participación importante de operadores, operarios y trabajadores elementales; en comercio se destaca la participación de trabajadores de servicios y vendedores; y en el sector de servicios sobresalen los profesionales y técnicos.

En términos de género, los hombres tienden a insertarse en mayor medida que las mujeres en cargos de baja calificación como operadores, operarios y trabajos elementales. Dado que los salarios de estos cargos tienden a ser menores que los de mayor calificación, el promedio salarial de los hombres en principio tiende a la baja. Sin embargo, cuando se compara los salarios de ambos grupos en cargos similares, los hombres generalmente poseen una ventaja importante sobre las mujeres, y más aún en cargos jerárquicos, lo cual hace que en términos agregados los salarios promedio de hombres y mujeres sean estadísticamente iguales. Cabe aclarar que los resultados expuestos no son concluyentes ya que un análisis exhaustivo de brechas salariales debe considerar más elementos y variables para explicar las causas de estas diferencias.

Al analizar a los ocupados por grupos etarios, los más jóvenes logran insertarse en gran medida en cargos de trabajadores de los servicios y vendedores. Los cargos a los cuales acceden las personas con más edad son de alta calificación, destacándose principalmente los puestos directivos. A medida que la edad de los trabajadores aumenta, se observa una transición ocupacional clara de puestos de baja a alta calificación, potencialmente por la mayor experiencia lograda al pasar de los años.

Los trabajadores que ocupan cargos de alta calificación como directores, profesionales o técnicos usan en su trabajo una gran variedad de habilidades como el trabajo en equipo, el uso de matemática, habilidades de escritura y lectura, y uso de computador. El hecho de que los trabajadores de baja calificación no usen en la misma medida estas habilidades puede estar ligado a que su ámbito de trabajo se centra en la realización de tareas encomendadas por sus jefes inmediatos, y a una menor necesidad de resolver problemas e interactuar con más personas.

Poseer un título de educación superior es un aspecto característico de los trabajadores que ocupan cargos de directores, profesionales y técnicos. En los cargos que requieren menores niveles de calificación, los empleadores sostienen que es suficiente contar con instrucción secundaria. Cuando un joven posee habilidades como el trabajo en equipo, perseverancia, habilidades numéricas, entre otras, es más probable que alcance un grado de educación superior y que posteriormente se inserte en puestos de alto nivel.

En cuanto a las carencias que presentan los jóvenes, tanto los rasgos personales como las habilidades de trabajo son consideradas un problema por parte de las empresas, independientemente de si se trata de jóvenes con educación superior o media. Esto muestra que el desarrollo de ambos tipos de habilidades es importante en los centros de formación de todo nivel.

Las vacantes difíciles de cubrir se presentaron mayormente en cargos de vendedores y profesionales. En ambos grupos, la falta de experiencia de los candidatos fue la principal dificultad para cubrir una vacante. En las categorías de técnicos, operadores y operarios la falta de calificación fue el mayor problema.

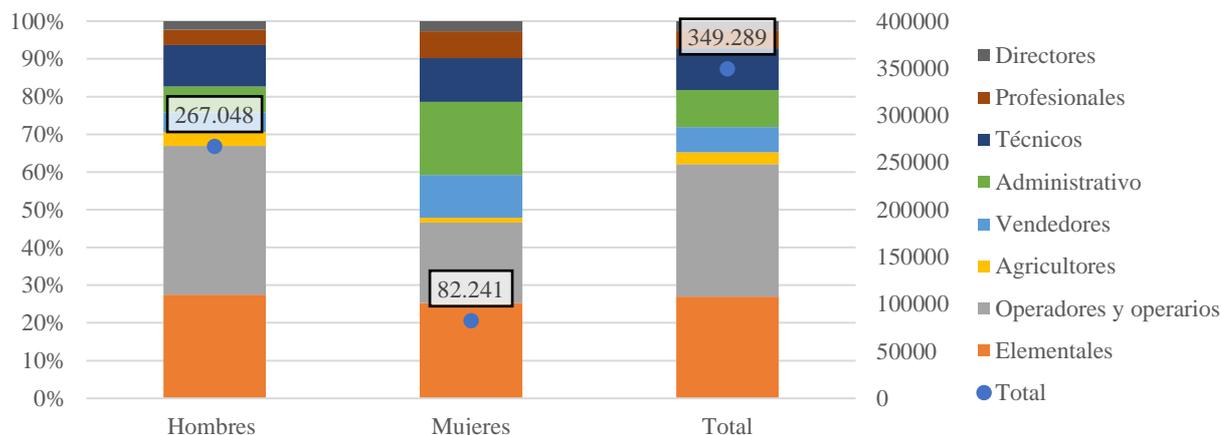
7. Bibliografía

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116, 343-345.
- Banco Central del Ecuador (BC). (2018). *Banco Central del Ecuador*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1158-la-economia-ecuatoriana-crecio-14-en-2018>
- Beyer, J., & Knight, J. B. (1989). The Role of Occupation in the Determination of Wages in the role of occupation of wages. *Oxford Economic Papers*. 41(3), 595-618.
- Blau, F.; Brummund, & P.; Liu, A. (2013) Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, pages471–492
- Brynin, M., & Perales, F. (2015). *Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure*. *European Sociological Review*. 32(1), 162-174. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv092>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del trabajo (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Naciones Unidas. Nº 22 (LC/TS.2020/46)
- DANE. (2020). *Metodología general Encuesta Anual Manufacturera (EAM)*. Dirección de Metodología y Produccion Estadística.DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam>
- Filer, R. K. (1986). The role of personality and tastes in determining occupational structure. *Industrial and Labor Relations Review*, 39, 412-424.
- Garzón, N., & Rivadeneira, A. (2017). Estadísticas de empleo y plazas de empleo a partir de registros administrativos. *Revista de estadística y Metodologías - INEC*, 3, 115-135.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2014). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2014*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2016). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones - CIUO*. INEC. <http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/descargas/ciuo.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). *Metodología del Diseño Muestral de la Encuesta Estructural Empresarial*. INEC:Coordinación General Técnica de Produccion Estadística. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2016/Tomo_I/2016_ENESEM_Metodologia_Disenio_Muestral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Boletín Técnico N°01-2020-ENESEM*. INEC:Dirección de Estadísticas Económicas. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_agropecuarias/espac/espac-2018/Boletin_tecnico.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía Mexico (2018). *Encuesta Mensual de Opinión*. INEGI. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825104740.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos República Argentina. (2018) *Encuesta Nacional a Grandes Empresas*. INDEC. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-4-50>
- Janicka, K. (2016). Women and Men in the Socio-Occupational Structure : Similarities and Differences. *Polish Sociological Association*, 109(109), 73-94.
- Kampelmann, S. (2011). *Wages of Occupations in Theory... and Practice*. ULB Institutional Repository. 2013/169130. <https://doi.org/10.3917/rpve.504.0119>
- Kaufman, R., & Spilerman, S. (1982). *The Age Structures of Occupations and Jobs*. *American Journal of Sociology*, 87(4), 827-851.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2005). *Occupations of men and women*. *Employment Outlook*. <http://www.oecd.org/sdd/37964549.pdf>
- Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación. (2014). *Proyecto de Inversión: Reconversión de la Educación Técnica y Tecnológica Superior Pública del Ecuador*. SENESCYT. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/PROYECTO-RECONVERSION-DE-INSTITUTOS.pdf>

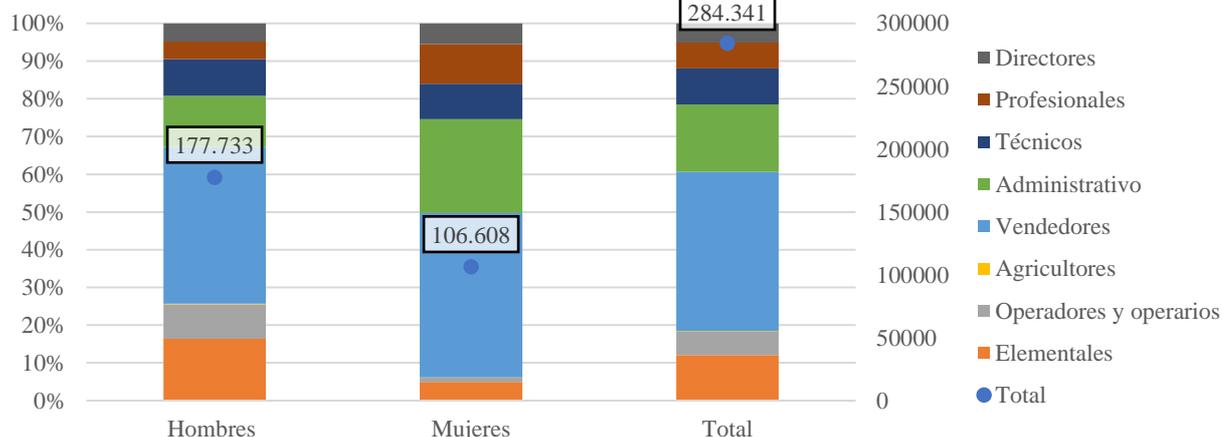
8. Anexos

Gráfico A1. Distribución del personal ocupado en el sector manufacturero por tipo de ocupación y sexo

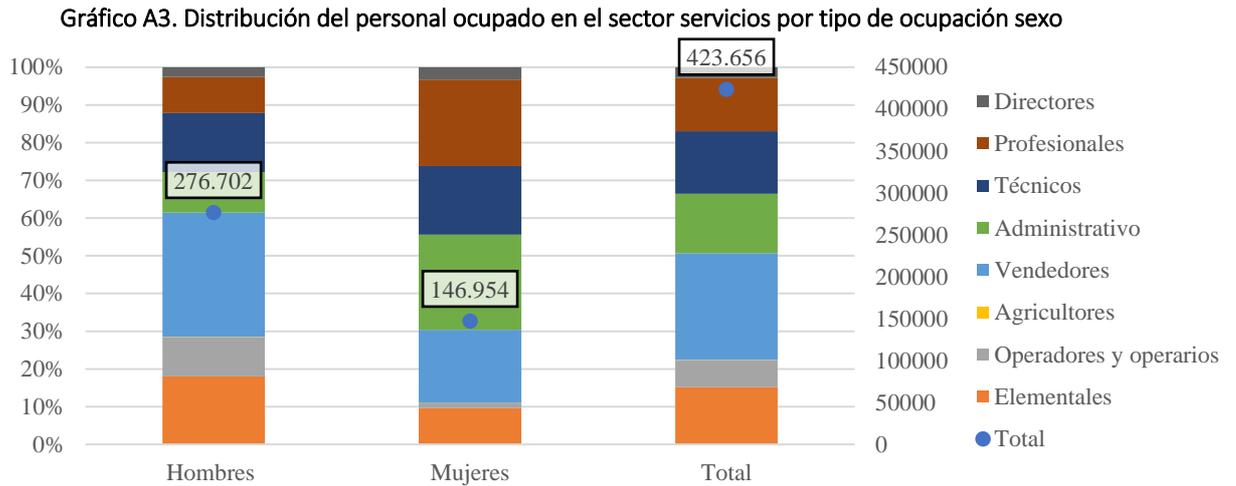


Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Gráfico A2. Distribución del personal ocupado en el sector comercio por tipo de ocupación y sexo

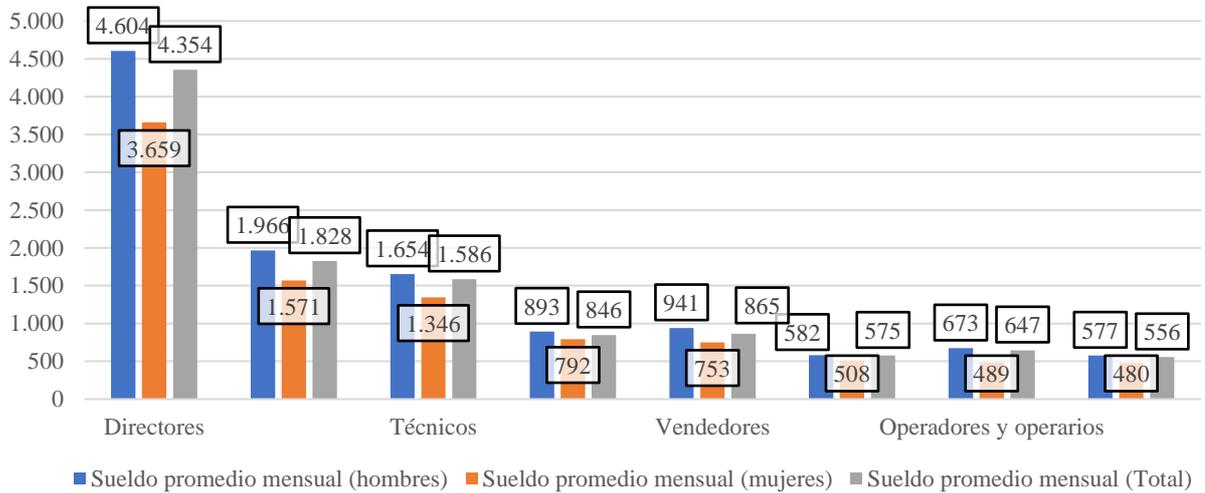


Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

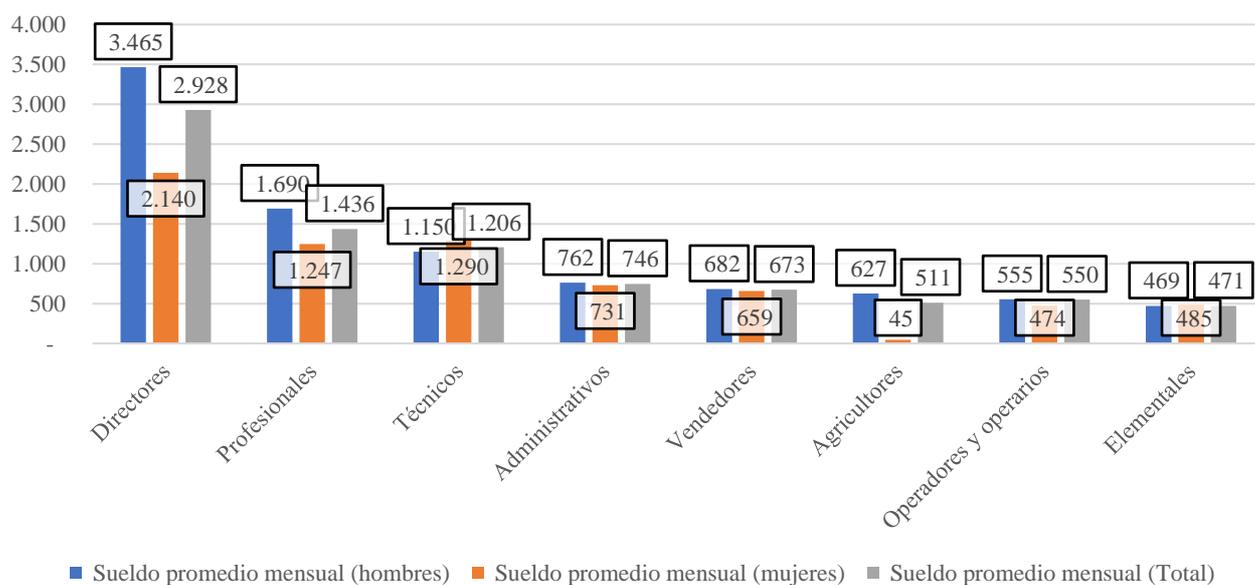
Gráfico A4. Remuneración promedio mensual del personal ocupado en el sector manufactura por tipo de ocupación y sexo



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

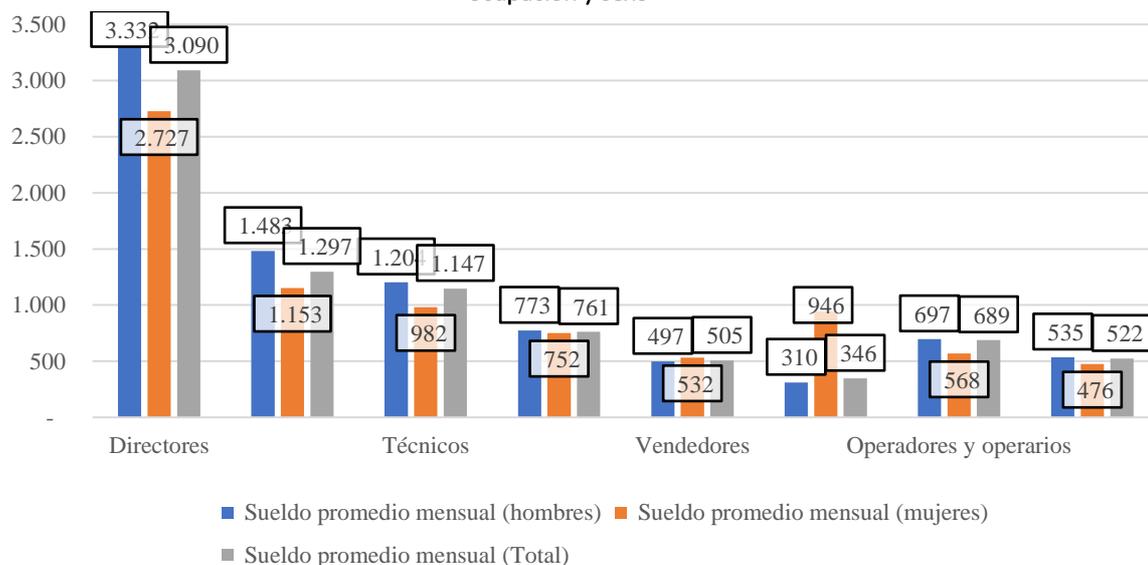
Nota. En el sector de manufactura se incluyó a minas y construcción.

Gráfico A5. Remuneración promedio mensual del personal ocupado en el sector comercio por tipo de ocupación y sexo



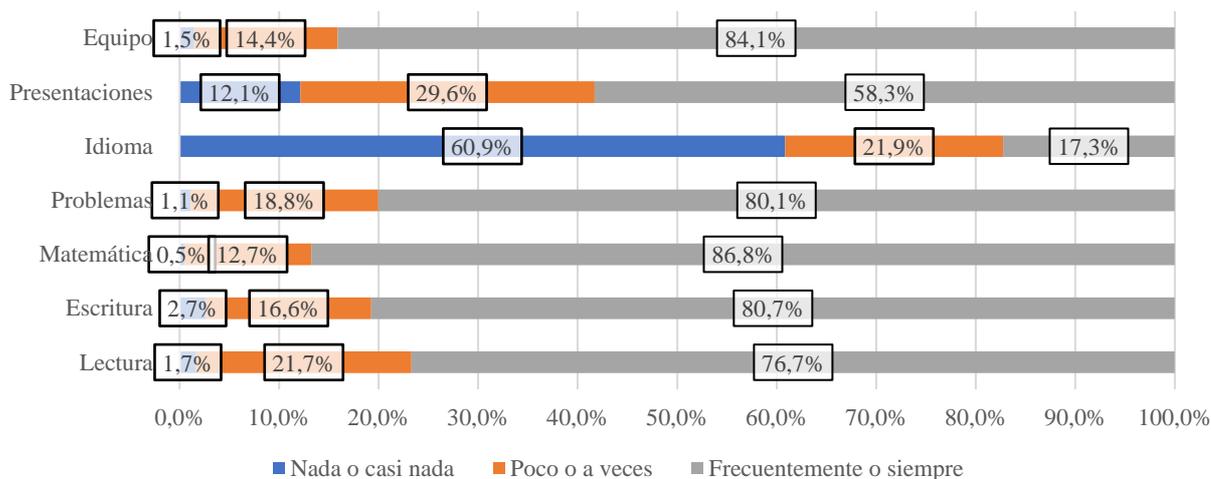
Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Gráfico A6. Remuneración promedio mensual del personal ocupado en el sector servicios por tipo de ocupación y sexo



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

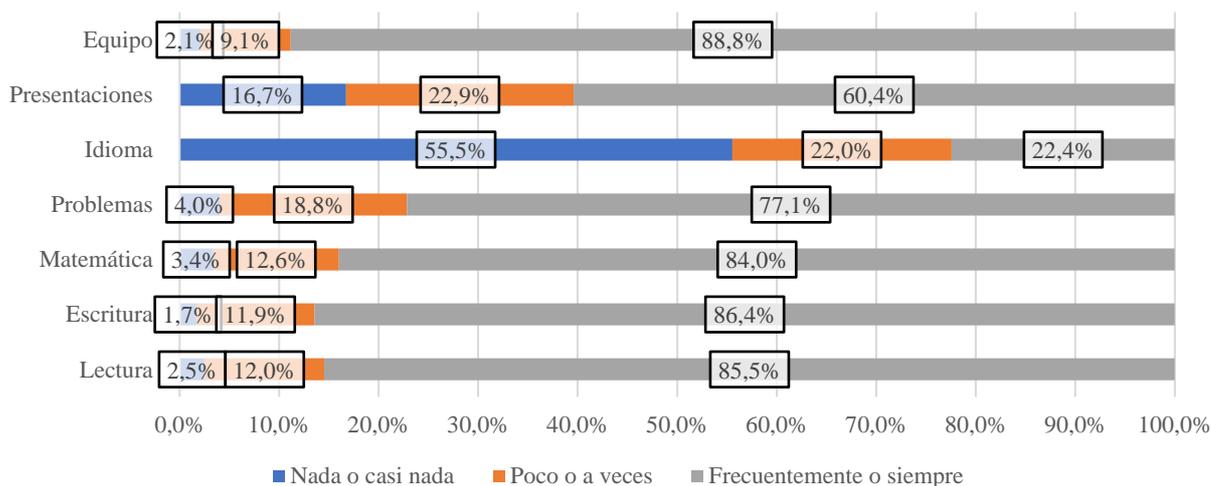
Gráfico A7. Habilidades que involucran los trabajadores tipo A en las empresas en el sector de manufactura



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 5,4% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

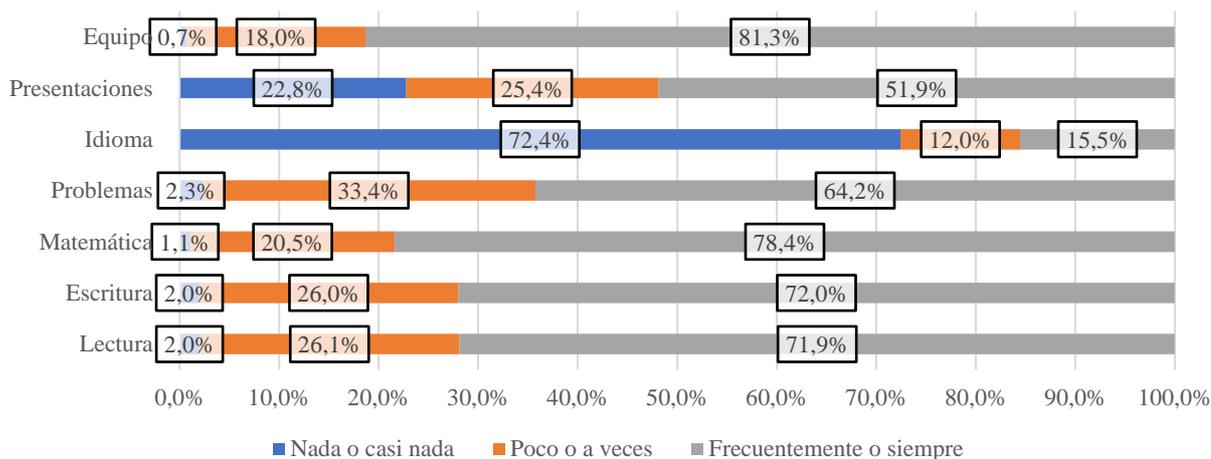
Gráfico A8. Habilidades que involucran los trabajadores tipo A en las empresas en el sector de servicios



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 7,0% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

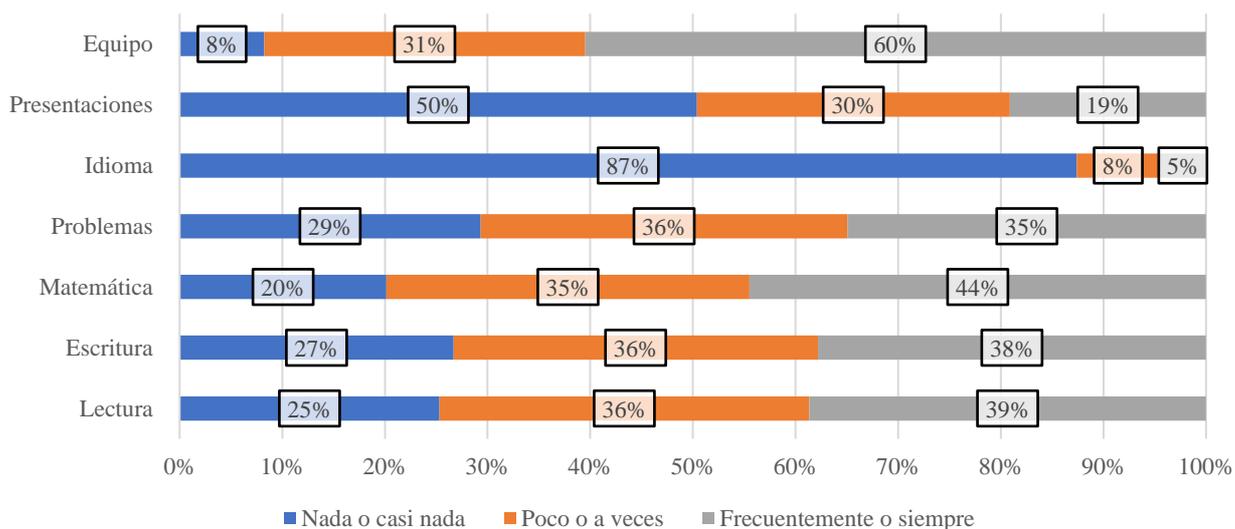
Gráfico A9. Habilidades que involucran los trabajadores tipo A en las empresas en el sector de comercio



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 9,0% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

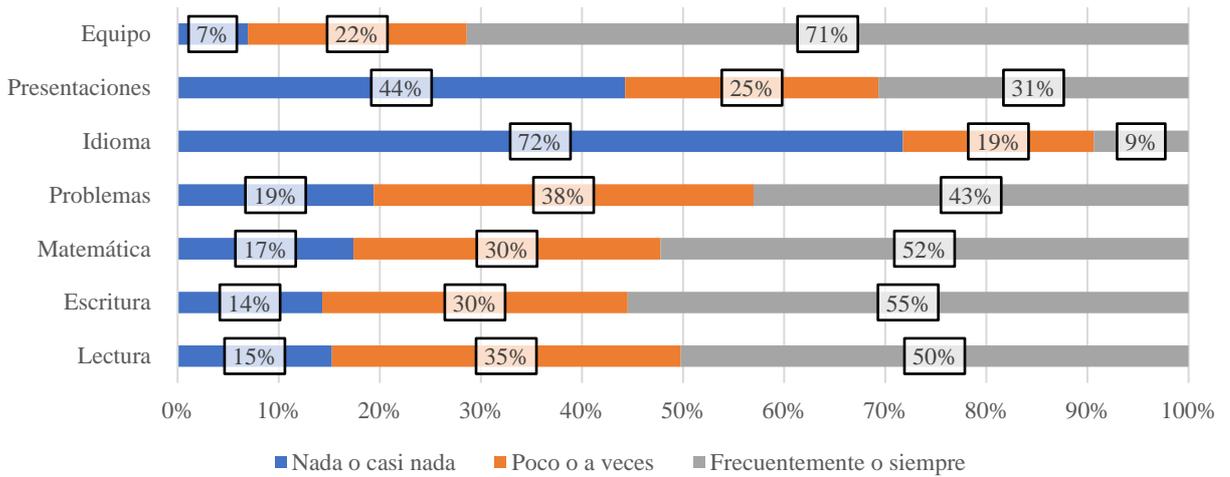
Gráfico A10. Habilidades que involucran los trabajadores tipo B en las empresas en el sector de manufactura



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 3,7% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

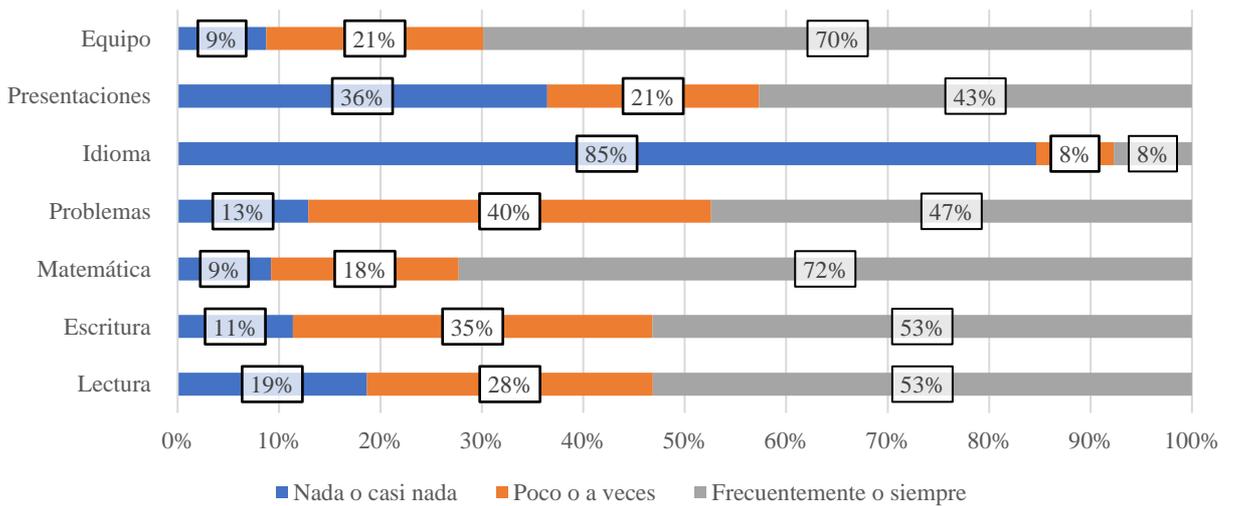
Gráfico A11. Habilidades que involucran los trabajadores tipo B en las empresas en el sector de servicios



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 8,6% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

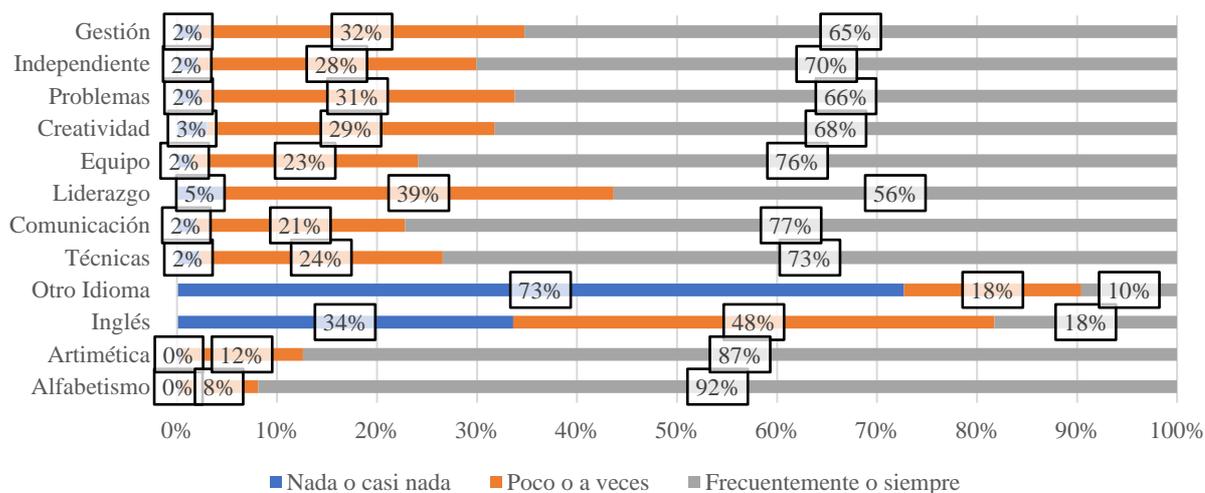
Gráfico A12. Habilidades que involucran los trabajadores tipo B en las empresas en el sector de comercio



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 6,6% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

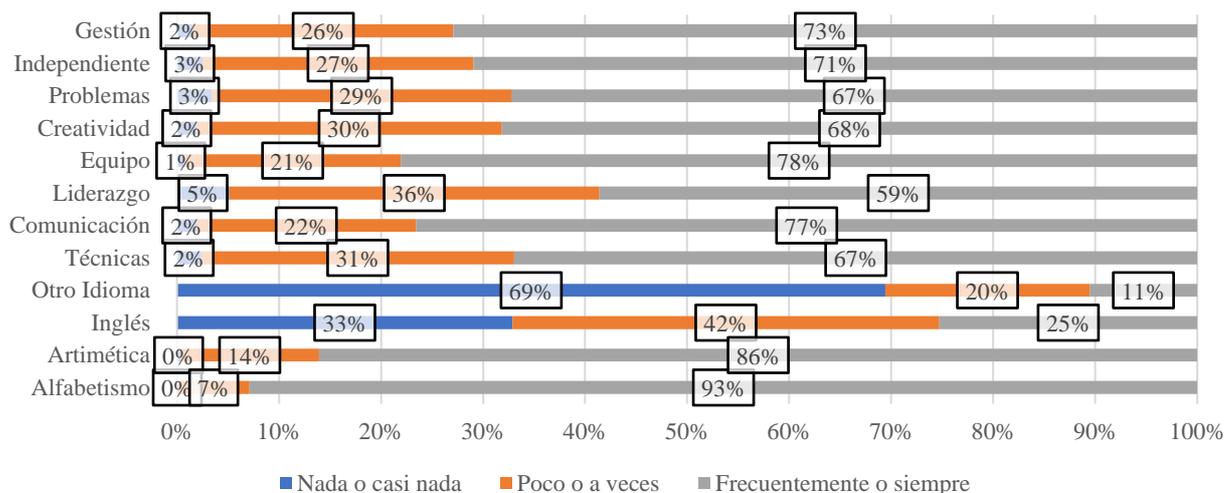
Gráfico A13. Uso de habilidades de trabajo de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior para el sector manufacturero



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: El 38,4% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

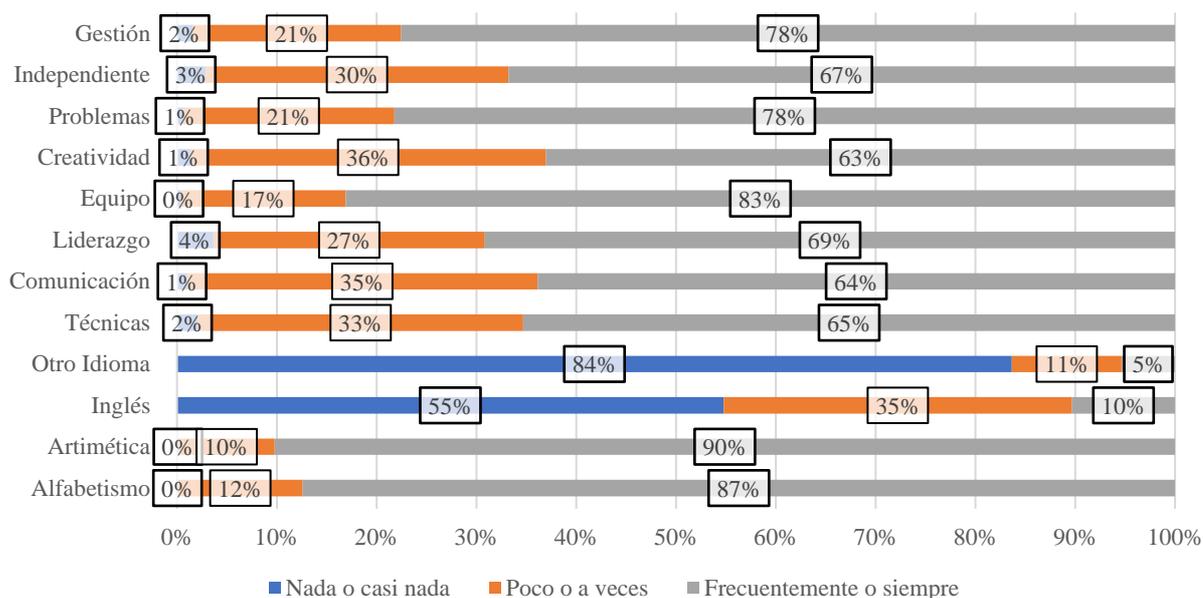
Gráfico A14. Uso de habilidades de trabajo de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior para el sector servicios



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: El 32,6% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

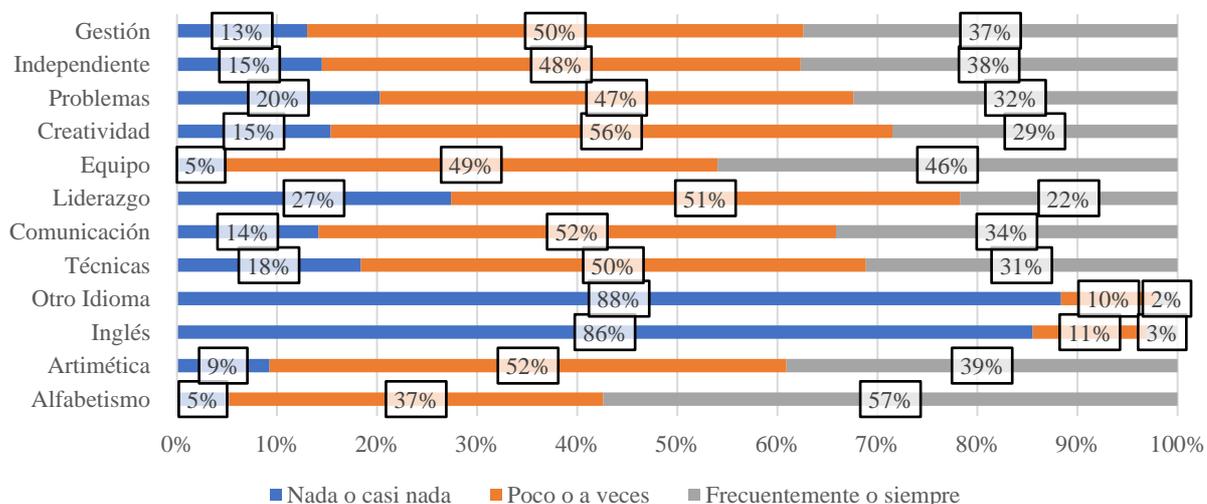
Gráfico A15. Uso de habilidades de trabajo de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior para el sector comercio



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: El 48,3% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

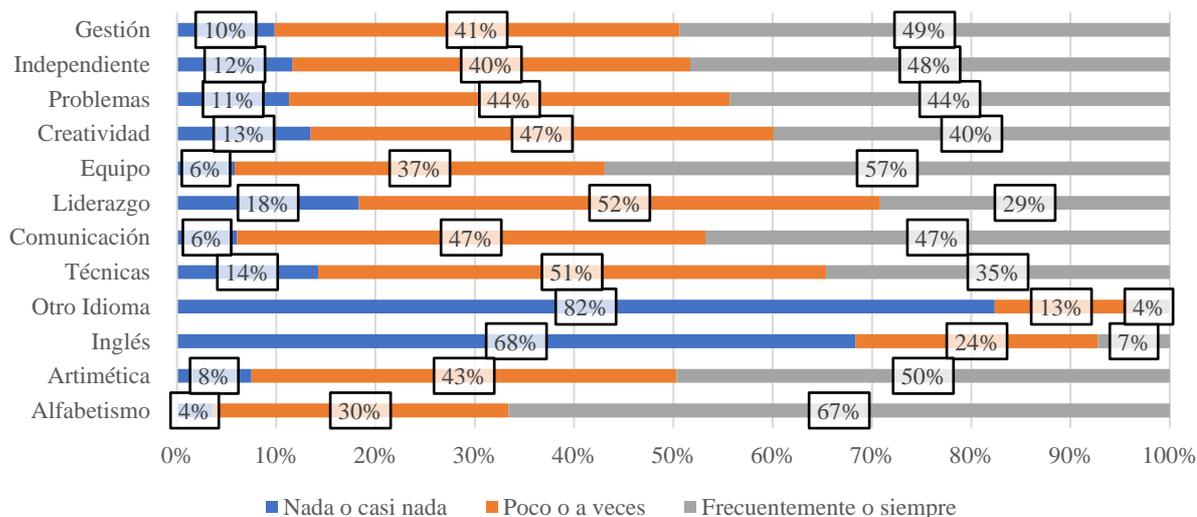
Gráfico A16. Habilidades de trabajo de los jóvenes con diploma de educación media/bachillerato en el sector de manufactura



Fuente: ENESEM, 2018. Elaborado por: los autores.

Nota: El 27,6% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

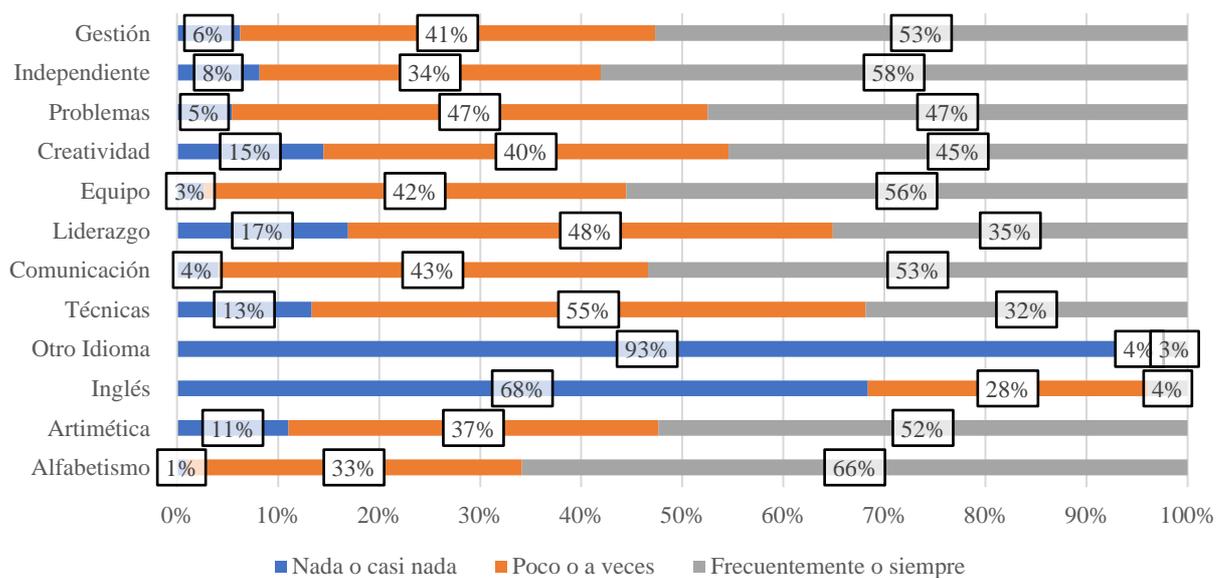
Gráfico A17. Habilidades de trabajo de los jóvenes con diploma de educación media/bachillerato en el sector de servicios



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 33,7% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

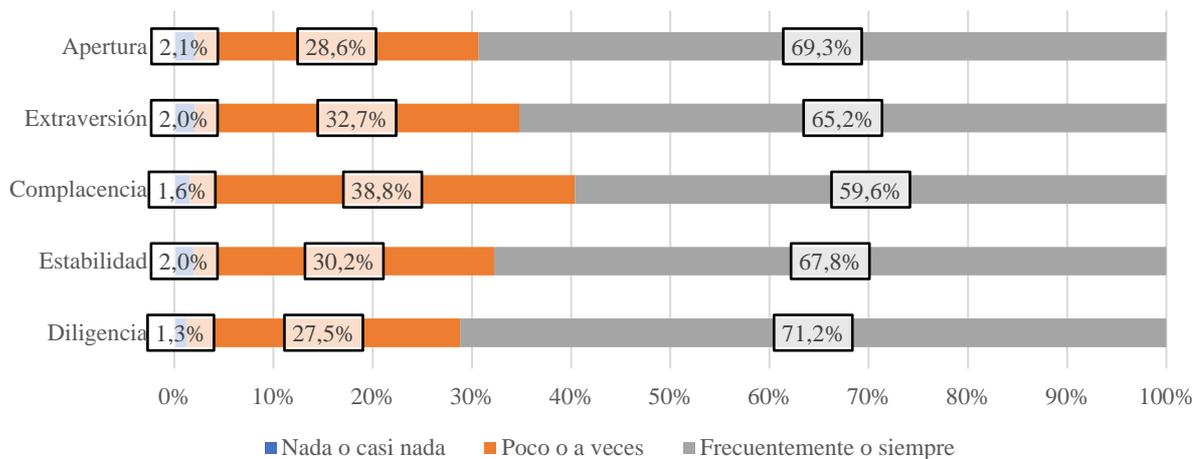
Gráfico A18. Habilidades de trabajo de los jóvenes con diploma de educación media/bachillerato en el sector de comercio



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 36,1% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

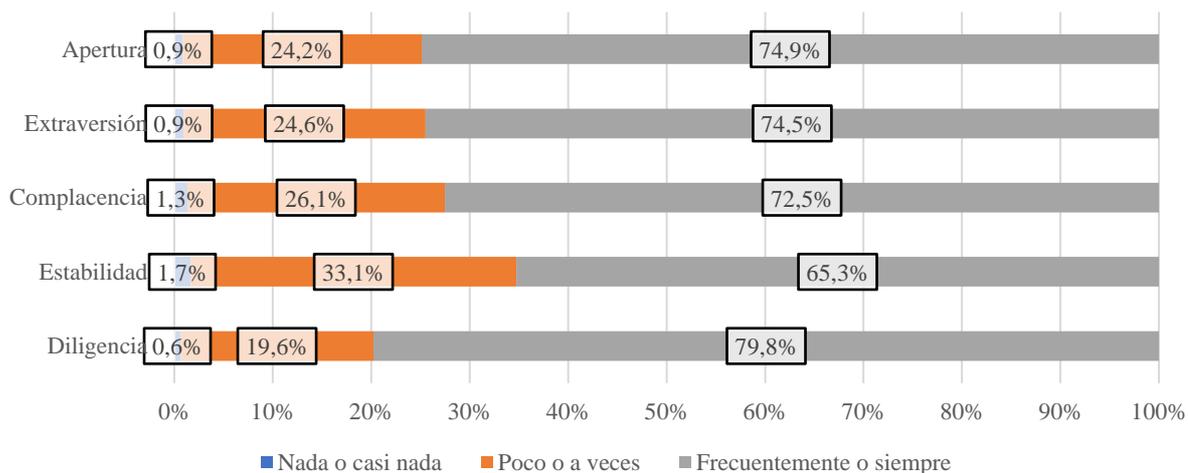
Gráfico A19. Rasgos personales de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior en el sector de manufactura



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 38,4% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

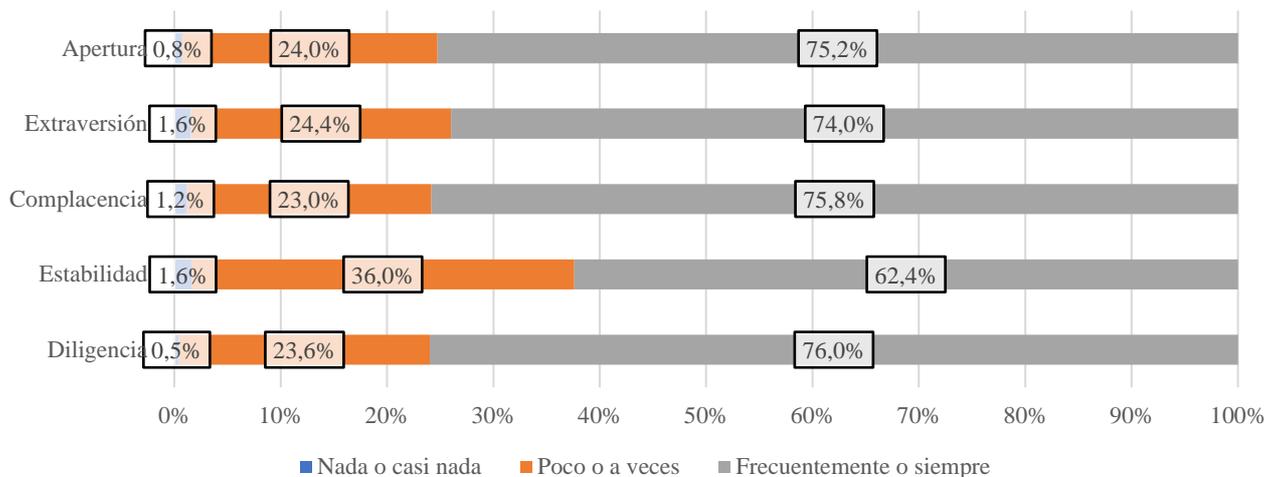
Gráfico A20. Rasgos personales de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior en el sector de servicios



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 32,6% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

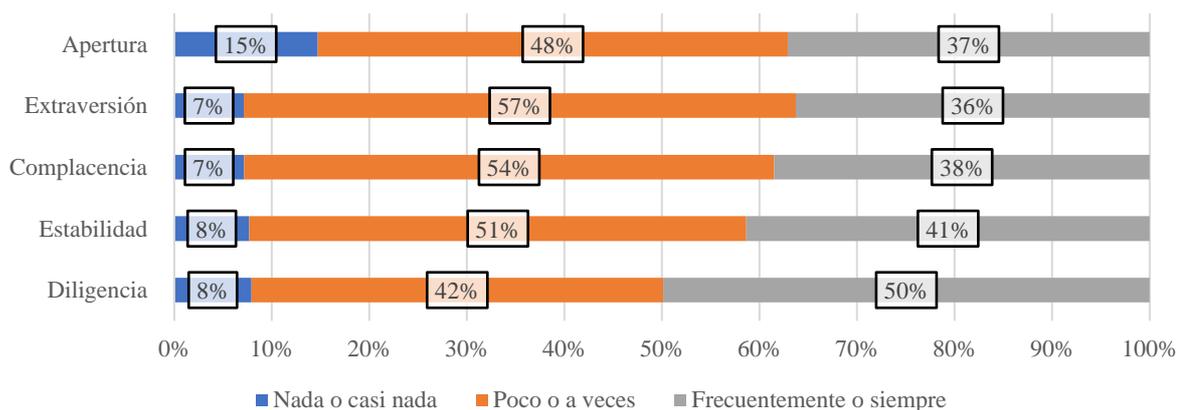
Gráfico A21. Rasgos personales de los jóvenes menores de 30 años con títulos superior en el sector de comercio



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 48,3% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

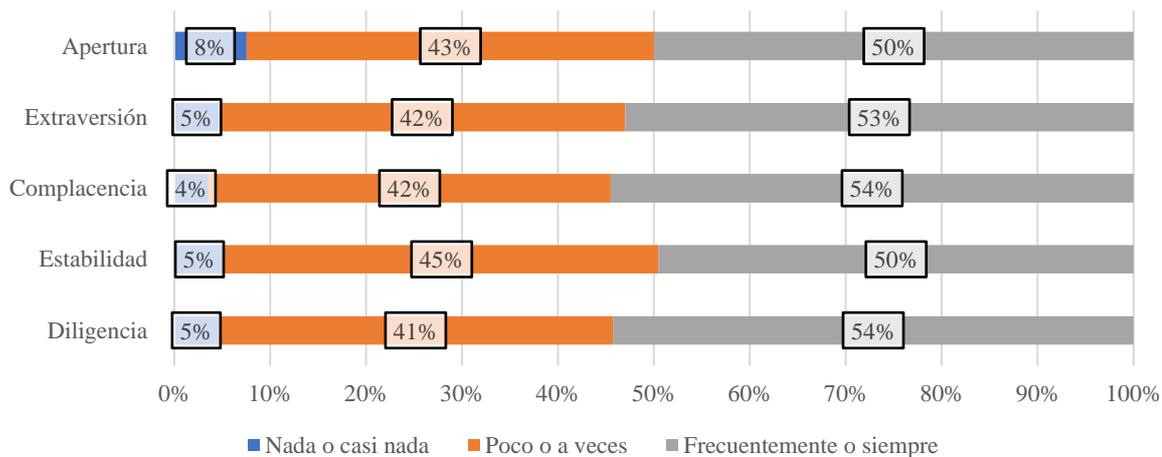
Gráfico A22. Rasgos personales de los jóvenes con diploma de educación media/bachillerato para el sector de manufactura



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota: El 27,6% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

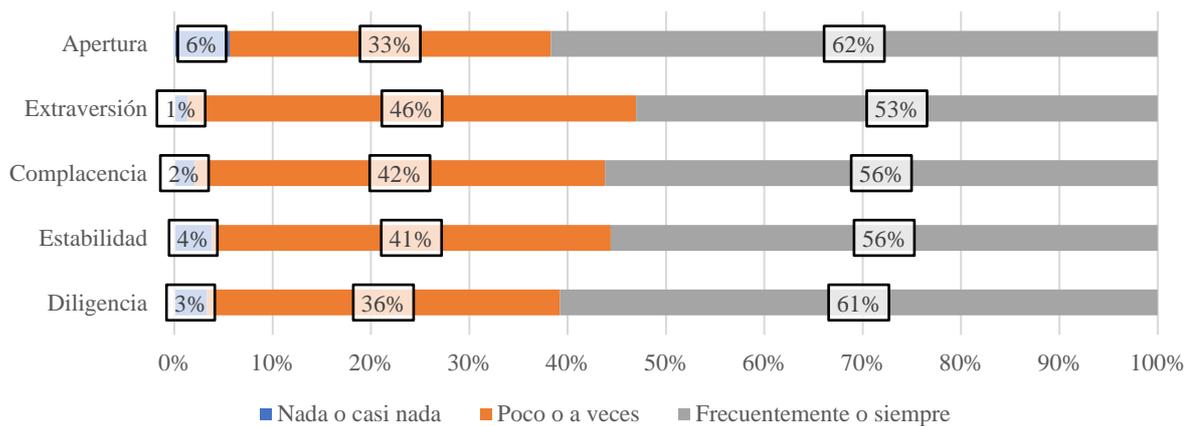
Gráfico A23. Rasgos personales de los jóvenes con diploma de educación media/bachillerato para el sector de servicios



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota. El 33,7% de las observaciones no respondieron esta pregunta.

Gráfico A24. Rasgos personales de los jóvenes con diploma de educación media/bachillerato para el sector de comercio



Fuente: ENESEM, 2018. **Elaborado por:** los autores.

Nota. El 36,1% de las observaciones no respondieron esta pregunta.



Estudio Temático

Especial Demanda

Laboral



@ecuadorencifras



@ecuadorencifras



@InecEcuador



t.me/equadorencifras



INEC/Ecuador



INECEcuador



INEC Ecuador