



El mercado laboral en cifras

El mercado laboral ecuatoriano demuestra estabilidad y crecimiento. El 2010 se crearon empleos de buena calidad y ahora hay que esperar las cifras del nuevo año para comprobar que tan efectivas resultaron las estrategias para la generación de plazas laborales. Frente a este escenario, surgen varias interrogantes en el segmento de los jóvenes: ¿Cuál es la situación? ¿Qué buscan las empresas? ¿Están preparados los empleadores para la nueva generación?



👁️ Los hitos del mercado laboral ecuatoriano

Desde el 2007 las tasas sobre empleo reportaron estabilidad, a excepción de la recesión del 2009; se espera mantener, incluso mejorar, esa tendencia en el 2011. Los jóvenes buscan involucrarse de una manera activa, responsable y totalmente innovadora.

Estabilidad y crecimiento. Éstas fueron las principales características del mercado laboral ecuatoriano en 2010, según las últimas cifras que registra el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC.

Así, de los 4 342 647 habitantes que pertenecen a la Población Económicamente Activa, cerca de 108 858 personas obtu-

vieron una plaza de trabajo formal; lo que significó una tasa anual positiva de 6%.

Sin embargo, para comprender esta cifra es importante analizar el resto de componentes que forman parte del mercado laboral. De acuerdo con lo observado, el efecto recesivo de 2009 fue totalmente superado ya que las tasas de desempleo y subempleo presentaron índices negati-

vos (11% y 4% respectivamente); lo que muestra que la generación de empleo en el país en el último año fue de buena calidad.

Pese al buen año, la tasa de desempleo anual en 2010 fue de 7,6%, lo que significa que cerca de 340 000 ecuatorianos no poseen un puesto de trabajo fijo. Aunque en valores absolutos, esta cifra



muestra 40 000 empleados menos que pasaron del desempleo al empleo pleno (la tasa de desempleo también se redujo) aún no se alcanza las metas planteadas por el gobierno las cuales se enfocan en procurar el Buen Vivir para todos.

La importante reducción del desempleo se deben al auge del empleo público; es así como se pudo observar tasas positivas gracias a que la inversión pública subió en niveles notables en las áreas de construcción, educación, salud y turismo; naturalmente este movimiento dinamizó la economía y se generó empleo, unos estables y otros mientras duren los proyectos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también cerró con buenas noticias: un descenso desde el 8,2% registrado en 2009 en la tasa de desempleo urbano en América Latina al 7,4% al término del 2010, volviendo a los niveles que existían antes de la crisis. “La baja del desempleo es una buena noticia y habla muy bien tanto de la capacidad que han tenido los países para hacer frente a la crisis como de la velocidad de recuperación de sus economías”, indicó Juan Somavia, director general de la OIT, días antes de la Decimaséptima Reunión Regional de la organización en diciembre.

Para el 2011 Deloitte&Touche plantea un escenario claro, especialmente en el tema salarial: si el empresario no puede pagar nuevos montos le quedarán las siguientes alternativas: reestructurar su empresa, eliminar puestos de trabajo que no ameriten ese sueldo o caso contrario, ampliar su negocio sin incrementar el número de empleados.

Frente a ese panorama hay que esperar las cifras del 2011, en las que se evidenciarán si son efectivas o no las políticas y estrategias del sector público y privado para la generación y sustentabilidad de empleo en el país.

Indicadores ocupacionales del 2010 Nacional - Urbano

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	NACIONAL URBANO			SIERRA	COSTA	AMAZONÍA
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Total	Total
POBLACIÓN TOTAL	9 475 345	4 608 940	4 866 405	3 987 463	5 257 724	230 157
Población Menor de 10 años	1 516 402	786 201	730 202	545 091	927 725	43 587
Población en Edad de Trabajar (PET)	7 958 943	3 822 740	4 136 203	3 442 373	4 329 999	186 570
Población Económicamente Activa (PEA)	4 342 647	2 532 080	1 810 567	1 915 987	2 321 743	104 917
Ocupados	4 077 357	2 397 140	1 680 217	1 817 827	2 157 189	102 342
Ocupados Plenos	1 980 367	1 282 844	697 523	957 497	975 632	47 238
Subempleados	2 046 559	1 086 324	960 235	817 953	1 173 751	54 855
Visibles	410 401	211 986	198 415	131 894	272 224	6 283
Otras formas	1 636 158	874 338	761 820	686 059	901 527	48 572
Ocupados No clasificados	50 431	27 972	22 459	42 376	7 806	249
Desocupados	265 290	134 939	130 350	98 160	164 555	2 575
Desempleo Abierto	195 923	102 312	93 611	72 137	122 131	1 655
Desempleo Oculto	69 367	32 628	36 739	26 023	42 424	920
Cesantes (*)	184 231	100 357	83 874	65 125	117 292	1 813
Trabajadores Nuevos (*)	81 058	34 582	46 476	33 034	47 262	762
Población Económicamente Inactiva (PEÍ)	3 616 296	1 290 660	2 325 636	1 526 386	2 008 256	81 653

* Estas variables corresponden a otra desagregación de la Población Desocupada

Fuente: INEC



Hitos que marcan las tendencias



- La reducción del desempleo habla muy bien de la capacidad que han tenido los países frente a la crisis.
- En 2010 hubo inversiones en sectores como el de la construcción, lo que contribuyó al empleo.
- La población más afectada por el desempleo es la de los jóvenes. Sus tasas de participación disminuyen.
- Los jóvenes aportan energía, talento y creatividad a las economías, que nadie puede permitirse desperdiciar.



Comportamiento del mercado laboral durante los últimos cuatro años

INDICADORES	2007	2008	2009	2010
PEA (Población Económicamente Activa)	4 484 334 33	4 484 368 75	4 503 387 25	4 475 797 00
Desempleo	308 652 10	310 439 10	381 657 15	339 988 05
Subempleo	2 330 490 66	2 271 899 71	2 316 089 33	2 221 309 32
Empleo	1 845 191 57	1 902 029 93	1 805 640 76	1 914 499 63

Fuente: INEC



El empleo juvenil

“Existe desaliento en la participación de los jóvenes en el mercado laboral”. Esa es la principal conclusión a la que llegó el estudio realizado por Deloitte en la que se reporta que los jóvenes pertenecen al grupo poblacional más afectado por el desempleo.

Sus tasas de participación disminuyen, mientras que la de los adultos aumenta o se mantiene, y fue exactamente la misma visión durante el 2009 y 2010, además que es la tónica que se mantiene con los jóvenes de toda América Latina, sobre todo, en el grupo comprendido entre los 24 y 29 años.

El concepto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) coincide con el de Deloitte y declaró que “en numerosas economías, los jóvenes tienen una probabilidad tres veces mayor que la de los adultos de encontrarse sin trabajo. Hoy en día, tanto los países industrializados como en desarrollo no logran aumentar las oportunidades de empleo para los jóvenes”. Asimismo, hay un informe en el que se señala con preocupación que la población juvenil es la más afectada por el desempleo precisamente cuando la inserción al mercado laboral es vital porque la encamina hacia su futura vida productiva y ciudadana.

Catalina Carpio, gerente general de la empresa WorkForce sostiene que uno de los impedimentos para que los jóvenes se inserten plenamente al mercado laboral es la “falta de experiencia”.

Y aunque por las facilidades de estudio que actualmente existen (a distancia, semi-presencial, nocturno, etc.) ha subido el nivel de instrucción de la Población Económicamente Activa (PEA) en el país, pero, un alto porcentaje de esta generación no puede trabajar en el campo de su especialización ya que la mayoría de empresas públicas o privadas piden como requisito “experiencia previa” en



el cargo que se requiere y aunque tengan un excelente perfil académico, si no cumplen con ese requisito, no son tomados en cuenta, o lo que es peor, se les destina otras tareas que no están relacionadas con su formación, así se explica que ingenieros en varias especializaciones ocupen vacantes de mensajería, auxiliares contables, de bodega, etc.

¿Por qué centrarse en este sector de la población?

La OIT menciona que en los próximos diez años, más de mil millones de jóvenes ya estarán en edad de comenzar a trabajar. El desafío que enfrentan la sociedad, las naciones y todos los países del mundo es brindarles la oportunidad de que logren el acceso a un empleo seguro y productivo y al trabajo decente.

Las ventajas de insertar a los jóvenes al mercado laboral:

- Aportan energía, talento y creatividad a las economías, que nadie puede permitirse desperdiciar.
- En todo el mundo los hombres y mujeres jóvenes están realizando una importante contribución como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, miembros de la sociedad civil y agentes del cambio.
- Lo que haga hoy la población joven sentará las bases del comportamiento futuro de las economías.
- El acceso al trabajo productivo y decente es la mejor forma para que los jóvenes hagan realidad sus aspiraciones, mejoren sus condicio-

nes de vida y participen activamente en la sociedad. El trabajo decente proporciona a los jóvenes importantes beneficios en términos de mayor bienestar, compromiso con la democracia, seguridad y sobre todo, estabilidad política.

- La repercusión del empleo juvenil tiene un alcance que va mucho más allá del mundo del trabajo y se convierte en un factor decisivo en la transición a la edad adulta.
- Que entren con buen pie al mercado laboral puede abrir las puertas al cumplimiento de las responsabilidades y aspiraciones de los jóvenes, no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos.



👁️ Las empresas y los jóvenes, un vistazo a su relación

"La Generación Y", así han sido bautizados los jóvenes de hoy en día. Nacieron en un mundo virtual y buscan un empleo que contribuya a su crecimiento profesional pero también personal. Las compañías buscan talentos con nuevas fortalezas y liderazgo.

Hoy en día nadie cuestiona la importancia del aporte de los jóvenes en el mercado laboral como protagonistas del desarrollo económico y social. En Ecuador ¿Cómo se puede describir a los jóvenes de hoy? ¿En dónde están? ¿Cuál es su proporción en las empresas? ¿Su formación académica? Jaime Urquijo, Director Ejecutivo de Great Place to Work Institute – Colom-

bia en un interesante análisis especial revela lo que dicen las nuevas generaciones de cara al mercado laboral.

Para Urquijo, los jóvenes de hoy en día pertenecen a la llamada "Generación MTV" (o, simplemente "Y"): nacieron en un mundo virtual, están inmersos en las nuevas tecnologías de la información, con las que se relacionaron de manera

natural desde tempranas edades, lo que explica su sorprendente capacidad para procesar información, sobre todo audiovisual, a velocidades inimaginables para sus predecesores.

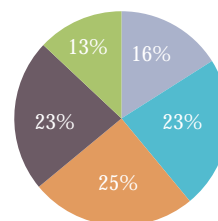
Son habitualmente representados como cínicos, volátiles y polivalentes, en gran medida debido a la heterogeneidad de sus perspectivas políticas y religiosas:

Características principales de las compañías

La mayor parte de los empleados tienen entre 30 y 36 años de edad

Por rango de edad

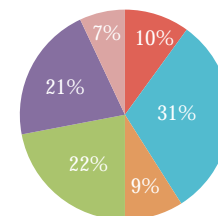
- Menores de 25 años
- Entre 25 y 29 años
- Entre 30 - 36 años
- Entre 37 - 47 años
- 48 - en adelante



La secundaria es el nivel académico aprobado en la mayoría de los colaboradores

Formación académica empleados

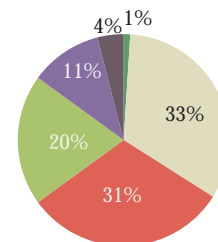
- Educación Básica
- Educación Secundaria
- Técnica o tecnológica
- Universidad incompleta
- Universidad completa
- Posgrado



En promedio, un empleado permanece en una organización 4,5 años

Tiempo de permanencia

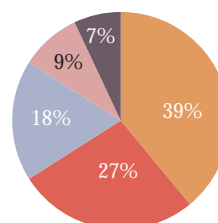
- Menos de 2 meses
- Entre 2 meses y 2 años
- Entre 2 años y 7 años
- Entre 8 años y 13 años
- Entre 13 y 25 años
- Más de 25 años



Servicios es el sector preferido en el que los empleadores tienen sus negocios

Sector económico

- Servicios
- Industria
- Comercio
- Agropecuarios
- Hidrocarburos



Fuente: GPTW® (Levantamiento de información en las empresas que trabajan clima laboral con el instituto en el Ecuador)

Los jóvenes presentan patrones de consumo que dan cuenta de su estado financiero

muchos son activistas políticos y manifiestan una profunda curiosidad por los temas espirituales (llaman su atención las perspectivas denominadas "Nueva Era") y se muestran críticos frente a las instituciones religiosas tradicionales; otros se muestran abiertamente ateos y radicalmente apáticos frente a los asuntos políticos.

Por último, presentan patrones de consumo que dan cuenta de una generación financieramente solvente y volcada sobre el mercado, al menos en los países desarrollados, gracias a un entorno socioeconómico mucho más estable que el presenciado por los jóvenes a mediados de los ochenta, y a pesar de presentar niveles de formación relativamente bajos.

La combinación entre los jóvenes y las empresas

En Deloitte se concluye que actualmente la "Generación Y" quiere corresponder con la sociedad de una manera diferente, colaborando con organizaciones sin ánimo de lucro. Las empresas quieren responder a esta inquietud por medio del desarrollo de proyectos de voluntariado donde los nuevos profesionales pueden poner en práctica sus habilidades profesionales y éticas.

Para la nueva generación que se inserta en el mercado laboral existen diversas razones por las que hacer voluntariado. Principalmente por su impacto en la comunidad en la que trabajan, y también por una inquietud personal.

En esta nueva tendencia los profesionales de la "Generación Y" están seguros de que el mejor voluntariado es



que estas organizaciones sin ánimo de lucro saquen provecho de su talento y de sus habilidades profesionales. Además consideran que participar en estos proyectos les permitirá afianzar su carrera profesional así como desarrollar sus capacidades de liderazgo, de gestión y sus habilidades de comunicación.

No obstante pocas de las empresas tienen disponibles programas de voluntariado corporativo. Y en este sentido, pocas son las empresas que, durante una entrevista, facilitan información sobre estos proyectos en los procesos de selección. Urquijo añade que los jóvenes menores de 29 años cuando ingresan a

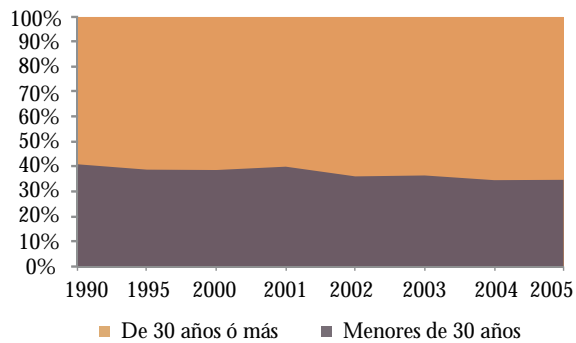
una nueva empresa le dan más relevancia e importancia a los siguientes temas como los más interesantes:

- Desarrollo
- Balance de la vida profesional y personal
- Establecer un vínculo relativamente corto con la compañía

Desarrollo: una persona de 29 años está en su etapa temprana de formación, de enriquecer el conocimiento académico con la práctica laboral y así ganar experiencia. Crecer profesionalmente es

Estadísticas del empleo juvenil menores de 29 años

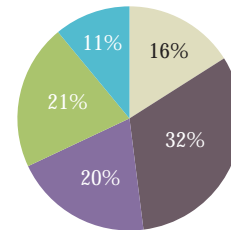
Caracterización de la Población Económicamente Activa



Su participación en las empresas es cada vez más notoria

Participación según la edad

- Menores de 20 años
- Entre 20 y 29 años
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- 50 años ó más

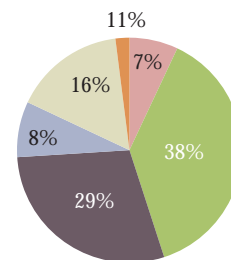


Buscan la instrucción superior, pero pocos alcanzan a culminarla

¿Cuál es su formación académica?

Menores de 29 años

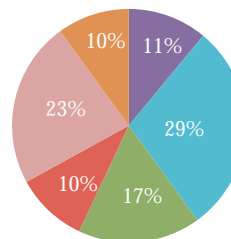
- Educación Básica
- Educación Secundaria
- Universidad incompleta
- Técnica o tecnológica
- Universidad completa
- Posgrado



La formación de los empleados mayores de 29 años es variada

Formación de los demás empleados

- Educación básica
- Educación secundaria
- Universidad incompleta
- Técnica o tecnológica
- Universidad completa
- Posgrado



Fuente: GPTW® (Levantamiento de información en las empresas que trabajan clima laboral con el instituto en el Ecuador)

la principal preocupación y meta al incorporarse a una nueva firma, incluso, en algunos casos estará dispuesto a hacer sacrificios en otros órdenes, principalmente en el tema de la compensación salarial porque siente que en el hecho de aprender y desarrollarse profesionalmente hay una remuneración implícita que a él le termina favoreciendo.

Balance de la vida profesional y personal: otro asunto por el que este grupo tiene una sensibilidad alta (referida a los demás integrantes de una compañía) es el equilibrio entre lo laboral y personal. Este grupo se preocupa que sus espacios, en los que participa de manera activa, como los deportivos y culturales no sean interrumpidos completamente. Hay que tener en cuenta que una persona en esta edad no comparte los mismos que los de una persona que supera los 40 años de edad y que cuando ingresa a una empresa buscará que esos espacios se respeten. Ese tema es particularmente sensible.

Establecer un vínculo relativamente corto con la compañía: no se tiende a establecer un vínculo con la compañía como el que mantuvieron sus mayores con ella y que trabajaron por cinco, 15 o 20 años. La persona menor a los 29 años se ve a sí misma como una persona más móvil, que puede salirse de una compañía para buscar una opción de desarrollo más atractiva en otra parte. Entonces esto le conduce a un vínculo emocional con la compañía menor o menos fuerte



al que se tenía en el pasado. Esto es algo que tienen que aprender a gestionar los empleadores, en el sentido de que algunas personas pueden llegar a vincularse por plazos inferiores a tres años, pero esto no menoscaba los aportes que pueda hacer durante ese período en la compañía. Hay que cambiar de mentalidad y pensar que una persona puede estar vinculada por períodos muy cortos y tener un alto nivel de compromiso y trabajo.

¿Qué buscan las empresas?

Manejo de idiomas, buen nivel técnico y académico así como la predisposición para viajar son algunas de las caracterís-

ticas que las empresas líderes buscan en los talentos, según los diferentes niveles. Teniendo en cuenta del tipo de puesto, uno de los conocimientos requeridos es el manejo de idiomas. Inglés, español y portugués son los más solicitados, en este orden, más aún en el nivel de Mandos Medios. Una segunda cuestión muy buscada es la predisposición para viajar y trasladarse ya que los proyectos globales o regionales son cada vez más frecuentes y la persona debe mostrar esa flexibilidad y adaptarse a los diferentes contextos.

Otro factor muy valorado debido a la expansión de la formación de equipos virtuales, cuyos integrantes trabajan



Aspectos relevantes



Un empleado menor a 29 años no establece vínculos largos en una compañía.



Las empresas buscan talentos flexibles y con gran capacidad de adaptación.



Las universidades deben ofrecer una formación más que técnica.



distanciados entre sí, es que los nuevos integrantes de la compañía tengan un buen manejo de herramientas informáticas para coordinar tareas y desarrollar comunicación entre los integrantes.

Los requerimientos son más exigentes de acuerdo a la jerarquía del puesto. Así por ejemplo, para los mandos medios altos, los estudios de posgrado o MBA son muy apreciados. Además de los requerimientos anteriores se agregan como factores diferenciadores el conocimiento de la industria y la red de contactos generados a raíz de la misma.

Otras fortalezas que importan...

- Capacidad propositiva: que el nuevo

empleado se tenga la suficiente confianza para proponer temas que aporten a la innovación.

- Cualidades de liderazgo: el nuevo talento debe ser persuasivo, lograr que sus ideas se acepten y con gran capacidad de inclusión.
- Universidades acreditadas: las empresas buscan profesionales con formación mucho más que técnica.
- Trabajar en equipo: se prefiere a las personas que sepan trabajar en equipo y no que sean aisladas, porque ese aislamiento va a dificultar el capitalizar el aporte que esa persona pudiera hacer a una compañía.



Algunas conclusiones

Las cifras de empleo al finalizar el 2010 son significativas, hay que esperar a ver la tendencia en el primer trimestre de este año.

La inversión pública subió en niveles notables sobre todo en las áreas de construcción, educación, salud y turismo.

Con las facilidades de estudio, subió el nivel de instrucción de la PEA del país.

Hay que combinar políticas y medidas macroeconómicas específicas para los jóvenes y considerar la oferta y la demanda de mano de obra así como la cantidad y calidad del empleo.

Las empresas buscan incorporar profesionales jóvenes, básicamente para formar colaboradores alineados con sus políticas y cultura organizacional.