NOTA TÉCNICA Nº IDB-TN-3170

Encuesta de demanda de habilidades 2024

¿Qué habilidades necesitan las empresas en Ecuador?

Andrés Alban
María Isabel García Mosquera
Mateo Jiménez
María Laura Oliveri
Juanita Ruiz
Cynthia Van Der Werf

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Protección Social y Mercados Laborales
Unidad de Migración

Julio 2025

Encuesta de demanda de habilidades 2024

¿Qué habilidades necesitan las empresas en Ecuador?

Andrés Alban
María Isabel García Mosquera
Mateo Jiménez
María Laura Oliveri
Juanita Ruiz
Cynthia Van Der Werf

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Protección Social y Mercados Laborales
Unidad de Migración

Julio 2025

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

¿Qué habilidades necesitan las empresas en Ecuador? Encuesta de demanda de habilidades laborales Ecuador, 2024 / Andrés Alban, María Isabel García Mosquera, Mateo Jiménez, María Laura Oliveri, Juanita Ruiz, Cynthia Van Der Werf.
p. cm. — (Nota técnica del BID ; 3170)
Incluye referencias bibliográficas.
1. Labor demand-Ecuador. 2. Labor supply-Ecuador. 3. Skilled labor-Ecuador. 4. Employer attitude surveys-Bolivia. I. Alban, Andrés. II. García Mosquera, María Isabel. III. Jiménez, Mateo. IV. Oliveri, María Laura. V. Ruiz, Juanita. VI. Werf, Cynthia van der. VII. Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Migraciones. VIII. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Protección Social y Mercados. IX. Serie.
IDB-TN-3170

Palabras clave: Mercado Laboral, Demanda Laboral, Brecha de habilidades, Vacantes
Clasificación JEL: J23, J24, J63

http://www.iadb.org

Copyright © 2025 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Información de contacto: María Laura Oliveri (mloliveri@iadb.org).

Encuesta de Demanda de **Habilidades Laborales 2024**

¿Qué habilidades necesitan las empresas en Ecuador?

Andrés Alban
María Isabel García Mosquera
Mateo Jiménez
María Laura Oliveri
Juanita Ruiz
Cynthia Van Der Werf

EL NUEVO ECUADOR
Ministerio del Trabajo
BID
BID | LAB

Resumen ejecutivo

La Encuesta de Demanda de Habilidades Laborales, se levantó en Ecuador en el año 2024 y es representativa para las ciudades de Quito y Guayaquil, los polos económicos más importantes del país. Los resultados ofrecen información valiosa sobre la composición empresarial, características de los trabajadores, competencias laborales requeridas y brecha de habilidades, información indispensable para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito público y privado. Los principales resultados se resumen a continuación:

Composición del mercado laboral: En ambas ciudades, los sectores de servicios y comercio concentran más del 80% de las empresas y generan la mayor parte del empleo. Sin embargo, mientras las pequeñas empresas predominan en número (76%), las medianas y grandes son responsables de la mayoría de los puestos de trabajo existentes, subrayando su importancia en la generación de empleo.

Distribución ocupacional: Los grupos ocupacionales que más concentran empleo incluyen técnicos, profesionales de nivel medio y personal administrativo en Quito, mientras que en Guayaquil predominan las ocupaciones elementales. Las mujeres tienen una mayor participación en servicios y comercio, pero enfrentan barreras significativas para acceder a roles de liderazgo, especialmente en Guayaquil, donde los hombres ocupan el 90% de estas posiciones.

Vacantes y habilidades buscadas: El 15,8% de las empresas en Quito y el 10,5% en Guayaquil tenían vacantes por cubrir. Los vendedores lideran las demandas en ambas ciudades, seguidos por técnicos y profesionales. Las competencias técnicas específicas son prioritarias para los empleadores, junto con habilidades digitales básicas y medias. En general, para llenar estas vacantes puede tomar hasta 3,8 semanas en Quito y 3,6 semanas en Guayaquil y los canales de reclutamiento difieren por ciudad: en Guayaquil se utiliza en mayor medida recomendaciones de amigos y familiares y en Quito las redes sociales de la empresa.

Brechas externas e internas de habilidades:

Brecha externa: En promedio, en las dos ciudades, el 41% de las empresas enfrenta dificultades para cubrir vacantes. Las empresas en la rama de la construcción tienen mayor dificultad en cubrir las vacantes, que el resto de los sectores. Por grupo de ocupación, el de oficiales y operarios muestra el mayor nivel de vacantes difíciles de cubrir en Quito; mientras que en Guayaquil el de directores y gerentes. La dificultad en cubrir las vacantes se debe principalmente a la falta de experiencia laboral y que los candidatos no cuentan con las habilidades técnicas necesarias.

Brecha interna: El 79% de los trabajadores en Quito y el 82% en Guayaquil son considerados plenamente competentes. En Quito, el grupo de ocupación con menores trabajadores plenamente competentes es el de agricultores y en Guayaquil es el de trabajadores de servicios y vendedores. Las principales carencias incluyen comunicación clara y efectiva, trabajo en equipo y competencias técnicas específicas para la ocupación.

Capacitación como estrategia clave: El 78% de las empresas en Quito y el 66% en Guayaquil capacitaron a sus empleados durante 2023. Las grandes empresas lideran estos esfuerzos con tasas superiores al 90%. Las áreas prioritarias de capacitación incluyen competencias técnicas específicas para la ocupación, inducción para el puesto de trabajo y habilidades interpersonales como trabajo en equipo. Para las empresas que no capacitaron, la falta de presupuesto sigue siendo una barrera importante para muchas empresas.

Oportunidades de mejora del servicio público: La encuesta destaca oportunidades para fortalecer herramientas como la plataforma pública “Encuentra Empleo” del Ministerio del Trabajo, que según la encuesta tiene un bajo uso debido al desconocimiento entre las empresas. Además, se recomienda mejorar la difusión del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) para ampliar su alcance y atender mejor las necesidades del mercado laboral.

Contenido

Resumen ejecutivo 1
Agradecimientos 4
Antecedentes 6
1. Marco conceptual 7
2. Definiciones 9
3. Objetivos de la encuesta 10
4. Ficha de la Encuesta 11
5. Levantamiento de la encuesta 12
5.1. Metodología de recolección 14
6. Resultados de la encuesta 16
6.1. Caracterización de empresas y trabajadores 16
6.1.1. Caracterización de trabajadores por sector económico y grupo de ocupación 17
6.1.2. Caracterización de trabajadores por sexo 20
6.1.3. Trabajadores jóvenes y trabajadores en situación de movilidad humana 24
6.1.4. Contrataciones de enero a diciembre 2023 26
6.2. Perspectivas de contratación en los siguientes 12 meses 27
6.3. Vacantes, habilidades y competencias más buscadas en postulantes 29
6.4. Brecha de habilidades 36
6.4.1. Brecha externa de habilidades 36
Razones y efectos de la brecha externa de habilidades 39
6.4.2. Brecha interna de habilidades 42
Habilidades que hacen falta a trabajadores y efectos brecha interna de habilidades 44
Estrategias de las empresas para cubrir la brecha interna de habilidades: capacitación 47
Conocimiento y uso del SECAP por parte del sector privado 52
7. Conclusiones 54
Bibliografía 55
Anexo 1: Diseño muestral 57
Diseño y construcción 58
Cobertura 60
Construcción de factores de expansión 61
Anexo 2: Grupos de ocupación más capacitados 63

Agradecimientos

La implementación de una encuesta de este tipo es un proceso complejo que requiere una inversión en recursos financieros, humanos y tecnológicos. Implica además la coordinación de múltiples actividades y la participación de diversos actores. En el caso de la Encuesta de Demanda de Habilidades 2024, el trabajo ha sido el resultado de un esfuerzo colaborativo en el que participaron varios actores de distintas maneras, desde la etapa de diseño, difusión, levantamiento y análisis. A continuación, se detallan y agradecen las instituciones y actores que han contribuido a la exitosa ejecución de esta encuesta:

En primer lugar, se agradece al equipo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), al representante de Ecuador Juan Carlos de la Hoz, a Laura Ripani ex jefa de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social, a Pablo Ibarrarán, jefe de la División de Protección Social y Mercados Laborales y a la Ministra de Trabajo del Ecuador Dr. Ivonne Núñez Figueroa por su compromiso y soporte a la iniciativa. A la División de Protección Social y Mercados Laborales del BID, especialmente a Liliana Serrate, Daniela Arias, Manuel Urquidi y David Rosas-Shady, por su apoyo técnico. A la Unidad de Migración por sus comentarios y aportes, adicionalmente por el apoyo con la creación de la página web https://www.encuestahabilidades.com/ a cargo de Mauro de Oliveira.

A Paula Auerbach del BID Lab y Natazha Valarezo del BID Invest por facilitar el acercamiento a los actores del sector privado. Al equipo de comunicación de la oficina del BID en Ecuador: Maria Jose Carvajal y Valeria Heredia por sus aportes en la difusión de la encuesta. Al equipo de ConnectAmericas del BID especialmente a Jorge Pantoja y Luciano Gasparini por el apoyo en la difusión de la encuesta.

También se agradece al personal de las siguientes instituciones que han colaborado en la etapa de diseño, implementación y difusión de la encuesta: Ministerio del Trabajo del Ecuador (MDT), como principal impulsor de esta iniciativa, particularmente al equipo de la Subsecretaría de Empleo y Salarios: David Padilla, Jorge Olmedo, Paul Guillén y al equipo de las oficinas de empleo del Servicio Público de Empleo (SPE) que contribuyeron con el seguimiento a las empresas. A los funcionarios de la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo, especialmente a Pablo Mosquera, Elena Guerrero, Daniela Game, Diego Andrade de la Cueva, Priscila Fernandez; al equipo de Comunicación del MDT, especialmente a Ana Gabriela Puente, y al equipo de gestión del proyecto de inversión "Apoyo compromiso por el empleo para la efectividad de las políticas de empleo". A Ana Maria Pesantes, secretaria técnica de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) y al Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca, por su apoyo en la difusión de la encuesta entre las empresas del sector.

Se agradece también al Servicio Ecuatoriano de Capacitación y Formación Profesional (SECAP) que puso a disposición sus servidores para hacer posible el levantamiento de la encuesta, en particular a sus autoridades: John de Mora y Sebastian Zuquilanda y el área de tecnología de la institución, especialmente a Juan Fernando Osorio y Leonardo Mantilla. A Henry Guamán consultor que apoyó en la instalación y soporte al sistema de captura de datos de la encuesta. A Innovations for Poverty Action (IPA) especialmente a Gshan Irigoin, Nadja Florian y Braulio Arteaga que apoyaron en el diseño y ejecución de la encuesta y coordinaron al equipo de encuestadores en campo. Se agradece además al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), por la facilitación de información para el marco muestral.

A los directivos y áreas de comunicación y técnicas de las principales Cámaras Empresariales del Ecuador, entre estas: Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG), Cámara de Comercio de Quito (CCQ), Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana (AMCHAM), Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG), Cámara de Industrias y Producción (CIP), Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana Guayaquil (AHK), Cámara de Industrias, Producción y Empleo (CIPEM), Federación Ecuatoriana de Exportadores (FEDEXPOR). Asimismo, a Corporación Formados, al Consejo de Educación Superior (CES), Revista Ekos y BIDAcademy.

Se recibieron comentarios al cuestionario de la encuesta de parte de los colegas Pauline Henriquez Leblanc y Carlos Guaipatin de la División de Competitividad e Innovación del BID. A Gustavo Canavire y Ana María Rojas Mendez del Banco Mundial y Federico Luis Agusti, Carolina Merizalde, Maybritt Rasmussen Crespo y Daniela Navas Perroni de ACNUR.

Por último, y de manera especial, extendemos un agradecimiento a los pilares fundamentales de este estudio: los gerentes, responsables de recursos humanos y encargados de selección y contratación de personal de las empresas seleccionadas. Su participación en la Encuesta de Demanda de Habilidades ha proporcionado información crucial que constituye la base de este documento.

Antecedentes

Las encuestas dirigidas a empresas juegan un papel fundamental en la obtención de información para la toma de decisiones estratégicas, tanto en el ámbito público como en el privado. A través de estas encuestas, se recopilan datos esenciales sobre la dinámica empresarial, el empleo, la productividad, entre otras variables. La información que se obtiene de las empresas no solo contribuye a mejorar la gestión y planificación interna de las empresas, sino que también es clave para la planificación del país, mediante la formulación de políticas públicas que promuevan el desarrollo económico y la competitividad.

En Ecuador, diversas encuestas empresariales han sido implementadas a lo largo de los años con el objetivo de proporcionar datos relevantes sobre distintos aspectos de la actividad empresarial. Entre estas se destaca la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que ofrece información valiosa sobre la estructura y evolución económica de las empresas. Sin embargo, hasta ahora, no existía una encuesta específicamente orientada a analizar las habilidades y competencias de la fuerza laboral desde la perspectiva empresarial, lo que representa una importante brecha en la comprensión del desajuste entre la oferta y demanda de competencias en el mercado laboral.

La Encuesta de Demanda de Habilidades (EDH) surge para llenar este vacío de información, proporcionando una fuente de información integral y detallada sobre las necesidades de habilidades en el sector empresarial. La EDH se enfoca en identificar las brechas de habilidades que enfrentan las empresas, así como en entender los requerimientos específicos para los distintos puestos de trabajo disponibles. Esta encuesta permitirá una mejor comprensión de las necesidades de formación y desarrollo del capital humano y la mejora de la competitividad del país.

1. Marco conceptual

La inversión en capital humano es un pilar clave para el crecimiento económico y social de los países, reflejándose directamente en las habilidades o competencias que las personas adquieren a lo largo de su formación y experiencia. Sin embargo, más allá de fortalecer estas habilidades, surge el desafío de lograr una correspondencia eficiente entre la oferta de competencias y la demanda laboral.

Investigaciones realizadas por autores como Hanushek (Hanushek, Schwerdt, Wiederhold, & Woessmann, 2015) y Heckman (Heckman, Stixrud, & Urzua, 2006) subrayan que no solo existen brechas significativas en las habilidades adquiridas, sino también desajustes entre lo que el mercado laboral requiere y las capacidades de los trabajadores. Estos desajustes generan problemas de subutilización del talento, reducen la productividad, y contribuyen a un desempleo estructural que, en conjunto, derivan en pérdidas económicas y sociales. Por tanto, abordar estas brechas y desajustes es crucial para mejorar el funcionamiento del mercado laboral y aprovechar plenamente el capital humano disponible.

Las metodologías para anticipar la demanda de habilidades y su desajuste pueden provenir de distintos métodos (González-Velosa & Rucci, 2016):

- Sistemas de seguimiento a información administrativa del sector público o privado sobre vacantes.
- Encuesta a empleadores
- Estudios sectoriales
- Métodos cuantitativos de pronóstico de demanda

Cada uno de estos métodos tienes sus ventajas y desventajas en función del público que se busque atender y de sus objetivos.

A continuación, se presenta las principales experiencias internacionales en el levantamiento de encuestas empresariales.

En el **Reino Unido**, desde 2010, se realiza cada dos años la Employer Skills Survey. Esta encuesta constituye una fuente vital de información sobre los problemas de habilidades que enfrentan los empleadores (Department for Education, 2020).

En la **Unión Europea**, la European skills and jobs survey (ESJS) recopila periódicamente información sobre las necesidades de competencias, los desajustes entre oferta y demanda de habilidades, y el aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores adultos en los mercados laborales de los Estados miembros. La primera encuesta se realizó en 2014 y la segunda en 2021 (CEDEFOP, 2024).

En **Chile**, se lleva a cabo la Encuesta Nacional de Demanda Laboral, desarrollada por el Observatorio Laboral de Aysén y la Universidad de Aysén. Esta encuesta permite caracterizar los requerimientos de capital humano de las empresas tanto a nivel nacional como regional.

En **Perú**, **Bolivia** y **Costa Rica,** el BID ha apoyado y asesorado en el levantamiento y análisis de Encuestas a empresas (Novella, Alvarado, Rosas-Shady, & González-Velosa, 2019) (Novella & Rosas-Shady, 2023), (Urquidi, Sardán, Serrate, Albarracín, & Chumacero, 2023).

Finalmente, es importante diseñar las encuestas empresariales como una pieza más de un sistema coordinado que, a partir de diversos insumos, busca identificar las demandas de habilidades de la economía y, en segundo lugar, de diseñar las encuestas con base en marcos conceptuales rigurosos (González-Velosa & Rucci, 2016).

2. Definiciones

A lo largo del presente documento se utilizan las siguientes definiciones:

Habilidades: Las habilidades se entienden como un conjunto de conocimientos, destrezas y competencias que un trabajador debe poseer para desempeñar con éxito las tareas de un empleo específico. En general, las habilidades podrían dividirse en dos categorías principales:

- **Habilidades técnicas o específicas:** Son conocimientos y capacidades directamente relacionados con las tareas específicas que realiza la persona en el trabajo, como el manejo de maquinaria, uso de software especializado o destrezas en procedimientos técnicos.
- **Habilidades blandas:** Incluyen capacidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la capacidad para resolver problemas y el liderazgo, las cuales son aplicables a una amplia gama de contextos laborales.

Brechas de Habilidades: Se refiere a la diferencia entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que los empleadores requieren para los distintos puestos de trabajo. Esta discrepancia puede presentarse de dos formas:

- **Brechas internas de habilidades**: Cuando los trabajadores actuales no poseen las competencias necesarias para desempeñar sus tareas con eficiencia.
- **Brechas externas de habilidades:** Cuando las empresas enfrentan dificultades para encontrar trabajadores con las habilidades adecuadas en el mercado laboral.

Identificar estas brechas es esencial para orientar las políticas públicas, ajustar los programas de formación profesional y mejorar los mecanismos de intermediación entre empleadores y trabajadores.

Habilidades requeridas y nivel de competencia: Identificación de las habilidades técnicas y blandas necesarias para cada puesto.

Dificultades para cubrir vacantes: Análisis de los motivos por los cuales ciertas vacantes no pueden ser cubiertas con facilidad.

Impacto de las brechas de habilidades: Evaluación de cómo la falta de ciertas habilidades afecta el desempeño de las empresas.

3. Objetivos de la encuesta

El objetivo general de la encuesta es el de recopilar información detallada sobre las características de la demanda de habilidades en el mercado laboral ecuatoriano. Esta información beneficiará a individuos, empresas y al sector público, brindando conocimientos estratégicos fundamentales para la toma de decisiones.

Entre los objetivos específicos se destacan:

- Identificar las habilidades técnicas y blandas más demandadas por las empresas en el país y los principales sectores de la economía.
- Determinar las competencias y conocimientos específicos requeridos para distintos puestos de trabajo.
- Analizar la brecha de habilidades interna y externa.
- Ser insumo para identificar las necesidades de capacitación y formación de los trabajadores para satisfacer la demanda de habilidades laborales.
- Proporcionar información a las empresas para que puedan planificar sus estrategias de contratación y desarrollo de personal.
- Contribuir a la formulación de políticas públicas y estrategias de desarrollo económico basadas en las necesidades reales del mercado laboral del Ecuador.

4. Ficha de la Encuesta

Encuesta de Demanda de Habilidades Laborales Ecuador, 2024	
Nombre de la operación estadística	Encuesta de Demanda de Habilidades[1]
Institución responsable	Ministerio del Trabajo
Tipo de operación estadística	Encuesta probabilística
Tamaño de la muestra	2.570 empresas
Universo de estudio	Empresas de tamaño pequeño, mediana A, mediana B y grande
Unidad de observación	Empresas
Cobertura geográfica	Quito y Guayaquil
Cobertura temática	Ramas de actividad: Agricultura Minas Manufactura Comercio Construcción Servicios (excepto Administración pública y defensa, Actividades de hogares como empleadores y Actividades de organizaciones)
Nivel de desagregación territorial	Quito, Guayaquil
Principales variables	Rama de actividad CIIU 4.0 Grupo de ocupación CIUO 08 Habilidades y competencias requeridas Requisitos a los postulantes Vacantes difíciles de cubrir Requerimientos de capacitación Otras variables relevantes[2]
Productos estadísticos[3]	Bases de datos Metodología Tabulados Sintaxis Formulario Manual
Periodo de levantamiento	Marzo – agosto 2024

1. La Encuesta de Demanda de Habilidades Laborales es parte del Inventario de Operaciones Estadísticas del Programa Nacional de Estadística del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): 2021-2025 (INEC, 2025), como institución responsable está el Ministerio de Trabajo (MDT). Este es un paso importante para la institucionalización de la encuesta y su levantamiento y difusión continua.

2. Como parte de la Encuesta, se invitó a los participantes a completar un formulario sobre la demanda de servicios del SECAP. Los resultados de dicho formulario se analizarán en un documento complementario enfocado en las barreras a la contratación de población local y en movilidad humana en Ecuador.

3. En el caso de requerir los productos estadísticos de la encuesta, comunicarse con María Laura Oliveri al correo: mloliveri@iadb.org.

5. Levantamiento de la encuesta

El Ministerio de Trabajo, como entidad responsable de la formulación de políticas públicas en el ámbito laboral y del empleo en Ecuador, tiene entre sus objetivos estratégicos "Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral". En línea con este objetivo, y en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Consejo de Educación Superior (CES) y las principales cámaras empresariales del país[4], se implementó la primera Encuesta de Demanda de Habilidades (EDH). Las cámaras empresariales desempeñaron un papel central en esta etapa, antes y durante el levantamiento de la encuesta, quienes llevaron a cabo jornadas informativas dirigidas a los representantes de estas cámaras y a las empresas afiliadas y contacto directos con las empresas para apoyar el levantamiento a través de sus distintos canales de comunicación.

Esta encuesta tiene como propósito principal recopilar información detallada sobre las necesidades de mano de obra del sector empresarial, así como los requisitos esenciales para ocupar los puestos de trabajo disponibles.

En cuanto a la disponibilidad de fuentes de información relacionadas con habilidades, los análisis realizados sobre las operaciones que proporcionan datos estadísticos de empresas, y que constan en el inventario de operaciones estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), determinaron que no existen otras fuentes que ofrezcan la amplitud y el alcance de la Encuesta de Demanda de Habilidades.

La EDH es una operación estadística por muestreo probabilístico, cuyo marco muestral es el Registro Estadístico de Empresas (REEM) del INEC (INECa, 2024). Está dirigida a pequeñas, medianas y grandes empresas, con representatividad para Quito y Guayaquil, y cobertura temática según las secciones de actividades económicas definidas por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) revisión 4, excluyendo "Administración Pública y Defensa", "Actividades de hogares como empleadores" y "Actividades de organizaciones".

El levantamiento de esta información permite identificar brechas de habilidades en el mercado laboral ecuatoriano. El cuestionario, diseñado en colaboración entre el Ministerio

4. Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG), Cámara de Comercio de Quito (CCQ), Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana (AMCHAM), Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG), Cámara de Industrias y Producción (CIP), Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana (AHK), Cámara de Industrias, Producción y Empleo (CIPEM), Federación Ecuatoriana de Exportadores (FEDEXPOR) y Corporación Formados.

de Trabajo y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), aborda aspectos como la demanda de habilidades por sector económico, brechas internas y externas por ocupación y tipo de habilidades, estrategias empresariales para abordar estas brechas, y las consecuencias de las deficiencias de habilidades en el rendimiento empresarial.

Para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica que realizan e identificar a los trabajadores según las tareas que realizan se sigue las siguientes clasificaciones:

Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Actividades Económicas (CIIU rev.4): sirve para clasificar uniformemente las actividades o unidades económicas de producción, dentro de un sector de la economía, según la actividad económica principal que desarrolle (INEC, 2012). Se denomina actividad económica a cualquier proceso mediante el cual se obtiene bienes y servicios que cubren las necesidades

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08): Es un sistema de organización de datos e informaciones sobre las diferentes ocupaciones de la población económicamente activa de un país, región, empresa o sector; facilita un marco para el análisis, la agregación y la descripción de los contenidos del trabajo en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo (INEC, 2012).

5.1. Metodología de recolección

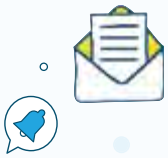
1 Difusión previa al levantamiento de datos

En primer lugar, se llevó a cabo un proceso de difusión de la encuesta antes del levantamiento de datos, el cual incluyó la publicación de información en las páginas web del Ministerio de Trabajo, de las Cámaras de Comercio e Industria del país y de una página web creada específicamente para la encuesta: www.encuestahabilidades.com

2 Contacto directo con empresas

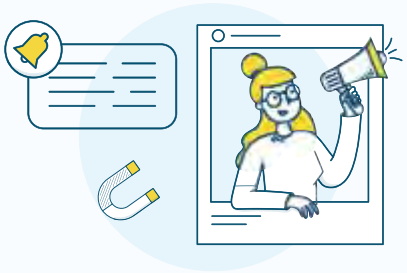
Además, se enviaron correos electrónicos desde el MDT y mensajes a través de WhatsApp a las empresas seleccionadas en la muestra, y se realizaron llamadas telefónicas por parte de funcionarios del Ministerio, quienes proporcionaron detalles sobre el propósito de la encuesta y su relevancia para mejorar la formación y capacitación de la fuerza laboral del país.

3 Diálogo y atención personalizada



Estos contactos se llevaron a cabo con el objetivo de fomentar una participación de las empresas desde el principio, y el diálogo para esta comunicación fue cuidadosamente elaborado para garantizar consistencia y claridad en la presentación de la información clave.

Al mismo tiempo y durante el levantamiento de la encuesta se habilitó una línea telefónica y un correo institucional[5] en el MDT para responder consultas, complementado con un canal de WhatsApp.



4 Campañas en redes sociales

Asimismo, se realizaron campañas en redes sociales para informar sobre la Encuesta de Demanda de Habilidades y resaltar la importancia de la información que se iba a recolectar.

5 Herramienta tecnológica de recolección

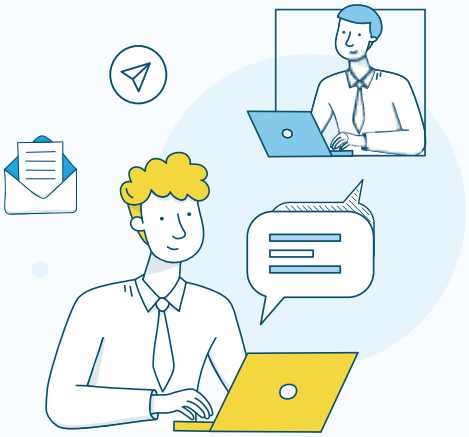
Para la recolección de datos, se desarrolló un aplicativo digital en Survey Solutions[6], una herramienta tecnológica creada por el Banco Mundial que asegura la calidad y eficiencia en la obtención de datos. Las empresas seleccionadas recibieron una invitación que contenía un enlace para acceder a la página web, www.encuestahabilidades.com; posteriormente se validaba el RUC y se redirigía al usuario al aplicativo Survey Solutions.

6 Acceso seguro y confidencialidad

En este sistema la empresa ingresaba sus credenciales, lo que aseguraba la autenticidad de cada participante y garantizaba la confidencialidad y privacidad de los datos recopilados, e iniciaba el proceso de llenado de la encuesta.

5. encuesta_habilidades@trabajo.gob.ec
6. https://mysurvey.solutions/es/.

7 Protocolo de acompañamiento digital

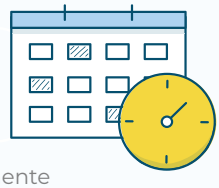


Para el proceso de recolección, se estableció un protocolo de interacción entre los informantes, funcionarios del Ministerio de Trabajo y/o asesores en campo, quienes brindaban asistencia y soporte sobre la navegación en el formulario y el diligenciamiento de las preguntas.
El formulario fue estructurado de manera lógica, guiando a los participantes a través de sus secciones y preguntas.

8 Manual de apoyo

Además, se elaboró un Manual de la Encuesta, que detalla de manera exhaustiva el procedimiento para diligenciar cada pregunta del formulario, así como las definiciones de las preguntas y las categorías de respuesta.
El objetivo de este instrumento fue proporcionar la información necesaria a los representantes de las empresas y a los funcionarios del Ministerio de Trabajo para facilitar una correcta implementación del formulario.

9 Tiempo de aplicación y periodo de levantamiento



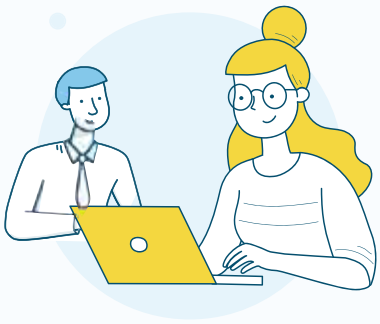
La duración de la encuesta fue de aproximadamente 30 minutos por participante, fue autoadministrada y se llevó a cabo desde finales de marzo hasta agosto de 2024. Este plazo fue necesario para garantizar un alcance amplio y suficiente tiempo para la recolección de datos de las empresas seleccionadas.

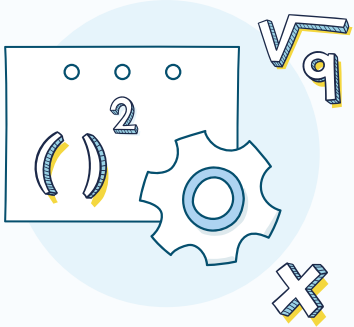
10 Seguimiento y recordatorios

Durante este período, se implementaron estrategias de seguimiento y recordatorios para maximizar la tasa de respuesta y asegurar que se obtuviera información representativa de todos los sectores. También se contó con el apoyo de las cámaras para la difusión.

11 Acompañamiento presencial

Adicionalmente, en paralelo desde el 15 de mayo hasta el 17 de julio, inició la fase de acompañamiento presencial a las empresas de Quito y Guayaquil, respectivamente, que duró hasta la tercera semana del mes de julio.
Esta fase fue liderada por la organización Innovations for Poverty Action (IPA) y tuvo el objetivo de facilitar y asistir en el llenado de la encuesta.





12 Diseño muestral

El diseño muestral de la encuesta se puede revisar en el anexo 1.

6. Resultados de la encuesta

A continuación, se presentan los principales resultados de la Encuesta de Habilidades 2024, incluyendo indicadores clave, estadísticas descriptivas y comparaciones con otras fuentes de información relevantes. La población de la EDH 2024 abarca empresas pequeñas, medianas y grandes de todo el país, excluyendo actividades de Administración Pública y Defensa, Actividades de Hogares como Empleadores y Actividades de Organizaciones Extraterritoriales. La información es representativa específicamente para las ciudades de Quito y Guayaquil, permitiendo analizar las tendencias del empleo y necesidades de habilidades en los dos principales centros económicos del país. Este análisis ofrece una visión detallada sobre la composición de las empresas, las características de los trabajadores y las competencias laborales requeridas en el mercado ecuatoriano. Los resultados reflejan el estado del mercado laboral en Ecuador y brindan una base y es insumo para identificar brechas de habilidades y necesidades de capacitación que puedan guiar futuras políticas de formación y capacitación.

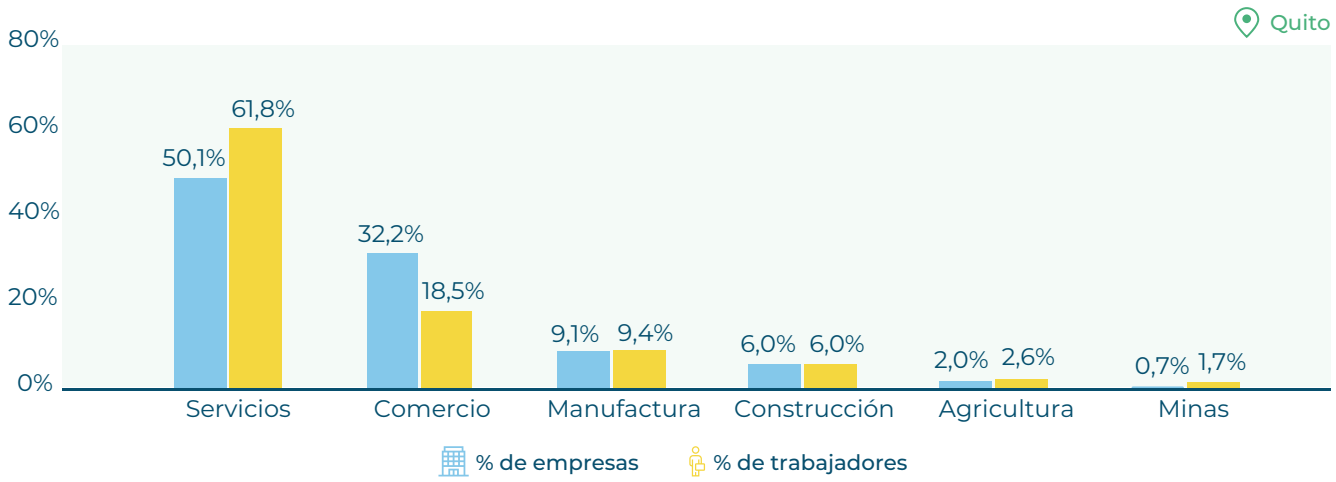
6.1. Caracterización de empresas y trabajadores

Según el Registro Estadístico de Empresas (REEM) del INEC (INECa, 2024), las ciudades de Quito y Guayaquil, el foco de la Encuesta de Habilidades, concentraron en 2023, el 64% de las ventas a nivel nacional, el 52% del empleo registrado en la seguridad social y el 40% de las empresas del país.

6.1.1. Caracterización de trabajadores por sector económico y grupo de ocupación

Según la Encuesta de Demanda de Habilidades, en Quito, el sector de servicios[7], junto con el comercio, representan más del 80% de las empresas de la ciudad. Así, de las aproximadamente 19 mil empresas en Quito, el 50% pertenecen al sector de servicios, el cual emplea al 61,8% de trabajadores de la ciudad. El comercio concentra el 32,2% de empresas y el 18,5% de trabajadores (Gráfico 1).

Gráfico 1 | Distribución de empresas y trabajadores por rama de actividad, Quito
(% de empresas y trabajadores)

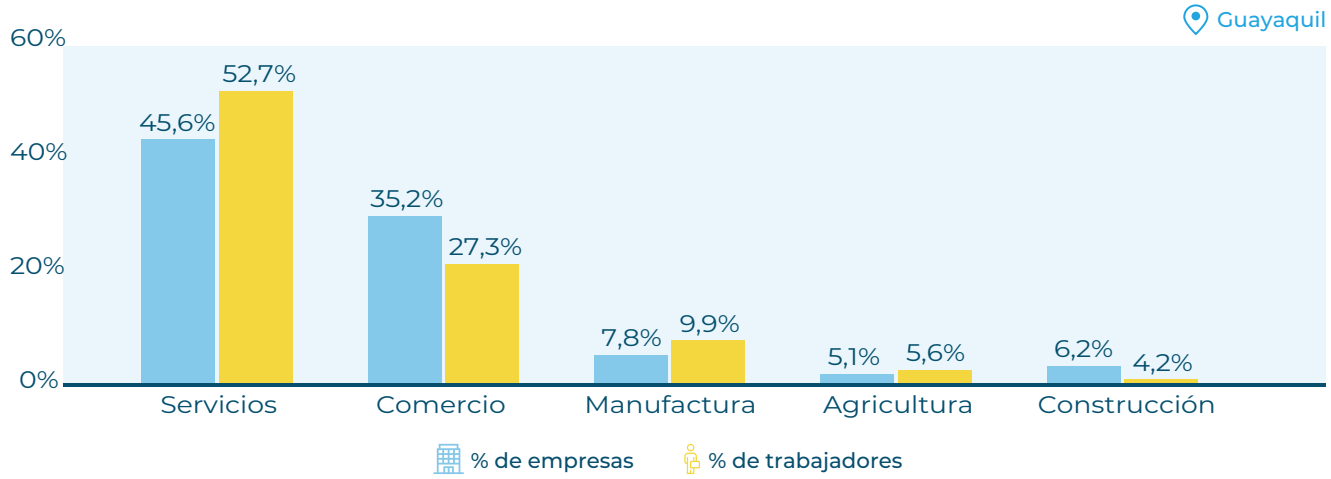


Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

De manera similar, en Guayaquil, los sectores de servicios y comercio concentran el 80,9% de las empresas, proporcionando empleo al 80% de los trabajadores, lo que equivale a 289 mil personas (Gráfico 2). Estos datos sugieren que estas ramas son cruciales para la economía local y la generación de empleo.

7. El sector de servicios incluye las ramas de: D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, E. Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento, H. Transporte y almacenamiento, I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, J. Información y comunicación, K. Actividades financieras y de seguros, L. Actividades inmobiliarias, M. Actividades profesionales, científicas y técnicas, N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo, P. Enseñanza, Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, R. Artes, entretenimiento y recreación, S. Otras actividades de servicios.

Gráfico 2 | Distribución de empresas y trabajadores por rama de actividad, Guayaquil
(% de empresas y trabajadores)

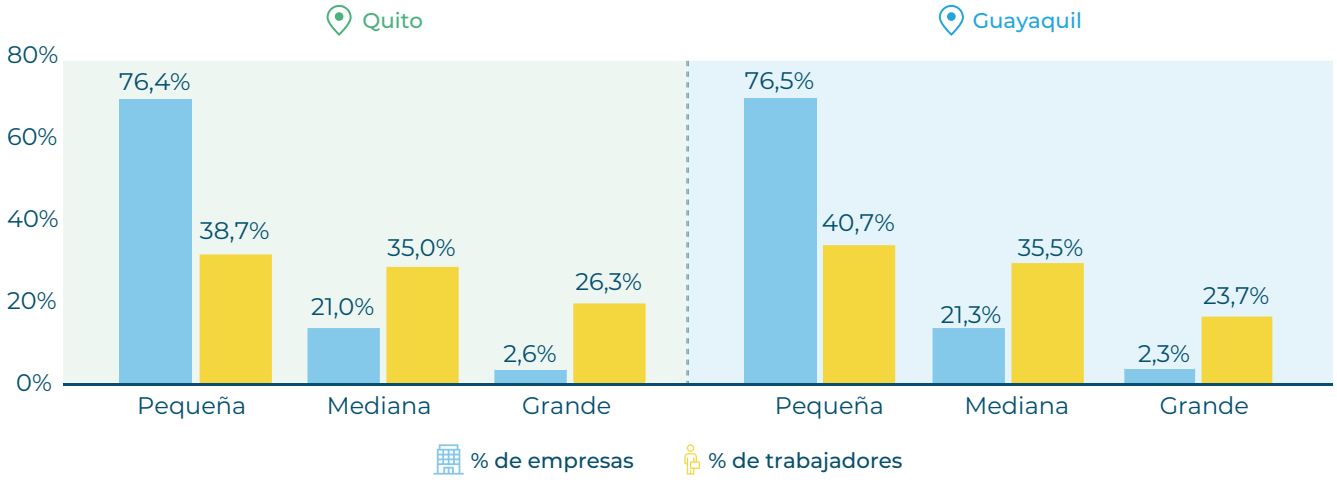


Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En el gráfico no se incluye la cifra para la rama de Minas en Guayaquil dada la alta variabilidad de las estimaciones.

El Gráfico 3 revela que las empresas pequeñas predominan en número, representando alrededor del 76% en Quito y Guayaquil. Sin embargo, la mayor parte de los empleos los generan las empresas medianas y grandes. En Quito, estas empresas emplean al 61,3% del total de trabajadores, lo que equivale a 297.881 personas, mientras que en Guayaquil concentran el 59,3% del empleo, con 214.149 trabajadores. Este patrón indica que, aunque las pequeñas empresas son las más numerosas, las medianas y grandes desempeñan un papel crucial en la generación de empleo.

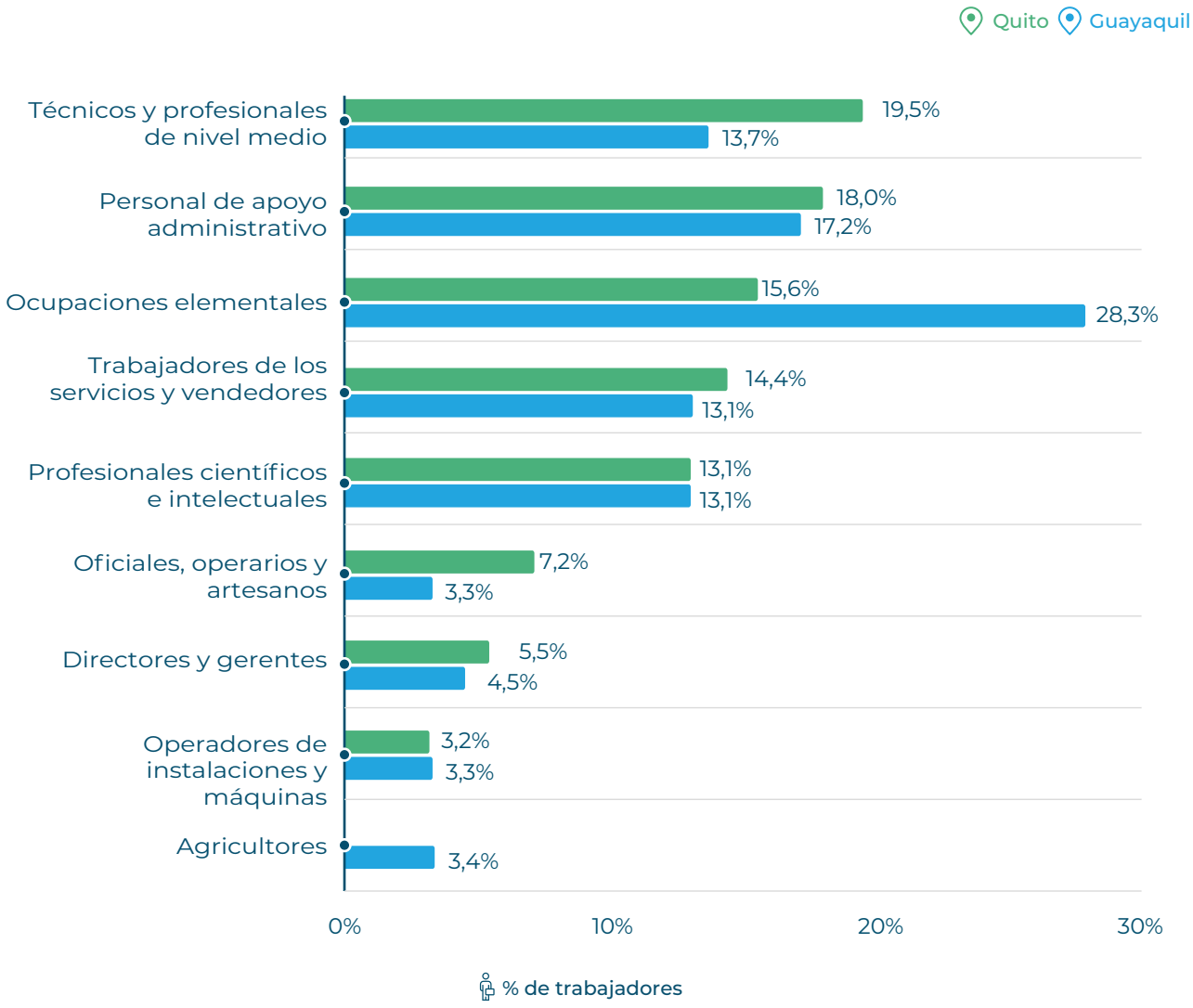
Gráfico 3 | Distribución de empresas y trabajadores por tamaño, Quito y Guayaquil
(% de empresas y trabajadores)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

El Gráfico 4 muestra la distribución de trabajadores por grupo ocupacional a un dígito. En Quito, los grupos de técnicos y profesionales de nivel medio, junto con el personal de apoyo administrativo, concentran el mayor número de empleos (19,5% y 18% respectivamente). En Guayaquil, las ocupaciones elementales representan el 28,3% del empleo, seguidas por el personal de apoyo administrativo con 17,2%.

Gráfico 4 | Distribución de trabajadores por grupo ocupacional, Quito y Guayaquil
(% de trabajadores)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En el gráfico no se incluyen cifras para el grupo de CIUO de agricultores y trabajadores calificados para Quito, dada la alta variabilidad de las estimaciones.

6.1.2. Caracterización de trabajadores por sexo

En general, tanto en Quito como Guayaquil, las mujeres concentran el 40% del empleo y los hombres el 60% restante (Tabla 2). Esto es consistente con la distribución del empleo por sexo en el mercado laboral ecuatoriano (INEC, 2024).

Según la Encuesta de Demanda de Habilidades, en Quito, las mujeres se concentran en mayor proporción en la rama de servicios (65%), frente al 60% de los hombres. En Guayaquil también se muestra una mayor participación de las mujeres en la rama de servicios (57%), con una diferencia de 7 p.p. al comparar con la concentración de los hombres (50%). Así mismo, en Quito se observa una diferencia importante (6 p.p.) en la concentración de hombres en la rama de construcción (8%), frente a la de las mujeres (2%). En Guayaquil, algo similar ocurre en la rama de agricultura, donde los hombres tienen una presencia del 8% frente al 2% de mujeres (Tabla 1).

Por tamaño de empresa, en Quito, se observa una distribución relativamente homogénea de hombres y mujeres; mientras que, en Guayaquil, se observa una concentración mayor de mujeres en las pequeñas empresas.

En cuanto al grupo de ocupación, en Quito y Guayaquil los hombres tienen una alta participación en el grupo de ocupaciones elementales, 12 y 14 p.p. más que las mujeres (Tabla 1). Por su parte, las mujeres se concentran en el grupo de personal de apoyo administrativo (26% en Quito, 23% en Guayaquil) y técnicos y profesionales de nivel medio (21% en Quito, 16% en Guayaquil).

Tabla 1 | Distribución de los trabajadores por sexo y grupo de análisis, Quito y Guayaquil

(% de trabajadores)

Desagregación	Quito	Guayaquil
Rama		
Servicios	60%	50%
	65%	57%
Comercio	17%	24%
	21%	32%
Manufactura	10%	12%
	9%	7%
Construcción	8%	6%
	2%	2%
Minas	2%	-
	1%	-
Agricultura	-	8%
	2%	2%
Tamaño de empresa		
Pequeña	38%	39%
	39%	44%
Mediana	34%	37%
	36%	33%
Grande	27%	24%
	25%	23%
Grupo de ocupación		
Ocupaciones elementales	21%	34%
	8%	20%
Técnicos y profesionales de nivel medio	18%	12%
	21%	16%
Trabajadores de los servicios y vendedores	14%	12%
	14%	14%
Personal de apoyo administrativo	13%	13%
	26%	23%
Profesionales científicos e intelectuales	11%	9%
	17%	19%
Oficiales, operarios	10%	5%
	-	1%
Directores y gerentes	5%	4%
	6%	5%
Operadores de instalaciones y máquinas	5%	5%
	-	-
Agricultores y trabajadores calificados	-	5%
	-	-

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En la tabla no se incluye las cifras con estimaciones que presentan alta variabilidad.

Hombre
Mujer

Al analizar, dentro de cada grupo la distribución de hombres y mujeres (Tabla 2) tanto en Quito como en Guayaquil, las ramas de agricultura y comercio están dominadas por hombres (más del 80%), lo mismo sucede en Guayaquil con la rama de construcción (85%). La rama de servicios, igualmente, tiene una mayor proporción de trabajadores hombres tanto en Quito (54%) como Guayaquil (54%), aunque en comparación con los demás sectores muestra una mayor presencia femenina (46%) (Tabla 2).

Por tamaño de empresa, se observa que, tanto en Quito como Guayaquil, la proporción de hombres es mayor en todos los tamaños de empresas, similar al promedio de cada ciudad (Tabla 2). En cuanto a los grupos de ocupación, en ambas ciudades las mujeres tienen una presencia muy baja en roles de liderazgo (grupo de directores y gerentes), esta brecha es mayor en Guayaquil donde los hombres ocupan el 90% de estas posiciones frente al 10% de mujeres. Adicionalmente, en Quito, se observa otro grupo de ocupación altamente masculinizados ocupaciones elementales con el 78% de hombres, frente al 22% de mujeres. Por otro lado, las mujeres tienen una mayor presencia relativa en el grupo de trabajadores de los servicios y vendedores de comercio (59%) y en técnicos y profesionales de nivel medio (52%).

En Guayaquil, se observa una brecha de género más marcada en la mayoría de los grupos ocupacionales en comparación con Quito. Así, en los grupos de agricultores y trabajadores agropecuarios, operadores de instalaciones y máquinas; y, ocupaciones elementales, los hombres tienen una participación mayor al 70%. Por otro lado, en el grupo de trabajadores de los servicios y vendedores y técnicos y profesionales de nivel medio, se observa una mayor participación de mujeres, de 54% y 57%, respectivamente.

Tabla 2 | Proporción de trabajadores por sexo, dentro de cada desagregación

(% de trabajadores)

Desagregación	Quito	Guayaquil
Rama		
Agricultura	84%	82%
	16%	18%
Comercio	83%	98%
	17%	2%
Construcción	66%	85%
	34%	15%
Manufactura	60%	71%
	40%	29%
Minas	57%	-
	43%	-
Servicios	54%	54%
	46%	46%
Tamaño de empresa		
Grande	61%	62%
	39%	38%
Pequeña	59%	57%
	41%	43%
Grande	57%	63%
	43%	37%
Grupo de ocupación		
Directores y gerentes	81%	90%
	19%	10%
Ocupaciones elementales	78%	72%
	22%	28%
Oficiales, operarios	59%	57%
	41%	43%
Operadores de instalaciones y máquinas	58%	86%
	42%	14%
Personal de apoyo administrativo	56%	59%
	44%	41%
Profesionales científicos e intelectuales	55%	54%
	45%	46%
Técnicos y profesionales de nivel medio	48%	43%
	52%	57%
Trabajadores de los servicios y vendedores	41%	46%
	59%	54%
Agricultores y trabajadores calificados	-	87%
	-	13%
Total	59%	60%
	41%	40%

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En la tabla no se incluye las cifras con estimaciones que presentan alta variabilidad.

Hombre
Mujer

6.1.3. Trabajadores jóvenes y trabajadores en situación de movilidad humana

La Encuesta de Demanda de Habilidades también recogió información acerca algunos grupos que presentan barreras de inserción laboral: trabajadores jóvenes y trabajadores en movilidad humana.

Por un lado, en cuanto a los trabajadores jóvenes de 18 a 29 años (Tabla 3), se observa que Guayaquil tiene una mayor participación de trabajadores de este grupo de edad (27%) que Quito (24%). Por rama de actividad económica, en Quito, la mayoría de los jóvenes están empleados en el sector servicios (62%) y comercio (21%). En Guayaquil, los jóvenes se concentran también en la rama de servicios (49%), pero con menor proporción que en Quito; le sigue Comercio con el 36%. Al analizar la proporción de jóvenes dentro de cada rama de actividad, se observa que en la rama de comercio los jóvenes tienen una representación mayor al promedio de la ciudad, tanto en Quito (28%) como Guayaquil (35%).

Tabla 3 | Trabajadores jóvenes, por tamaño de empresa y rama, Quito y Guayaquil *(porcentajes)*

	Quito		Guayaquil	
Desagregación	Distribución de jóvenes dentro de la ciudad (%)*	Proporción de jóvenes dentro de cada categoría (%)**	Distribución de jóvenes dentro de la ciudad (%)*	Proporción de jóvenes dentro de cada categoría (%)**
Rama				
Servicios	62%	24%	49%	25%
Comercio	21%	28%	36%	35%
Manufactura	9%	22%	7%	20%
Construcción	4%	16%	3%	22%
Minas	1%	18%	-	-
Agricultura	-	-	4%	18%
Tamaño de empresa				
Grande	43%	27%	38%	25%
Mediana	34%	23%	33%	25%
Pequeña	23%	21%	29%	33%
Total ciudad	24%		27%	

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Notas: *Indica qué porcentaje de los trabajadores jóvenes en la ciudad, trabajan en cada sector o tipo de empresa. ** Muestra cuántos de los trabajadores de cada sector o tamaño de empresa son jóvenes. En la tabla no se incluye las cifras con estimaciones que presentan alta variabilidad.

Por otro lado, en cuanto a trabajadores en movilidad humana, en Quito un 3% de trabajadores son migrantes, en Guayaquil este porcentaje es mínimo, llegando al 1%. En ambas ciudades la mayor parte de trabajadores migrantes está concentrado en la rama de servicios (63%). En Quito un 43% de trabajadores migrantes está en las empresas grandes, mientras que en Guayaquil el 43% de sus trabajadores migrantes está concentrado en empresas medianas.

Tabla 4 | Trabajadores en movilidad humana, por tamaño de empresa y rama, Quito y Guayaquil *(porcentajes)*

	Quito		Guayaquil	
Desagregación	Distribución de trabajadores en sit. movilidad humana dentro de la ciudad (%)*	Proporción de trabajadores en sit. movilidad humana dentro de cada categoría (%)**	Distribución de trabajadores en sit. movilidad humana dentro de la ciudad (%)*	Proporción de trabajadores en sit. movilidad humana dentro de cada categoría (%)**
Rama				
Servicios	63%	3%	63%	2%
Comercio	25%	4%	24%	1%
Manufactura	5%	2%	8%	1%
Minas	2%	3%	-	-
Construcción	-	-	-	-
Agricultura	-	0,3%	-	-
Tamaño de empresa				
Grande	43%	3%	39%	1%
Mediana	41%	3%	37%	2%
Pequeña	16%	2%	24%	1%
Total ciudad		3%		1%

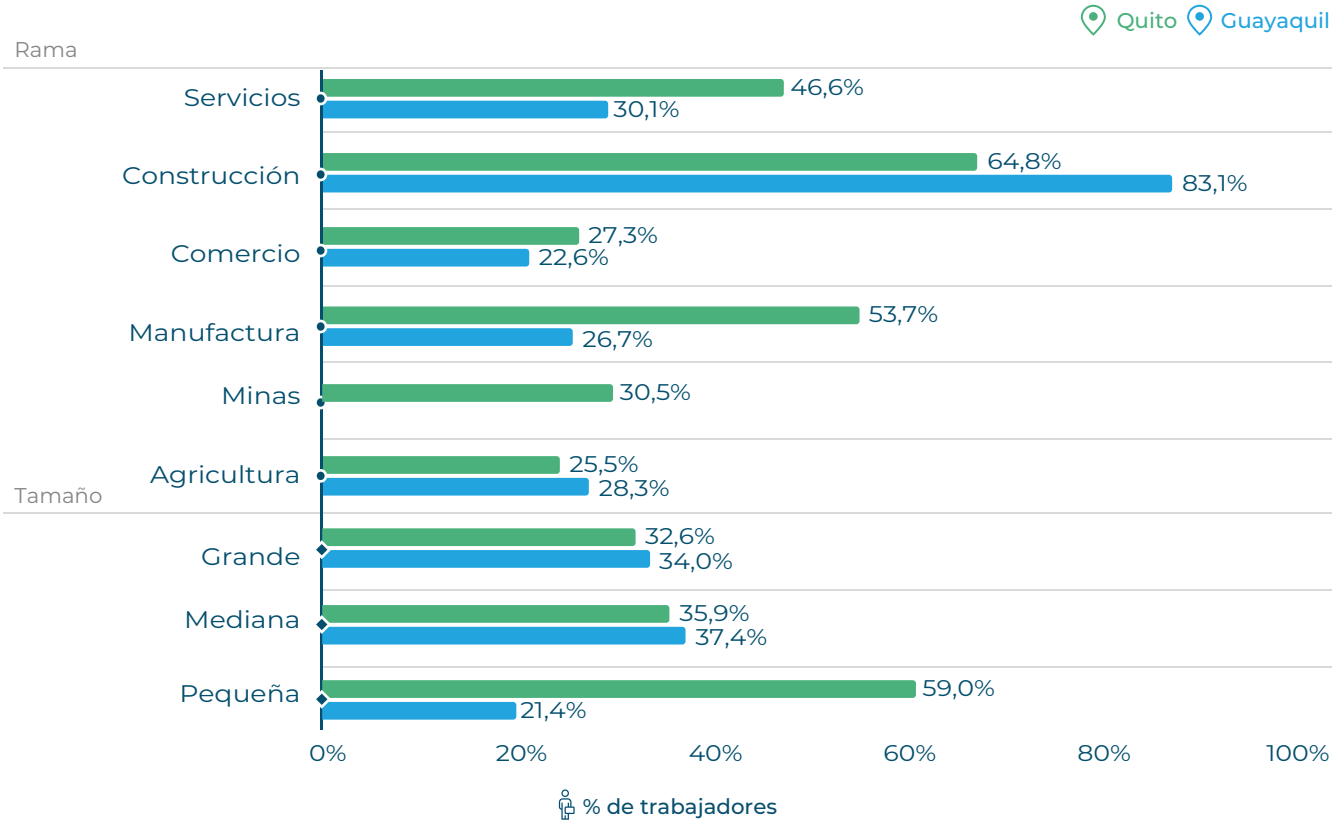
Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Notas: *Indica qué porcentaje de los trabajadores en situación de movilidad humana en la ciudad, trabajan en cada sector o tipo de empresa. **Muestra cuántos de los trabajadores de cada sector o tamaño de empresa están en situación de movilidad humana. En la tabla no se incluye las cifras con estimaciones que presentan alta variabilidad.

6.1.4. Contrataciones de enero a diciembre 2023

La EDH 2024 investigó también el número de trabajadores contratados de enero a diciembre de 2023, considerando tanto nuevos puestos como reemplazos en cargos existentes[8]. En Quito en 2023, se realizaron 213.359 contrataciones y en Guayaquil, 108.570. Esto representa el 44% y 30% de trabajadores en 2023[9], respectivamente. El Gráfico 5 revela que, en ambas ciudades, el sector de la construcción fue en donde se presentó la mayor proporción de trabajadores contratados, con respecto al total de trabajadores de dicho sector; esta proporción fue del 65% en Quito y del 83% en Guayaquil. Al analizar por tamaño de las empresas, se observa que, en Quito, en las empresas pequeñas, el número de contrataciones representaron el 59% del empleo total del 2023, frente al 21% en la ciudad de Guayaquil.

Gráfico 5 | Trabajadores contratados de enero a diciembre 2023, nuevos puestos y reemplazos
(% del número de trabajadores en 2023)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En el gráfico no se incluye la cifra para la rama de Minas en Guayaquil dada la alta variabilidad de las estimaciones.

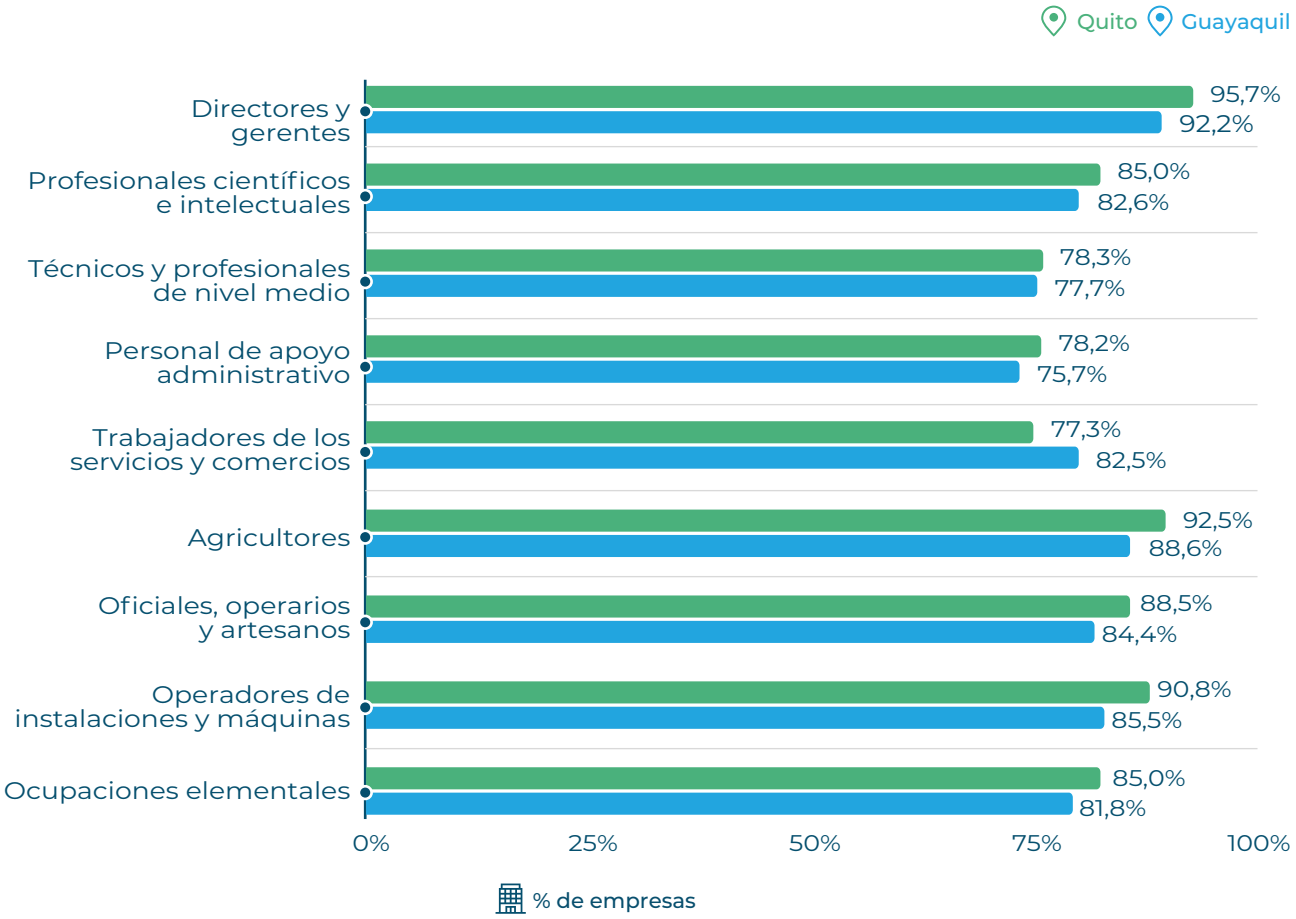
8. Estos resultados pueden diferir de los registros administrativos del Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo, por diversas razones: universo de empresas investigadas, informante, entre otros.

9. Estas cifras no reflejan una creación neta de empleo, ya que pueden estar abarcado además de nuevas posiciones, recontrataciones o reemplazos.

6.2. Perspectivas de contratación en los siguientes 12 meses

Las empresas al ser consultadas sobre las perspectivas de contratación para los siguientes 12 meses, tanto en Quito como en Guayaquil, la mayor parte esperan que el número de trabajadores se mantenga igual, principalmente en la categoría de ocupación de directores y gerentes (Gráfico 6).

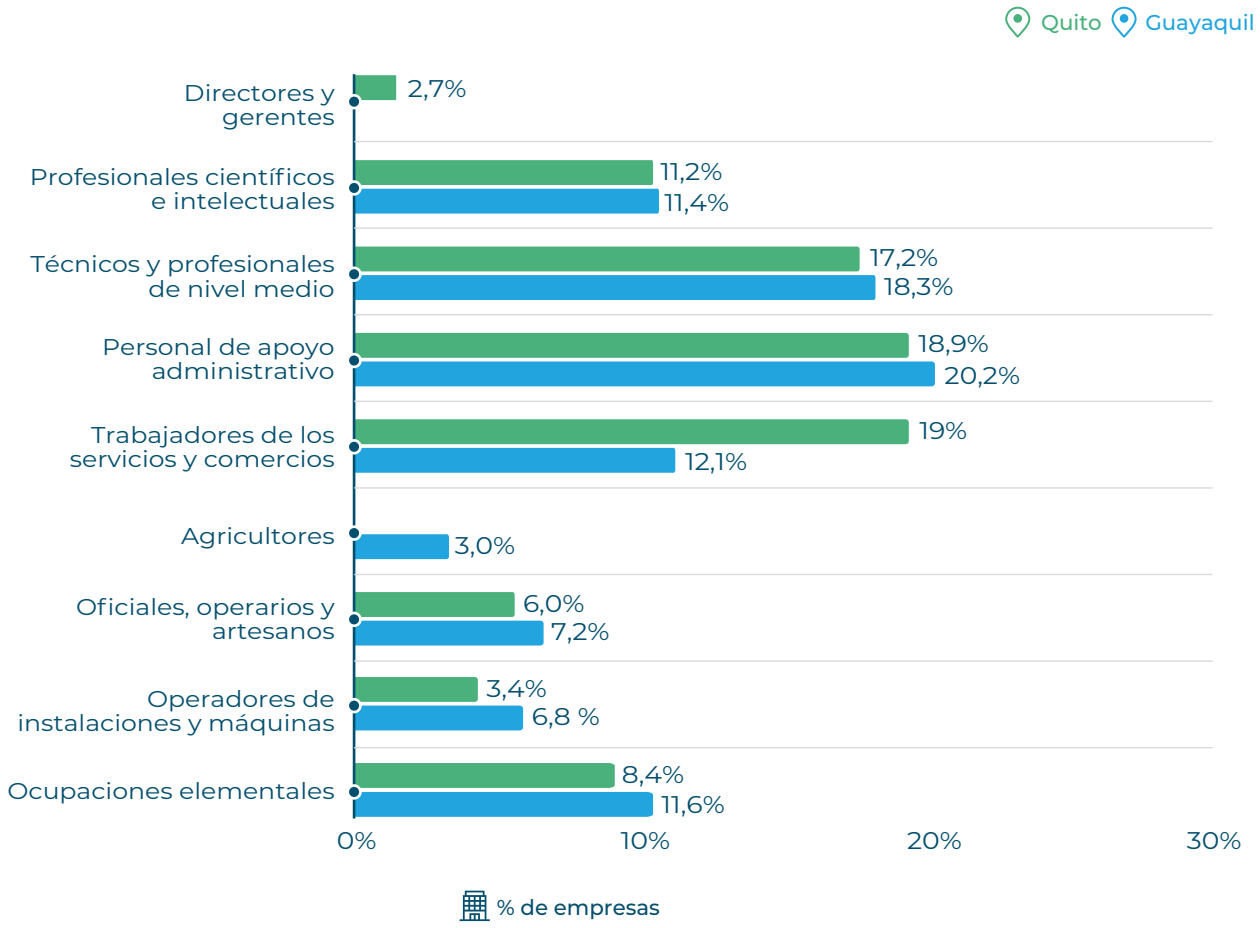
Gráfico 6 | Empresas que esperan que en los siguientes doce meses el número de empleados se mantenga igual para cada grupo de ocupación, Quito y Guayaquil
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Tanto en Quito como en Guayaquil, se observa que en el grupo de ocupación de apoyo administrativo cerca del 20% de las empresas espera que aumente el número de trabajadores (Gráfico 7). En el grupo de técnicos y profesionales, el 17% de empresas en Quito espera que aumente el número de trabajadores, frente al 18% en Guayaquil (Gráfico 7). Resalta que, en Guayaquil en el grupo de trabajadores de servicios y comercio, el 19% de las empresas esperan también un aumento de trabajadores (Gráfico 7).

Gráfico 7 | Empresas que esperan que en los siguientes doce meses el número de empleados aumente para cada grupo de ocupación, Quito y Guayaquil
(% de empresas)



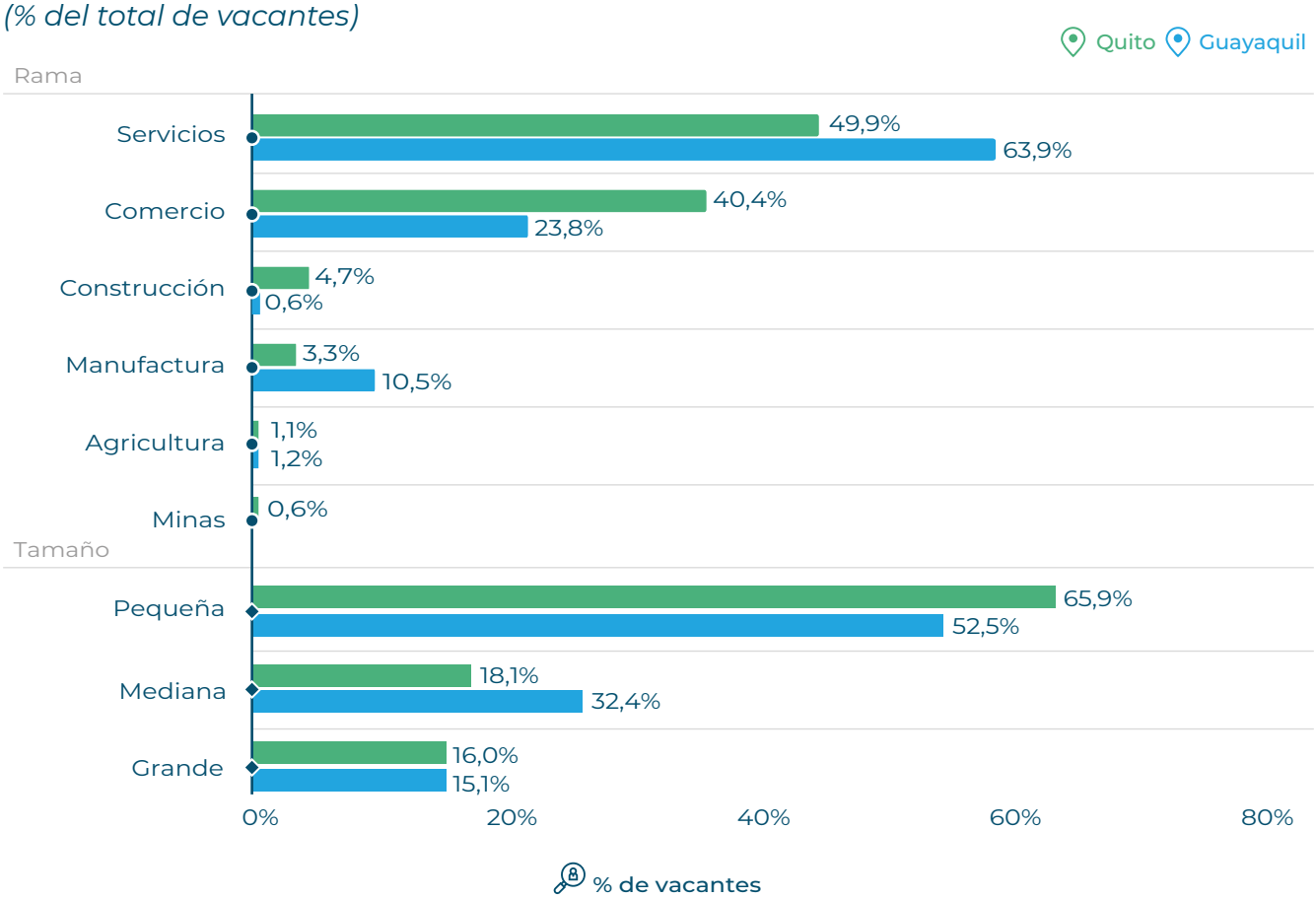
Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En el gráfico no se incluye la cifra para Quito: agricultores y trabajadores calificados, y Guayaquil: directores y gerentes dada la alta variabilidad de las estimaciones.

6.3. Vacantes, habilidades y competencias más buscadas en postulantes

Al momento del levantamiento de la encuesta el 15,8% de las empresas en Quito y el 10,5% de las empresas de Guayaquil, tenían vacantes por cubrir. Por un lado, en Quito, la mitad de las vacantes por cubrir se concentró en la rama de servicios (50%), seguida de comercio (40%) (Gráfico 8). Por otro lado, en Guayaquil la mayor parte de las vacantes pertenecían a la rama de servicios (64%), y un cuarto de las vacantes en la rama de comercio (24%), se muestra además que la rama de manufactura concentró el 11% de las vacantes de Guayaquil (Gráfico 8). Por tamaño de empresa, en las dos ciudades, la mayor parte de las vacantes estuvieron en las pequeñas empresas (Gráfico 8).

Gráfico 8 | Distribución de las vacantes por cubrir, Quito y Guayaquil
(% del total de vacantes)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En el gráfico no se incluye la cifra para la rama de Minas en Guayaquil dada la alta variabilidad de las estimaciones.

La Tabla 5 muestra los 10 grupos de ocupación a nivel a dos dígitos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, donde se concentra el 78% de las vacantes de Quito y el 70% de vacantes de Guayaquil. Ambas ciudades coinciden en ciertos grupos como vendedores y empleados en trato directo con el público, pero presentan diferencias en otras categorías, reflejando las necesidades específicas del mercado laboral local.

Tabla 5 | Top 10 grupo de ocupación (CIUO) a dos dígitos con más vacantes, Quito y Guayaquil

	Quito	Guayaquil
1	Vendedores (52)	Vendedores (52)
2	Profesionales de las ciencias y la ingeniería de nivel medio (31)	Trabajadores de los servicios personales (51)
3	Profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas (33)	Profesionales de las ciencias y de la ingeniería (21)
4	Empleados en trato directo con el público (42)	Empleados en trato directo con el público (42)
5	Otro personal de apoyo administrativo (44)	Operadores de instalaciones fijas y máquinas (81)
6	Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales (26)	Otro personal de apoyo administrativo (44)
7	Profesionales de la enseñanza (23)	Profesionales de la enseñanza (23)
8	Limpiadores y asistentes (91)	Directores ejecutivos, personal directivo de la administración pública (11)
9	Técnicos de la tecnología de la información y las comunicaciones (35)	Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles (83)
10	Profesionales de nivel medio de la salud (32)	Ayudantes de preparación de alimentos (94)

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

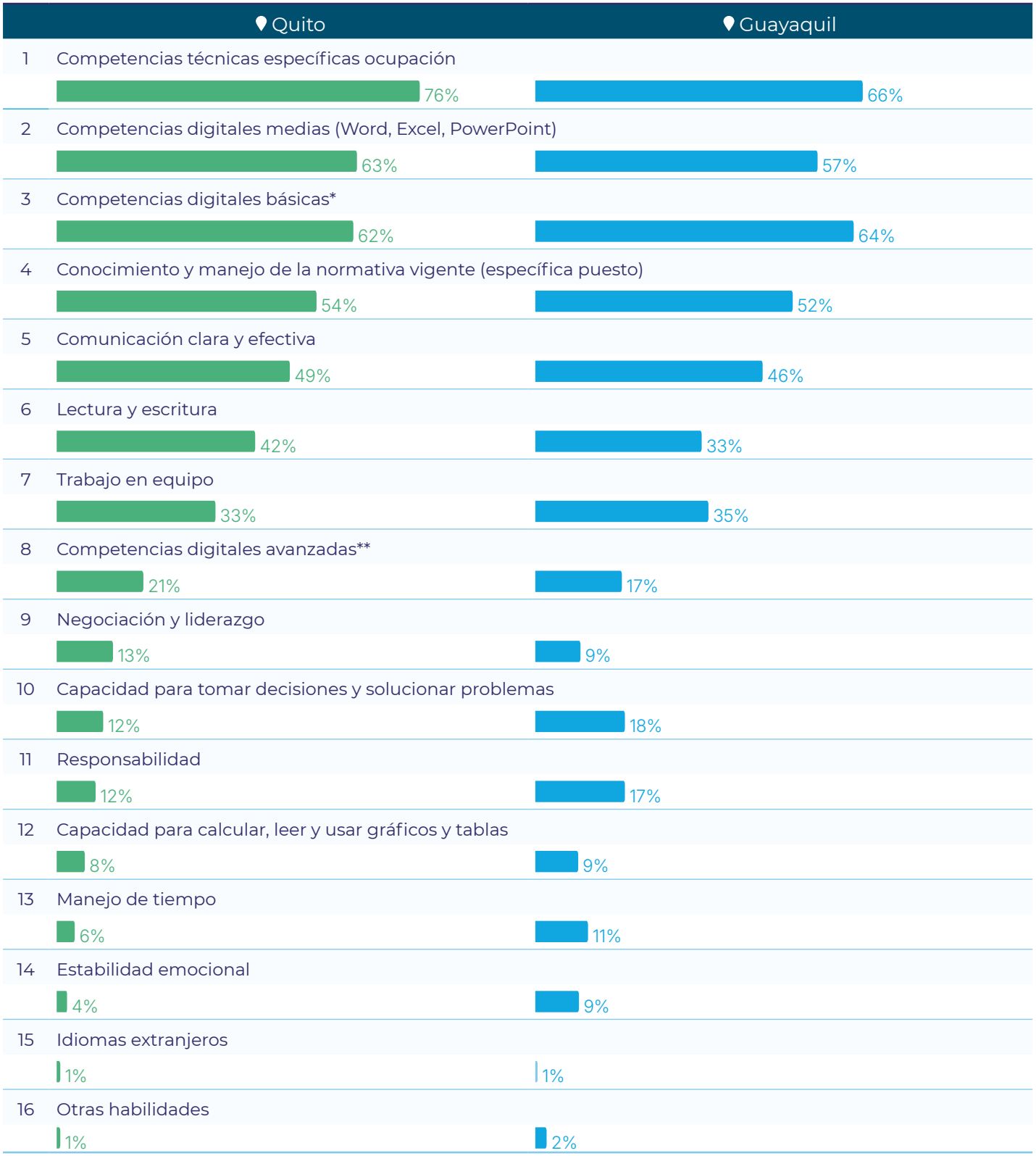
Nota: Entre paréntesis se muestra el código CIUO a dos dígitos.

Dentro de los procesos para llenar una vacante, es relevante profundizar en las habilidades y competencias que buscan las empresas en sus postulantes. Estos requerimientos reflejan las expectativas del mercado laboral y ofrecen un marco para comprender las demandas de habilidades o competencias necesarias para cubrir las vacantes.

La Tabla 6 presenta las habilidades y competencias que las empresas consideran más importantes al buscar postulantes. Así, tanto en Quito como Guayaquil el 79% y 66% de las empresas, respectivamente, consideran a las competencias técnicas específicas de la ocupación dentro de las cinco más importantes. En Quito, un menor porcentaje (63%) considera las competencias digitales medias (Word, Excel, PowerPoint), seguido de las competencias digitales básicas (uso de equipos de computación, internet, correo electrónico) con el 62%. En Guayaquil estos porcentajes son del 57% y 64%, respectivamente (Tabla 6).

Tabla 6 | Habilidades y competencias que las empresas buscan en postulantes, Quito y Guayaquil

(% de empresas)

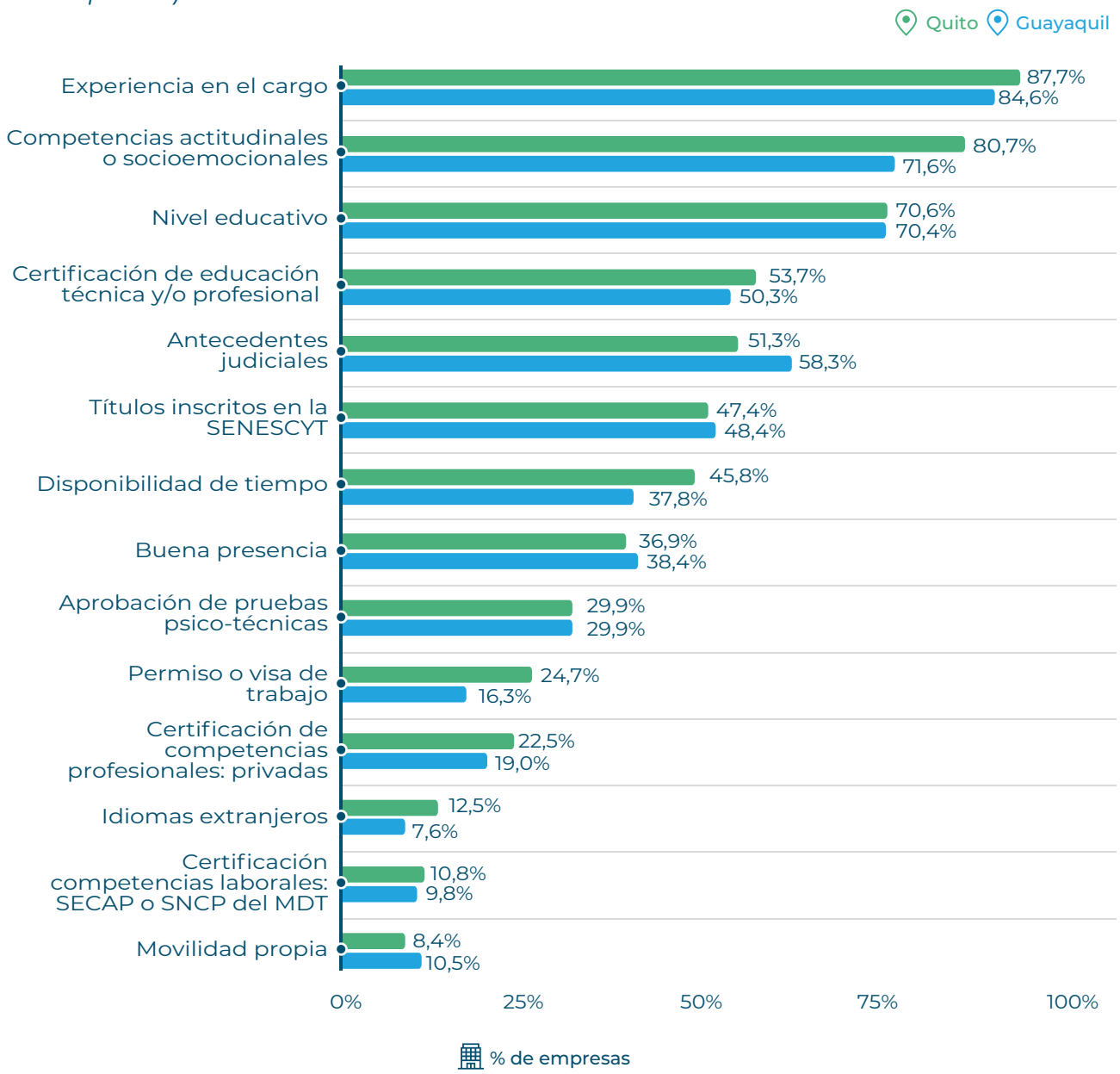


Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Notas: *Competencias digitales básicas: uso de equipos de computación, internet, correo electrónico. **Competencias digitales avanzadas (Programación, desarrollo de aplicativos, manejo de bases de datos, redes sociales). La pregunta realizada a las empresas fue: ¿Cuál de las siguientes habilidades o competencias busca normalmente su empresa en los postulantes? Se incluyeron 15 habilidades y se pidió ordenarlas por nivel de importancia. En la tabla se presenta la relación del número de empresas que eligieron a la competencia dentro de las cinco más importantes, en relación con total de empresas de cada ciudad.

Además de las habilidades que buscan las empresas, es importante analizar los requisitos de los puestos o las condiciones necesarias para ser contratado (Gráfico 9), así la mayor cantidad de empresas mencionaron que es necesario la experiencia en el cargo, las habilidades socioemocionales, el nivel educativo y la certificación de educación técnica (Gráfico 9).

Gráfico 9 | Requisitos que las empresas solicitan a postulantes, Quito y Guayaquil
(% de empresas)

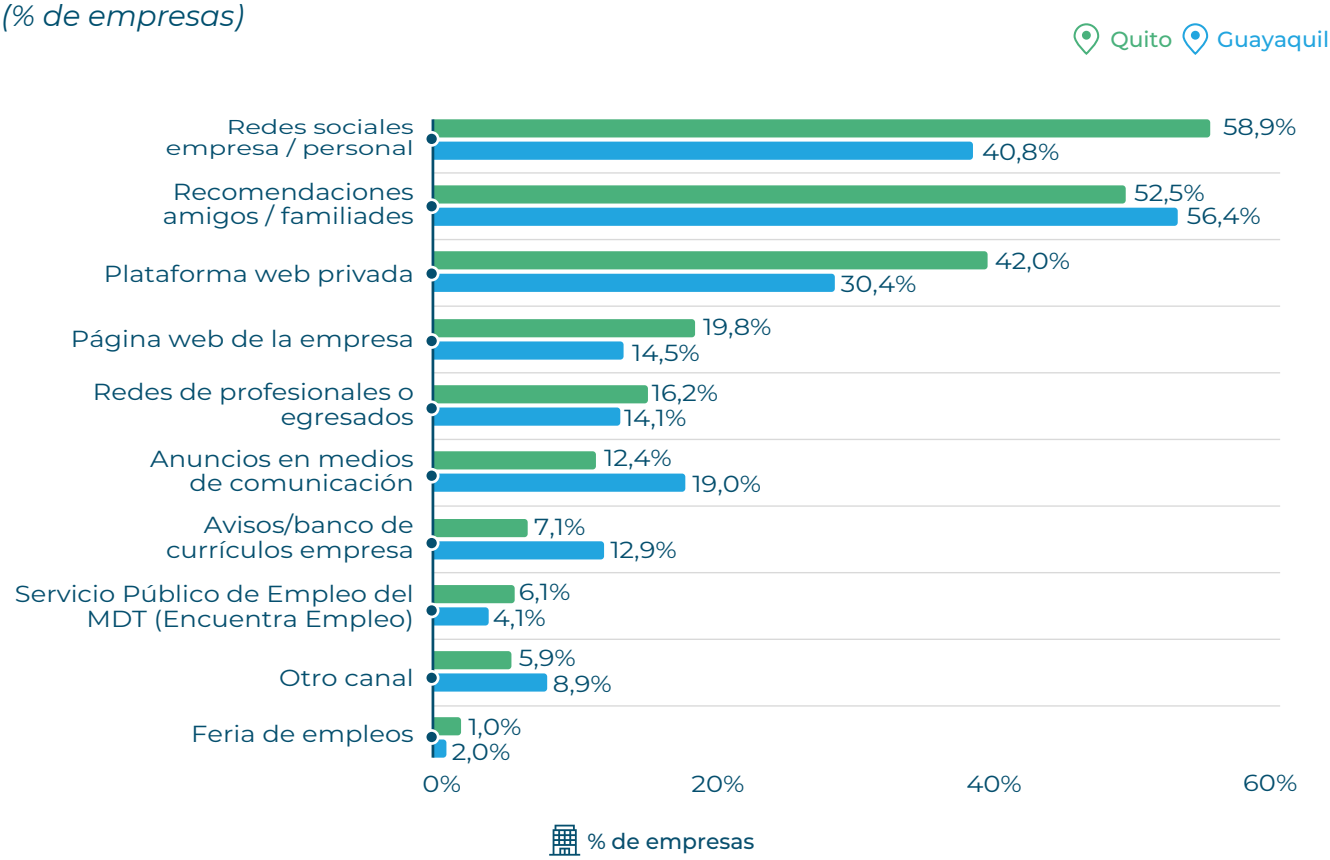


Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.
Nota: SNCP es la Secretaría Nacional de Cualificaciones Profesionales del MDT.

En cuanto a los métodos de captación de talento humano o canales de reclutamiento (Gráfico 10), se muestra diferencias por ciudad, en Quito cerca del 60% de las empresas utilizan redes sociales de la empresa o personal (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn etc.); mientras que en Guayaquil predominan los canales informales como las recomendaciones de amigos o familiares (56%) (Gráfico 10).

Se muestra además una oportunidad de potenciar el uso, entre las empresas privadas, del Servicio Público de Empleo (SPE) "Encuentra Empleo" (EE) del MDT[10], cuyo principal objetivo es proporcionar el encuentro entre la oferta y la demanda (pública y privada) de buscadores de empleo y empleadores, facilitando que la ciudadanía acceda a opciones de empleo y las empresas e instituciones obtengan personal calificado acorde a sus requerimientos. Además, impulsar la generación de empleo en condiciones dignas, articulando la oferta y demanda del mercado laboral ecuatoriano (MDT, 2025). Según la encuesta, solo el 6% de las empresas de Quito y el 4% de Guayaquil, utilizan este canal para sus procesos de reclutamiento (Gráfico 10).

Gráfico 10 | Canales de reclutamiento, Quito y Guayaquil
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

10. https://encuentraempleo.trabajo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf

Al enfocar el análisis a las empresas que no utilizaron la plataforma Encuentra Empleo (EE) del MDT (94% de Quito y 96% de Guayaquil) (Tabla 7), se observa que, en Quito, mientras que un 96% de las empresas pequeñas no utilizaron EE, entre las grandes este porcentaje fue del 81%, una diferencia de 15 p.p. En Guayaquil se muestra el mismo comportamiento con una menor diferencia entre las empresas grandes y pequeñas (5 p.p.) (Tabla 7).

En todos los casos, la principal razón por la falta de uso de EE, fue el desconocimiento de la existencia de la plataforma, esta razón es mayor en Quito (74,6%) que en Guayaquil (67,1%), y es mayor también entre las empresas pequeñas que entre las grandes. Adicionalmente, alrededor de un cuarto de las empresas grandes que no usaron la plataforma, lo atribuyen a que en otras ocasiones no han conseguido candidatos adecuados a sus necesidades y al tiempo que dura el proceso de búsqueda en la plataforma (Tabla 7).

Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer la difusión y promoción del servicio público de empleo del MDT, especialmente entre las empresas más pequeñas. Asimismo, las cifras de la encuesta pueden ser una herramienta clave para que el MDT optimice la plataforma, agilice sus procesos y mejore su alineación con las necesidades del sector productivo, contribuyendo así a una mayor eficiencia en la intermediación laboral.

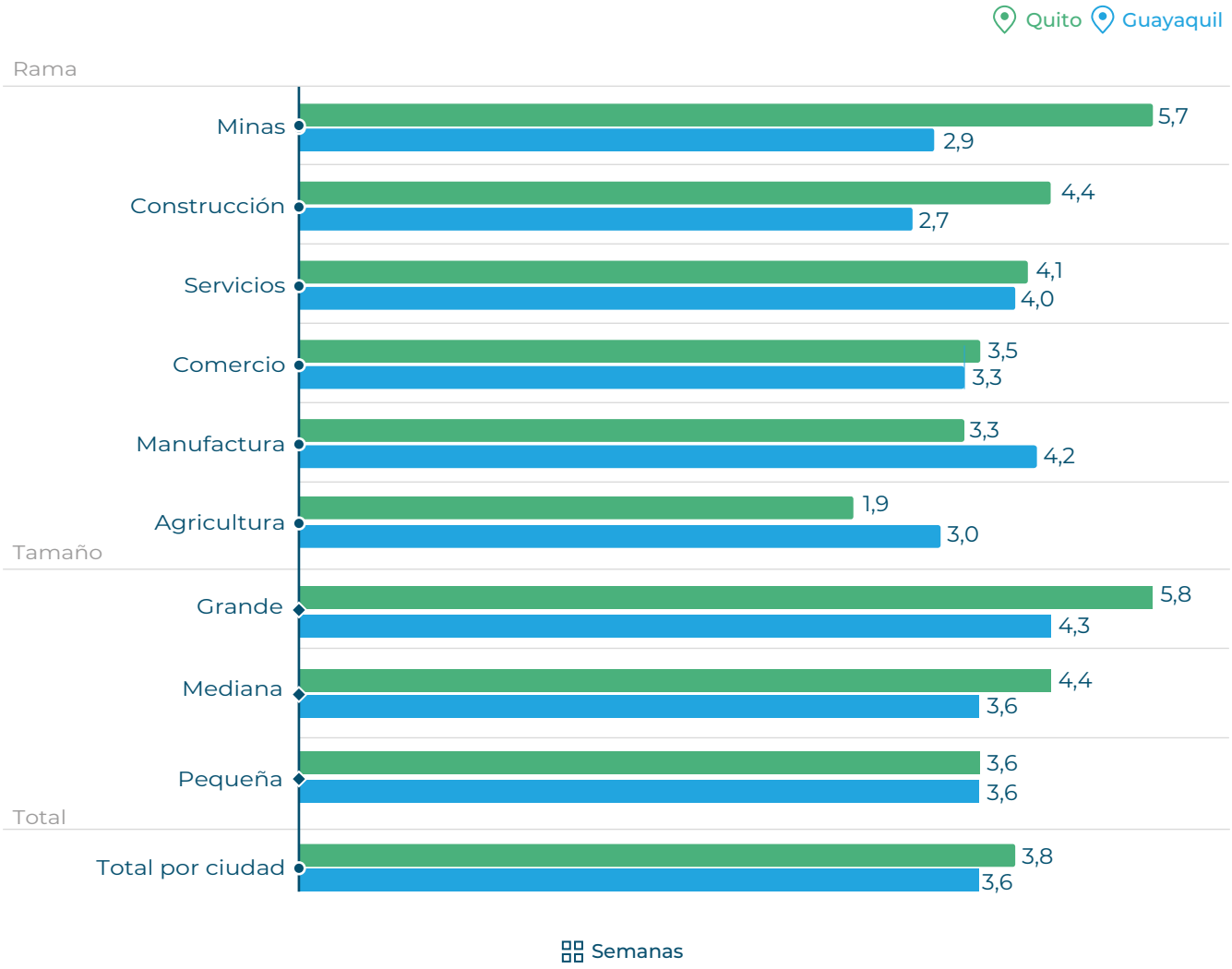
Tabla 7 | Razones por las que las empresas no utilizan la plataforma Encuentra Empleo del MDT, por tamaño de empresa, Quito y Guayaquil
(% de empresas)

		Razones		
Tamaño de empresa	Empresas que no usan EE (% de empresas)	Desconocía la existencia de la plataforma	No ha conseguido candidatos adecuados a sus necesidades	Toma mucho tiempo el proceso de búsqueda a través de la plataforma
Quito				
Total	94%	74,6%	14,0%	12,1%
Pequeña	96%	77,2%	12,3%	9,1%
Mediana	88%	66,4%	19,1%	23,0%
Grande	81%	55,3%	30,2%	20,6%
Guayaquil				
Total	96%	67,1%	11,4%	18,4%
Pequeña	96%	68,0%	10,5%	19,3%
Mediana	97%	64,6%	13,5%	14,8%
Grande	91%	59,2%	24,5%	21,9%

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.
Nota: Las respuestas a estas preguntas fueron de opción múltiple.

Finalmente, en cuanto al tiempo que tardan en llenar una vacante, se observa que a las empresas de Quito les lleva ligeramente más tiempo (3,8 semanas en promedio) que a las de Guayaquil (3,6 semanas). Las empresas grandes presentan un mayor tiempo, con procesos de 5,8 semanas en Quito frente a 4,3 semanas en Guayaquil. Por ramas económicas, el sector de minas tiene los procesos más prolongados en ambas ciudades, especialmente en Quito (5,7 semanas). En contraste, la agricultura tiene los procesos más rápidos, con 1,9 semanas en Quito y 3 semanas en Guayaquil (Gráfico 11).

Gráfico 11 | Número de semanas que dura el proceso de contratación, Quito y Guayaquil



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

6.4. Brecha de habilidades

6.4.1. Brecha externa de habilidades

En el análisis de la demanda laboral, no solo es crucial comprender cuántos trabajadores se han contratado, sino también evaluar las dificultades que enfrentan las empresas para cubrir sus vacantes, ya que esto representa un desafío importante para su crecimiento y competitividad. La dificultad para encontrar personal capacitado puede ser un reflejo de brechas de habilidades en la fuerza laboral o de condiciones laborales poco atractivas, factores que impactan directamente en la capacidad de desarrollo de las empresas y en la dinámica del mercado laboral.

En Quito, la brecha de habilidades, es decir aquellos empleadores que han encontrado dificultades en la contratación de individuos, también llamada brecha de habilidades externa (Hogarth, 2016) es del 39,2% y en Guayaquil del 42,7%[11]. Así, en promedio, en las ciudades que más generan empleo en el país, hay una brecha de habilidades externa del 41%. Las cifras que arroja la encuesta de habilidades de Ecuador son cercanas a otros países de la región, así en Bolivia la brecha de habilidades cognitivas y socioemocionales fue del 34% y 47%, respectivamente (Bagolle, Valencia, & Urquidi, 2019) y en Perú del 47% (Novella, Alvarado, Rosas-Shady, & González-Velosa, 2019)[12]. Aunque en Costa Rica la brecha de habilidades externa fue del 63% (Novella & Rosas-Shady, Demanda y Brechas de Talento Digital en Costa Rica, 2023).

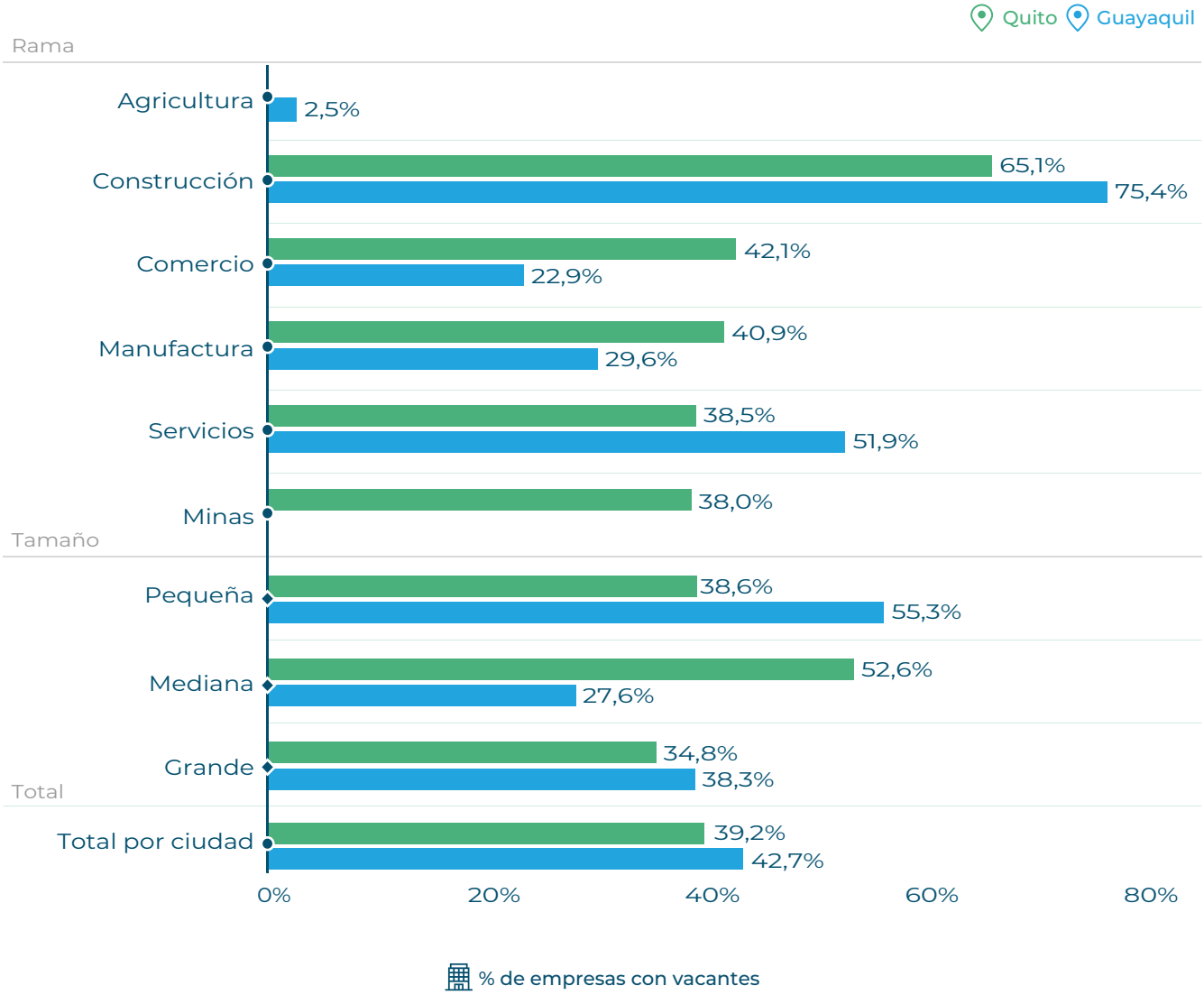
Tanto en Quito como Guayaquil las empresas en la rama de la construcción presentan una mayor proporción de vacantes difíciles de cubrir con relación a sus vacantes, superando el 50%. En Quito, la segunda rama con mayor brecha de habilidades es la rama de comercio con el 42,1%, mientras que en Guayaquil es el sector servicios con el 51,9% (Gráfico 12).

11. Esto es la relación entre las empresas que declaran tener vacantes difíciles de cubrir frente a las empresas que declaran tener al menos una vacante.

12. Aunque los datos no son estrictamente comparables dadas las fuentes de información y metodologías utilizadas, proporcionan una referencia útil para analizar las brechas de habilidades en la región.

Gráfico 12 | Empresas con vacantes difíciles de cubrir por rama y tamaño, Quito y Guayaquil

(% de empresas con vacantes)



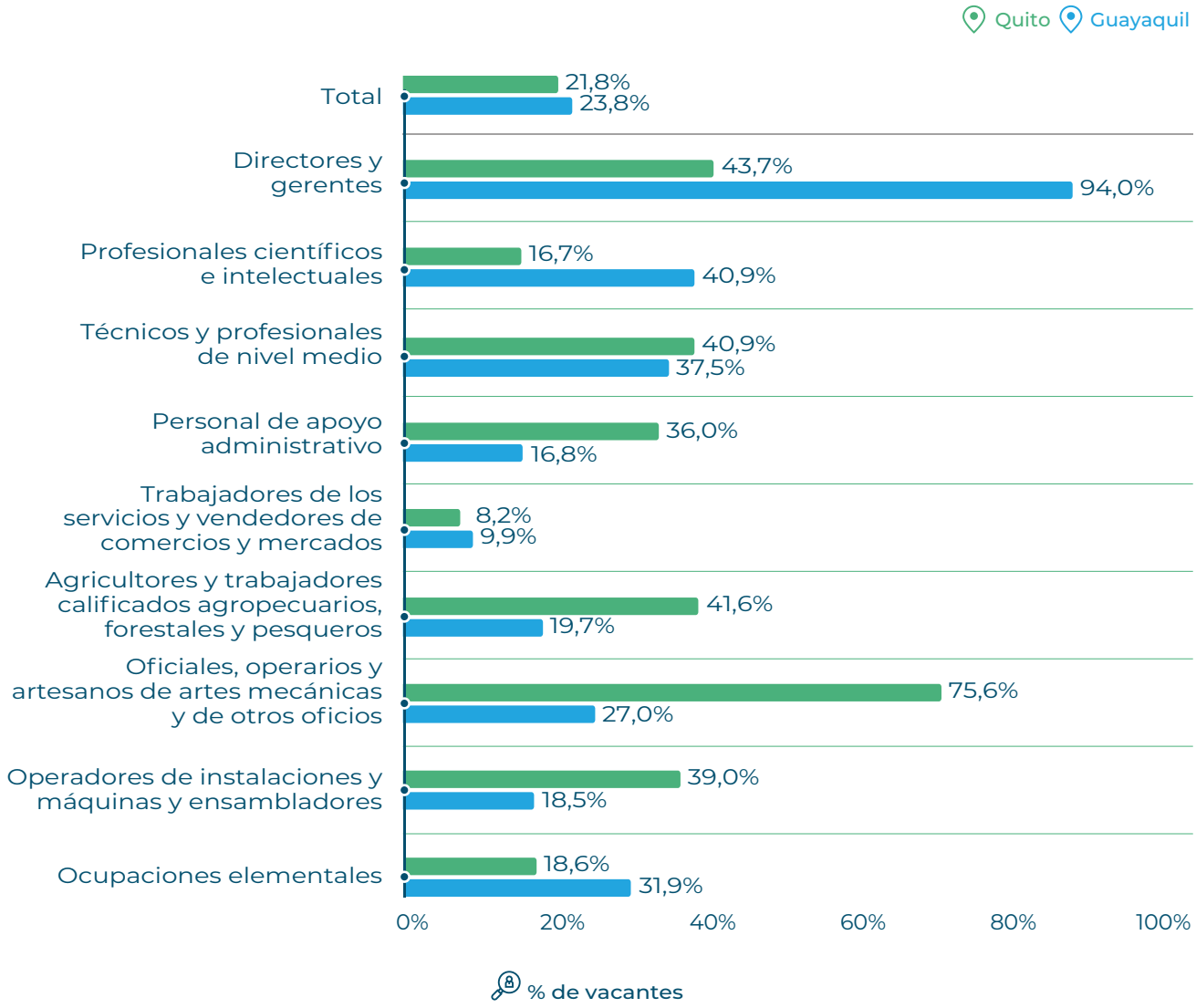
Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En el gráfico no se incluye la cifra para la rama de Agricultura en Quito y Minas en Guayaquil dada la alta variabilidad de las estimaciones.

Al analizar por tamaño de empresa, en Guayaquil, las empresas pequeñas enfrentan mayores dificultades para encontrar personal idóneo (55,3%), mientras que en Quito son las empresas medianas las que reportan mayor dificultad (52,6%) (Gráfico 12). Este patrón evidencia la necesidad de desarrollar programas de formación específicos que no solo mejoren las competencias de la fuerza laboral, sino que también atiendan las necesidades particulares de cada tipo de empresa y sector.

En Quito, en promedio el 22% de las vacantes eran difíciles de cubrir, mientras que en Guayaquil este porcentaje fue del 24% (Gráfico 13). Al interior de cada ciudad, las vacantes difíciles de cubrir se distribuyen de manera distinta por grupo de ocupación, así, en Quito, el grupo de oficiales, operarios y artesanos es el que mayor proporción de vacantes difíciles de cubrir tiene llegando al 76%, a diferencia de Guayaquil donde el grupo de directores y gerentes tiene un 94% de vacantes difíciles de cubrir. En cuanto al grupo de técnicos y profesionales de nivel medio, en Quito el porcentaje de vacantes difíciles de cubrir era del 41%, frente al 37% en Guayaquil.

Gráfico 13 | Vacantes difíciles de cubrir por grupo de ocupación, Quito y Guayaquil
(% de las vacantes)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

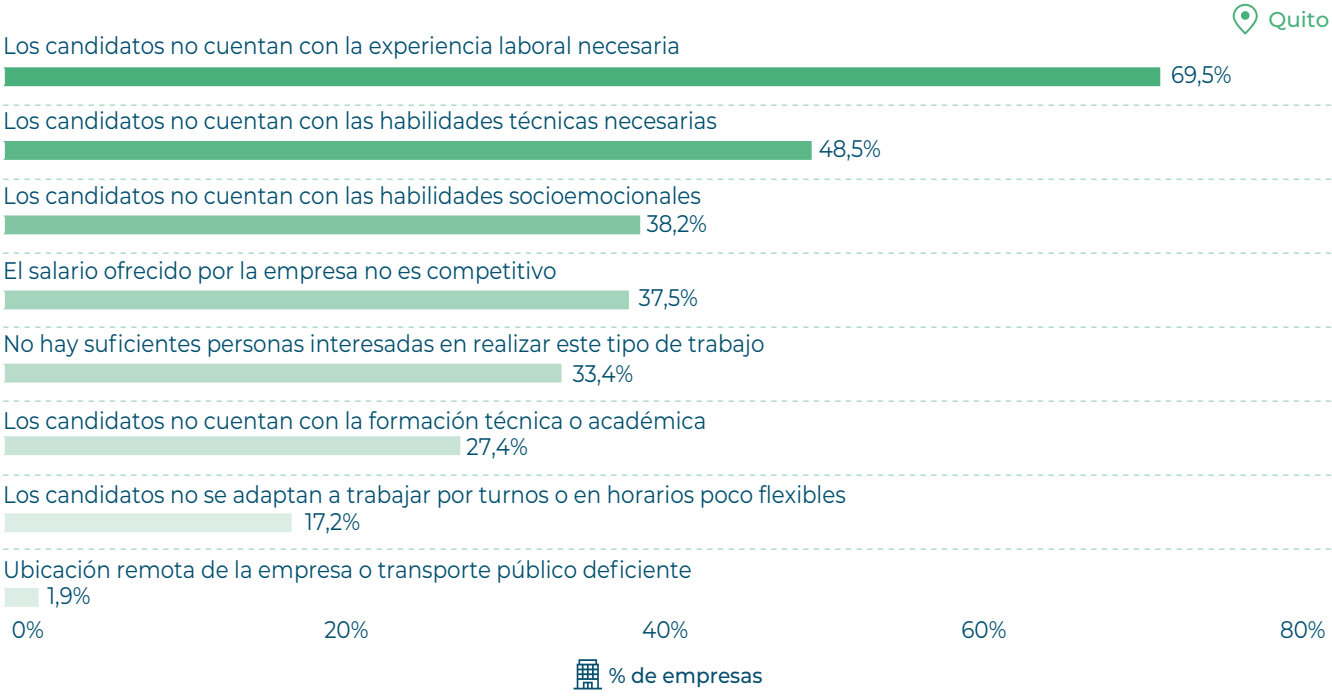
Razones y efectos de la brecha externa de habilidades

En Quito, en promedio, la falta de experiencia laboral se considera como la principal razón para la existencia de las vacantes difíciles de cubrir, siendo reportada por el 69,5% de las empresas en Quito (Gráfico 14) y un 83,7% en Guayaquil (Gráfico 15). Esto sugiere una demanda clara por candidatos que cuenten con experiencia previa, especialmente en sectores con requerimientos técnicos específicos.

La falta de habilidades técnicas necesarias es otro factor destacado en ambas ciudades, con el 48,5% de las empresas en Quito y el 76,6% en Guayaquil señalándolo como un obstáculo importante. Esto refuerza la necesidad de programas de capacitación técnica que preparen mejor a los trabajadores para las competencias específicas que requiere el mercado laboral ecuatoriano.

Otras razones también varían en importancia entre las ciudades. En Guayaquil, el 62,4% de las empresas informan que no hay suficientes personas interesadas en el tipo de trabajo ofrecido, y el 60,8% considera que el salario ofrecido no es competitivo (Gráfico 15). Esto contrasta con Quito, donde la proporción de empresas que señalan estos factores es menor, siendo 33,4% y 37,5%, respectivamente (Gráfico 14). Esta diferencia podría estar relacionada con las expectativas salariales y las condiciones del mercado laboral en cada ciudad.

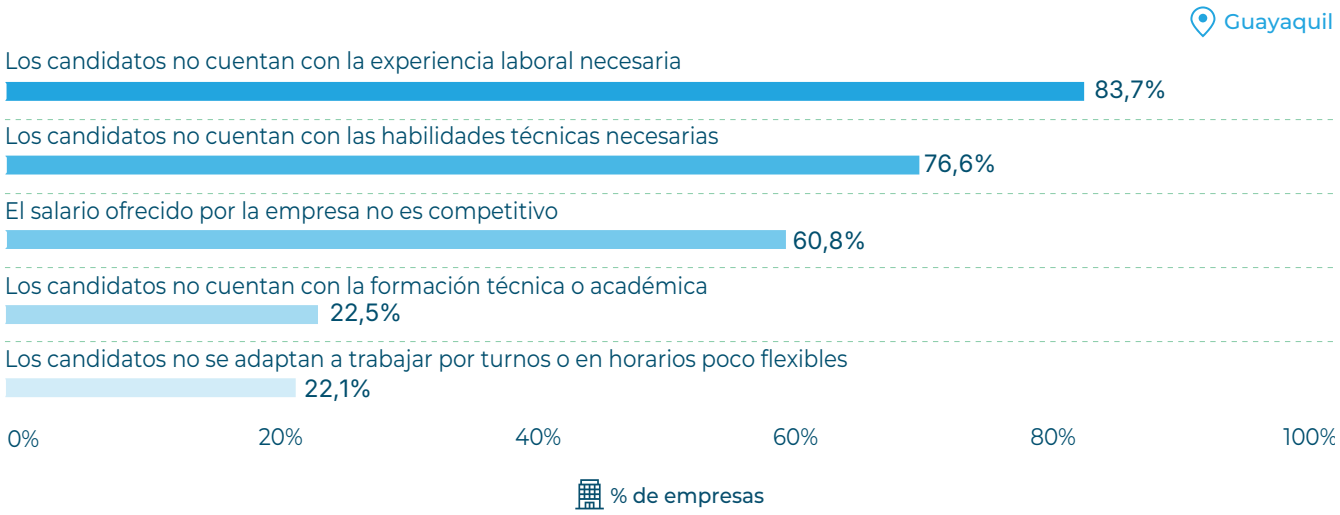
Gráfico 14 | Razones por las que es difícil cubrir las vacantes, Quito
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

En cuanto a las habilidades socioemocionales, el 38,2% de las empresas en Quito y el 46,6% en Guayaquil mencionan que los candidatos no poseen la actitud, motivación o personalidad necesarias para el puesto, un factor crucial en la adaptabilidad y retención del personal (Gráfico 14 y Gráfico 15). Esto sugiere que, además de la formación técnica, las habilidades blandas son altamente valoradas y necesarias para cubrir las expectativas de los empleadores en ambas ciudades.

Gráfico 15 | Razones por las que es difícil cubrir las vacantes, Guayaquil
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Al desagregar el análisis para el grupo de ocupación de profesionales científicos e intelectuales, y técnicos y profesionales de nivel medio (Tabla 8), se observa que, para el primer grupo en Quito, una de las razones para la dificultad en llenar la vacante es, además de la falta de experiencia (68,9%), que los candidatos no cuentan con las habilidades técnicas necesarias (56,4%) y que el salario de la empresa no es competitivo (38,2%). En Guayaquil, la principal razón es que los candidatos no cuentan con las habilidades técnicas necesarias (84,4%) y que no hay suficientes personas interesadas en realizar el trabajo (78,3%).

Para los técnicos y profesionales de nivel medio, nuevamente la falta de experiencia laboral es la principal razón de la dificultad para cubrir vacantes (73,5% para Quito y 83,2% para Guayaquil) (Tabla 8), seguido de que los candidatos no cuentan con las habilidades técnicas necesarias. Adicionalmente, en Guayaquil el 67,5% de las empresas mencionaron como que no hay suficientes personas interesadas en realizar este tipo de trabajo.

Tabla 8 | Razones principales por las que es difícil cubrir vacantes para grupo de profesionales científicos y técnicos y profesionales de nivel medio, Quito y Guayaquil
(% de empresas)

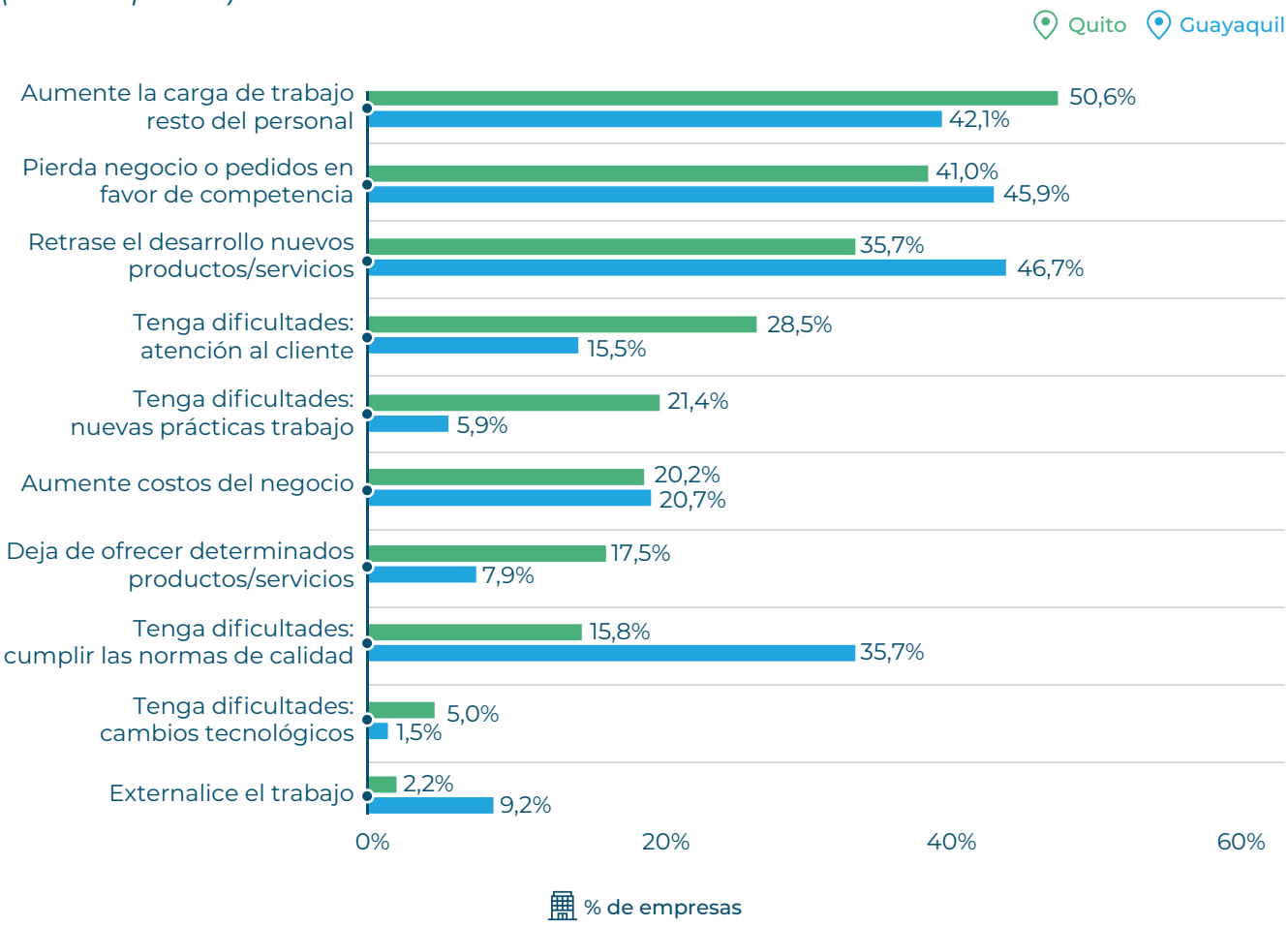
	Profesionales científicos e intelectuales		Técnicos y profesionales de nivel medio	
Razones	Quito	Guayaquil	Quito	Guayaquil
Los candidatos no cuentan con la experiencia laboral necesaria	68,9%	-	73,5%	83,2%
Los candidatos no cuentan con las habilidades técnicas necesarias	56,4%	84,4%	71,3%	75,6%
El salario ofrecido por la empresa no es competitivo	38,2%	72,9%	33,5%	-
No hay suficientes personas interesadas en realizar este tipo de trabajo	-	78,3%	-	67,5%

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Notas: No se incluyen las cifras que presentan alta variabilidad de las estimaciones.

Finalmente, el Gráfico 16 muestra los principales efectos que enfrentan las empresas debido a la existencia de vacantes difíciles de cubrir. En ambas ciudades, el impacto más significativo es el aumento de la carga de trabajo para el resto del personal (51% en Quito y 42% en Guayaquil). También destaca la pérdida de negocios o pedidos en favor de la competencia (41% en Quito y 46% en Guayaquil) y el retraso en el desarrollo de nuevos productos o servicios (36% en Quito y 47% en Guayaquil). Otros efectos menos frecuentes incluyen dificultades en atención al cliente, aumento de costos, incumplimiento de normas de calidad y externalización del trabajo, con variaciones menores entre ambas ciudades.

Gráfico 16 | Efectos brecha externa de habilidades, Quito y Guayaquil
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

6.4.2. Brecha interna de habilidades

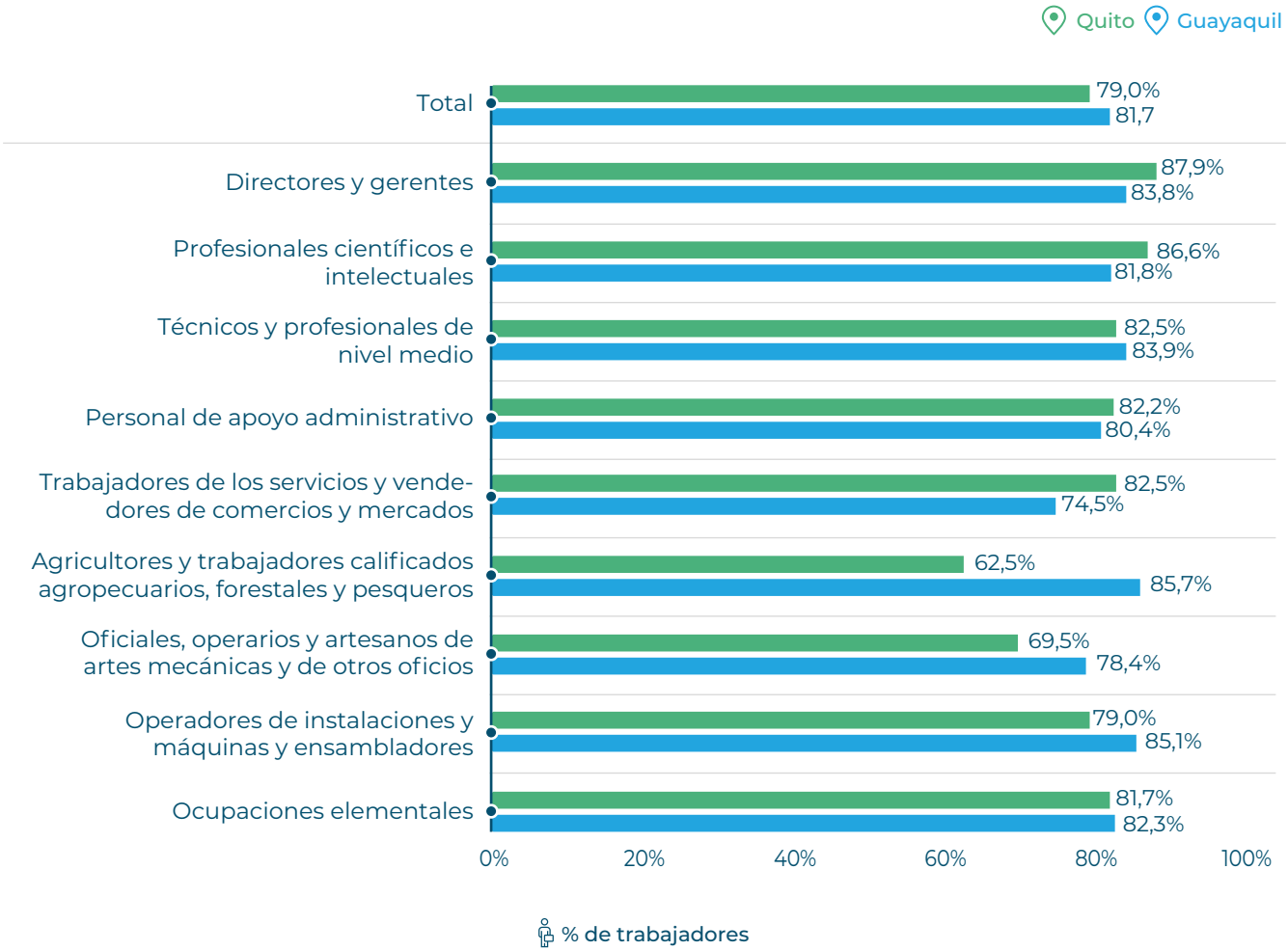
Según Hogarth (2016) el desajuste de habilidades también se puede analizar al interior de la empresa, esto es el grado en el que el empleador considera que sus empleados son plentamente competentes o expertos en el puesto de trabajo.

En la encuesta de habilidades se preguntó a las empresas qué porcentaje de sus trabajadores considera que son plenamente competentes en su trabajo, por grupo de ocupación. Los resultados muestran que en general, las empresas de Guayaquil consideran que el 82% de sus trabajadores son plenamente competentes, un mayor porcentaje que los trabajadores de las empresas de Quito (79%) (Gráfico 17). En Quito y Guayaquil, el grupo de ocupación con mayor porcentaje de trabajadores competentes es el de directores y gerentes, con el 88% y 84%, respectivamente.

En Quito el grupo de ocupación con menor promedio de trabajadores plenamente competentes es el de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, con el 62%. Al indagar las principales razones por la que los trabajadores de este grupo de ocupación no son plenamente competentes, las empresas mencionan que: dichos trabajadores son nuevos en el puesto de trabajo, existe imposibilidad por parte de la empresa de contratar personal con las competencias necesarias y, además, hay una falta de motivación del personal.

En Guayaquil el grupo con menos porcentaje de trabajadores plenamente competentes es el de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios con el 74%, entre las razones de esta calificación las empresas mencionan principalmente la falta de motivación de personal.

Gráfico 17 | Trabajadores plenamente competentes en su trabajo, por grupo de ocupación, Quito y Guayaquil
(% de trabajadores)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Habilidades que hacen falta a trabajadores y efectos brecha interna de habilidades

A las empresas que consideraron que tienen el 50% o menos de trabajadores competentes, se les pidió elegir las habilidades o competencias que más les hacen falta a los trabajadores. Este análisis permite identificar las principales brechas de habilidades internas y cómo varían entre las ciudades, ofreciendo una base para el diseño de programas de capacitación y desarrollo que respondan a las necesidades específicas del mercado laboral de cada ciudad.

En Quito, el 48,1% de las empresas con trabajadores que no son plenamente[13] competentes señala la comunicación clara y efectiva como la habilidad que más les hace falta a sus empleados, seguido por trabajo en equipo (44,1%) y las competencias técnicas específicas para la ocupación (43,5%) (Tabla 9), lo que indica que las habilidades interpersonales y las competencias técnicas son áreas prioritarias para mejorar. Esta tendencia es coherente con el enfoque de las empresas en habilidades fundamentales para el desempeño diario, donde la comunicación y el trabajo en equipo son esenciales para una operación eficiente.

En Guayaquil, aunque la comunicación clara y efectiva también se identifica como una carencia relevante, con el 34,4% de empresas mencionándola, la proporción es menor en comparación con Quito. Las competencias digitales básicas (23,6%) y el trabajo en equipo (23,6%) son otras áreas críticas, reflejando necesidades en habilidades que apoyan directamente el cumplimiento de tareas especializadas y colaborativas (Tabla 9).

En cuanto a competencias digitales, el 21,7% de las empresas en Quito consideran que sus trabajadores carecen de habilidades digitales avanzadas, como programación, desarrollo de aplicaciones, gestión de bases de datos y manejo de redes sociales. En Guayaquil, este porcentaje es del 14% (Tabla 9), se pudo identificar que la principal carencia identificada en esta habilidad es la creación y mantenimiento de sistemas y redes informáticas. Estas brechas en competencias digitales subrayan la necesidad de implementar programas de capacitación que garanticen que los trabajadores cuenten con las habilidades requeridas para desempeñarse eficazmente en entornos cada vez más digitalizados. Otras áreas que requieren atención incluyen la capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas, reportada por el 30,9% de las empresas en Quito y solo por el 9,0% en Guayaquil. Esta diferencia puede estar vinculada a las expectativas empresariales en cada ciudad y resalta la necesidad de fortalecer estas habilidades en Quito, posiblemente en ocupaciones que demandan autonomía y capacidad resolutiva.

Las habilidades socioemocionales, como la estabilidad emocional y la responsabilidad, también representan áreas de mejora significativas, especialmente en Guayaquil, donde 18,2% y 19,3% de las empresas, respectivamente, mencionan deficiencias en estas competencias. Esto podría estar vinculado con los desafíos de contratación previamente analizados, que resaltan la necesidad de habilidades socioemocionales sólidas.

13. Se consideró aquellas empresas con el 50% o menos de trabajadores competentes.

Tabla 9 | Habilidades y competencias que le hacen falta a los trabajadores
(% de empresas)

	Quito	Guayaquil
1	Comunicación clara y efectiva	
	48,1%	34,4%
2	Trabajo en equipo	
	44,1%	23,6%
3	Competencias técnicas específicas para la ocupación	
	43,5%	22,5%
4	Conocimiento y manejo de la normativa vigente (específica para el cargo)	
	35,8%	13,3%
5	Capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas	
	30,9%	9,0%
6	Capacidad de negociación y liderazgo	
	22,6%	17,3%
7	Responsabilidad (hacer un trabajo consciente, hacer el trabajo eficientemente)	
	22,0%	19,3%
8	Competencias digitales avanzadas**	
	21,7%	14,0%
9	Competencias digitales medias (Word, Excel, PowerPoint)	
	19,8%	17,7%
10	Competencias digitales básicas*	
	19,3%	23,6%
11	Habilidad de manejo de tiempo, organización y planificación	
	17,9%	11,6%
12	Habilidad de lectura y escritura	
	16,8%	6,1%
13	Manejo de idiomas extranjeros	
	11,0%	16,2%
14	Estabilidad emocional (no perder el control fácilmente)	
	9,8%	18,2%
15	Otras habilidades o competencias	
	6,2%	12,5%
16	Capacidad para calcular, leer y usar gráficos y tablas	
	4,3%	12,0%

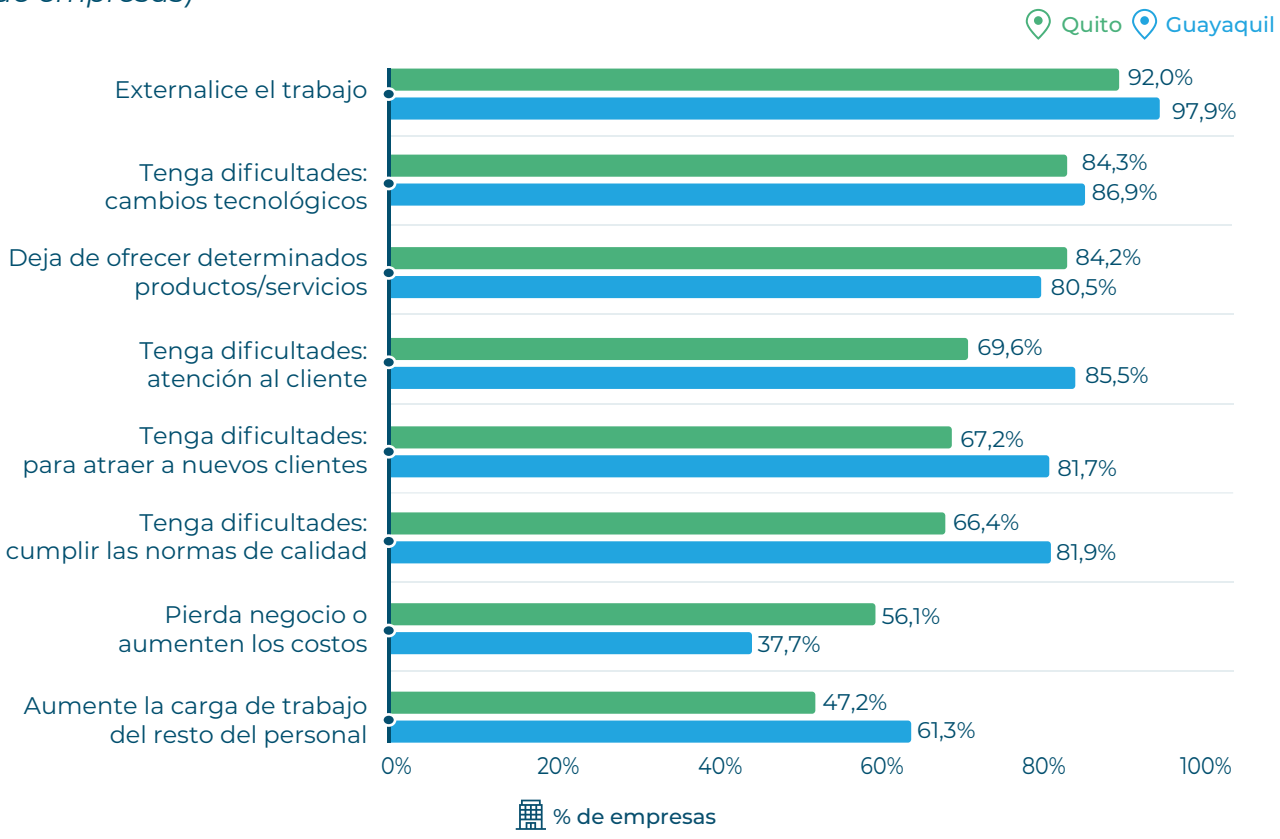
Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: Esta pregunta respondieron aquellas empresas que mencionaron que el 50% o menos de los trabajadores no son plenamente competentes. *Competencias digitales básicas: uso de equipos de computación, internet, correo electrónico. **Competencias digitales avanzadas (Programación, desarrollo de aplicativos, manejo de bases de datos, redes sociales).

Al analizar por grupo de ocupación, por un lado, en Quito y como se observó en el Gráfico 17, la ocupación con menor porcentaje de trabajadores plenamente competentes fue el de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, en este grupo las empresas especificaron que las habilidades y competentes que más le hacen falta a este grupo de trabajadores son: trabajo en equipo; comunicación clara y efectiva y responsabilidad (trabajo consciente, efectivo). Por otro lado, en Guayaquil el grupo que presentó menor porcentaje de trabajadores plenamente competentes fue el de trabajadores de servicios y vendedores (Gráfico 17), en este grupo las empresas mencionaron que a sus trabadores les hace falta: competencias digitales básicas (uso de equipos de computación, internet, correo electrónico), estabilidad emocional (no perder el control fácilmente) y comunicación clara y efectiva.

Finalmente, en cuanto a los efectos de la brecha interna de habilidades, se observa tanto en Quito como Guayaquil las empresas deben cubrir esta deficiencia externalizando el trabajo, es decir delegar tareas o funciones a través de contratistas o proveedores externos, aumentando sus costos. Otro efecto que se muestra en las dos ciudades es la dificultad para introducir cambios tecnológicos. En Guayaquil una mayor cantidad de empresas menciona que las brechas internas tienen efectos sobre los objetivos de atención al cliente (85,5%), frente Quito (69,6%) (Gráfico 18).

Gráfico 18 | Efectos de brecha interna de habilidades, Quito y Guayaquil
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Estrategias de las empresas para cubrir la brecha interna de habilidades: capacitación

La capacitación a los trabajadores es un factor clave para mejorar las competencias y responder a las demandas cambiantes del mercado laboral. El porcentaje de empresas que capacitaron a sus empleados entre enero y diciembre de 2023 varía según las características de las empresas.

En 2023 un mayor porcentaje de empresas en Quito (78%) capacitó a su personal en comparación Guayaquil (66%) (Tabla 10). En cuanto al tamaño de las empresas, se observa que a medida que crece el tamaño de empresa aumenta el porcentaje de capacitación. Así, en Quito, el 75% de las pequeñas empresas capacitaron a su personal, mientras que este porcentaje fue del 95% en las grandes; en Guayaquil, la proporción pasó del 61% en pequeñas empresas al 93% en grandes (Tabla 10).

Por sector económico, las tasas de capacitación también varían. En Quito, el sector servicios, que concentra la mayor parte del empleo (62%), tiene una alta proporción de empresas que capacitan (82%), otras ramas, como manufactura (9%) y construcción (6%), presentan menores tasas de capacitación (62% y 72%, respectivamente). En Guayaquil, ocurre una relación similar: el sector servicios, que representa el 53% del empleo, tiene una tasa de capacitación del 73%, mientras que, en comercio, con una participación en el empleo del 27%, tiene una tasa de capacitación menor (53%) (Tabla 10).

En sectores como comercio y en empresas pequeñas, los niveles de capacitación son menores, lo cual puede deberse a restricciones de costos, alta rotación de personal o falta de percepción sobre los beneficios de la formación. Esto representa una oportunidad para políticas de apoyo que incentiven la capacitación en estos segmentos, facilitando acceso a programas de formación o incentivos que reduzcan las barreras económicas que enfrentan estas empresas.

Tabla 10 | Porcentaje de empresas que capacitaron y distribución del empleo por tamaño de empresa y rama de actividad, en Quito y Guayaquil.
(% de empresas)

	Quito		Guayaquil	
Desagregación	Porcentaje empresas que capacitaron	Distribución del empleo	Porcentaje empresas que capacitaron	Distribución del empleo
Rama				
Manufactura	62%	9%	68%	10%
Construcción	72%	6%	69%	4%
Comercio	77%	19%	53%	27%
Servicios	82%	62%	73%	53%
Minas	93%	2%	-	-
Agricultura	100%	3%	91%	6%
Tamaño de empresa				
Grande	95%	26%	93%	24%
Mediana	89%	35%	82%	36%
Pequeña	75%	39%	61%	41%
Total ciudad	78%	57%	66%	43%

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Nota: En la tabla no se incluye la cifra de distribución del empleo para la rama de Minas en Guayaquil debido a la alta variabilidad de las estimaciones.

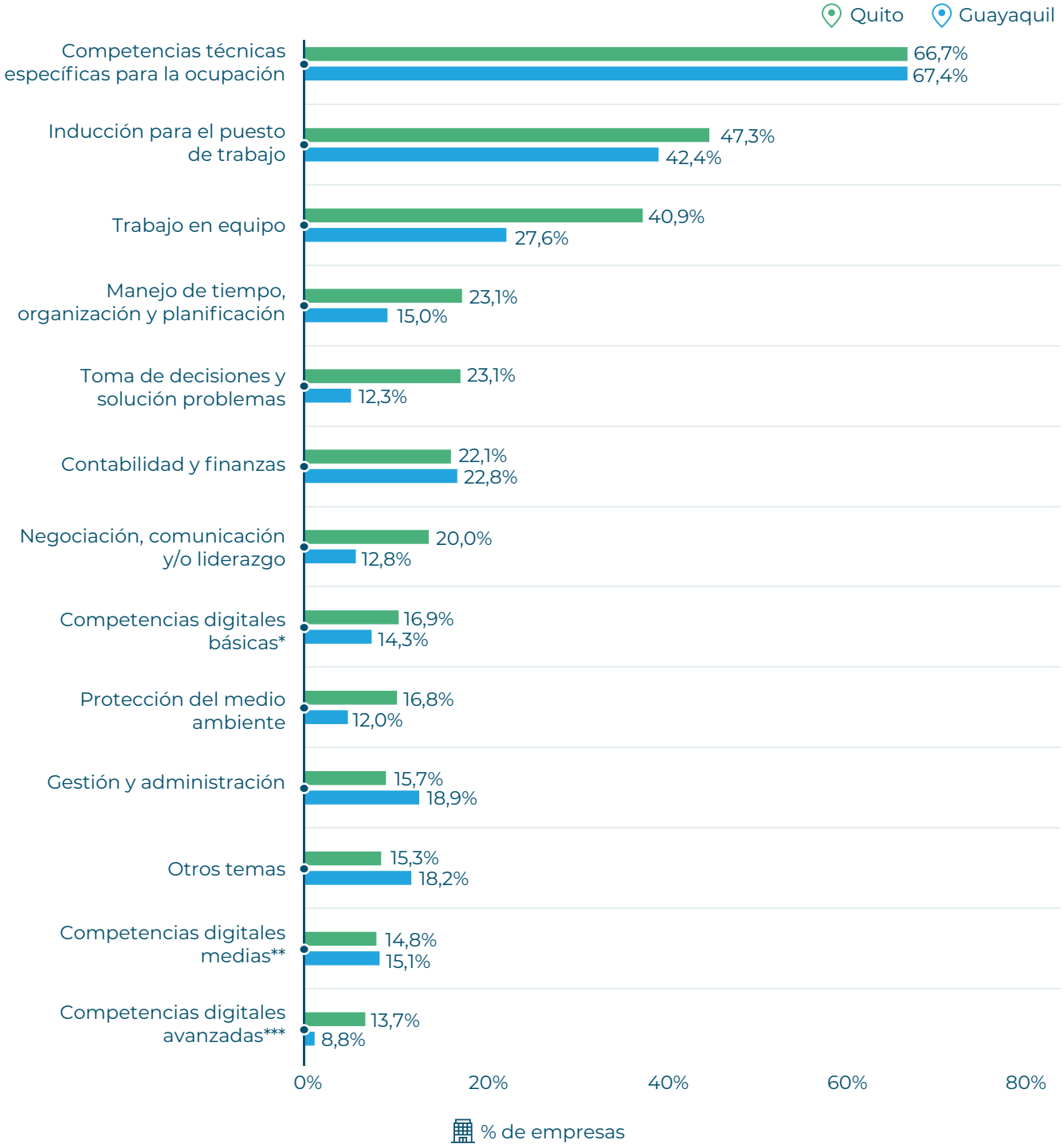
Las áreas de capacitación revelan que las competencias técnicas específicas para la ocupación es el área donde más se ha capacitado a los trabajadores en ambas ciudades, con el 67% de las empresas de Quito y Guayaquil (Gráfico 19). Esto indica una prioridad por fortalecer las habilidades directamente relacionadas con el desempeño del puesto, asegurando que los trabajadores cumplan con las exigencias específicas de cada ocupación.

En cuanto a habilidades interpersonales y organizativas, el trabajo en equipo se destaca en el 41% de las empresas en Quito y el 28% en Guayaquil. Asimismo, Quito muestra una mayor capacitación en manejo de tiempo, organización y planificación, con un 23% (Gráfico 19).

Por otro lado, las competencias digitales presentan un equilibrio en las competencias básicas y medias entre las ciudades, aunque Quito muestra una ligera preferencia por capacitar en competencias digitales avanzadas (14% frente a 9% en Guayaquil). Los resultados de esta información desagregados a nivel de ciudad y otras características de la empresa puede constituir un insumo para enfocar políticas y programas de capacitación tanto en Quito como Guayaquil.

Gráfico 19 | Áreas en las que han recibido capacitación los trabajadores

(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

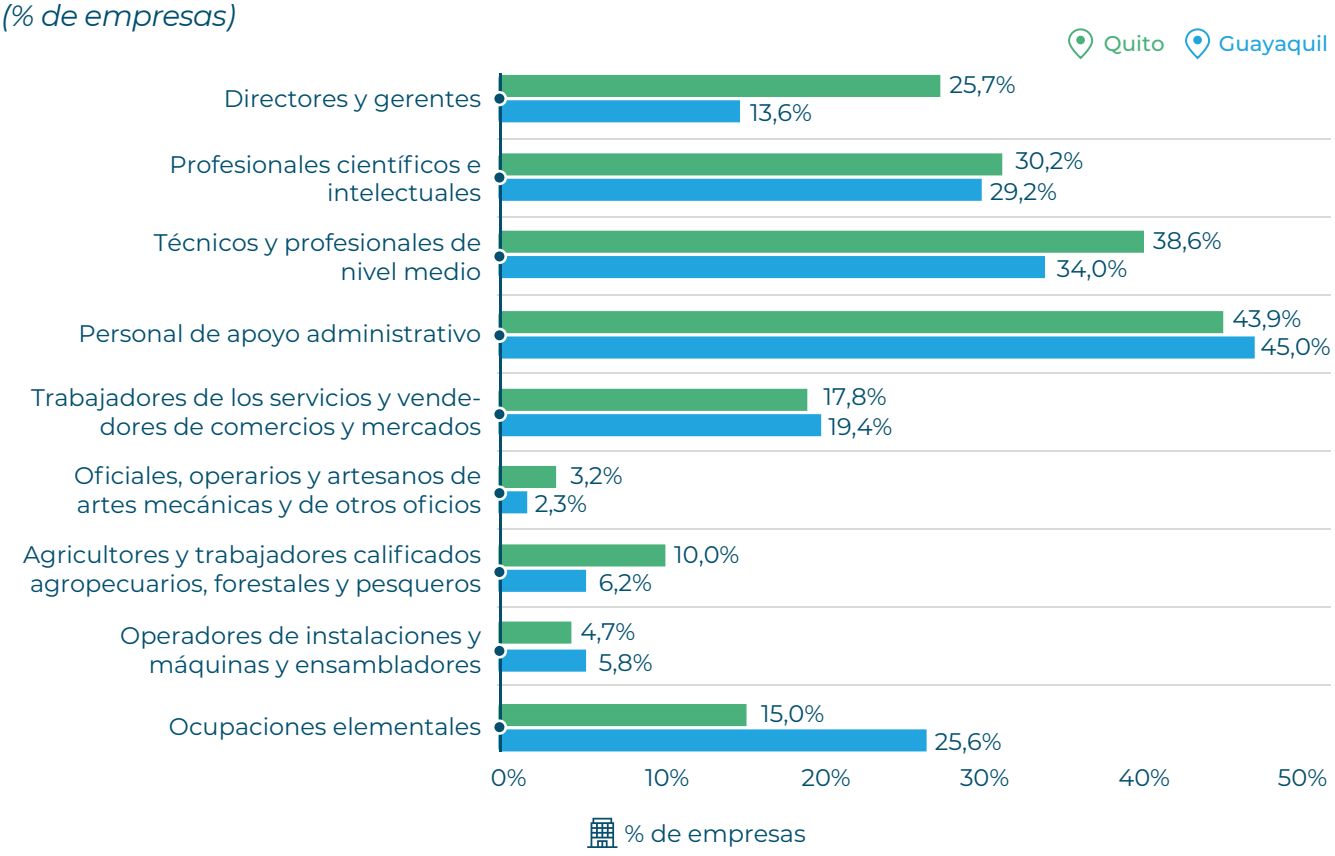
Notas: *Competencias digitales básicas: uso de equipos de computación, internet, correo electrónico. **Competencias digitales medias: Word, Excel, PowerPoint. *** Competencias digitales avanzadas: programación, desarrollo de aplicativos, manejo de bases de datos, redes sociales.

Al desagregar el análisis por el grupo de ocupaciones donde se ha capacitado un mayor número de trabajadores, se observa que, tanto en Quito como Guayaquil, alrededor del 45% de empresas mencionaron que capacitaron más personal perteneciente a apoyo administrativo, seguido por el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio (34% en Quito y 39% en Guayaquil) y del grupo de profesionales, científicos e intelectuales (30% Quito y 29% Guayaquil) (Gráfico 20).

En el anexo 2 Tabla 14 y Tabla 15 se observa los tres grupos de ocupación más capacitados, desagregado por tamaño de empresa y rama de actividad. Así, en Quito, las empresas pertenecientes a la rama de servicios, que concentra el 62% de trabajadores de la ciudad, se capacitó en mayor medida al grupo de técnicos y profesionales de nivel medio, lo mismo ocurre en la rama de minas. En la rama de manufactura en Quito el grupo de ocupación más capacitado fue de oficiales y operarios. En Guayaquil, en todas las desagregaciones de tamaño y rama, excepto en manufactura y comercio, el grupo de ocupación de apoyo administrativo es el más capacitado. En la rama de manufactura se muestra que la ocupación más capacitada es de oficiales y operarios y en comercio en ocupaciones elementales.

Así, se observa que la manufactura requiere mayor capacitación en roles operativos y el grupo de apoyo administrativo es una necesidad transversal en todas las industrias.

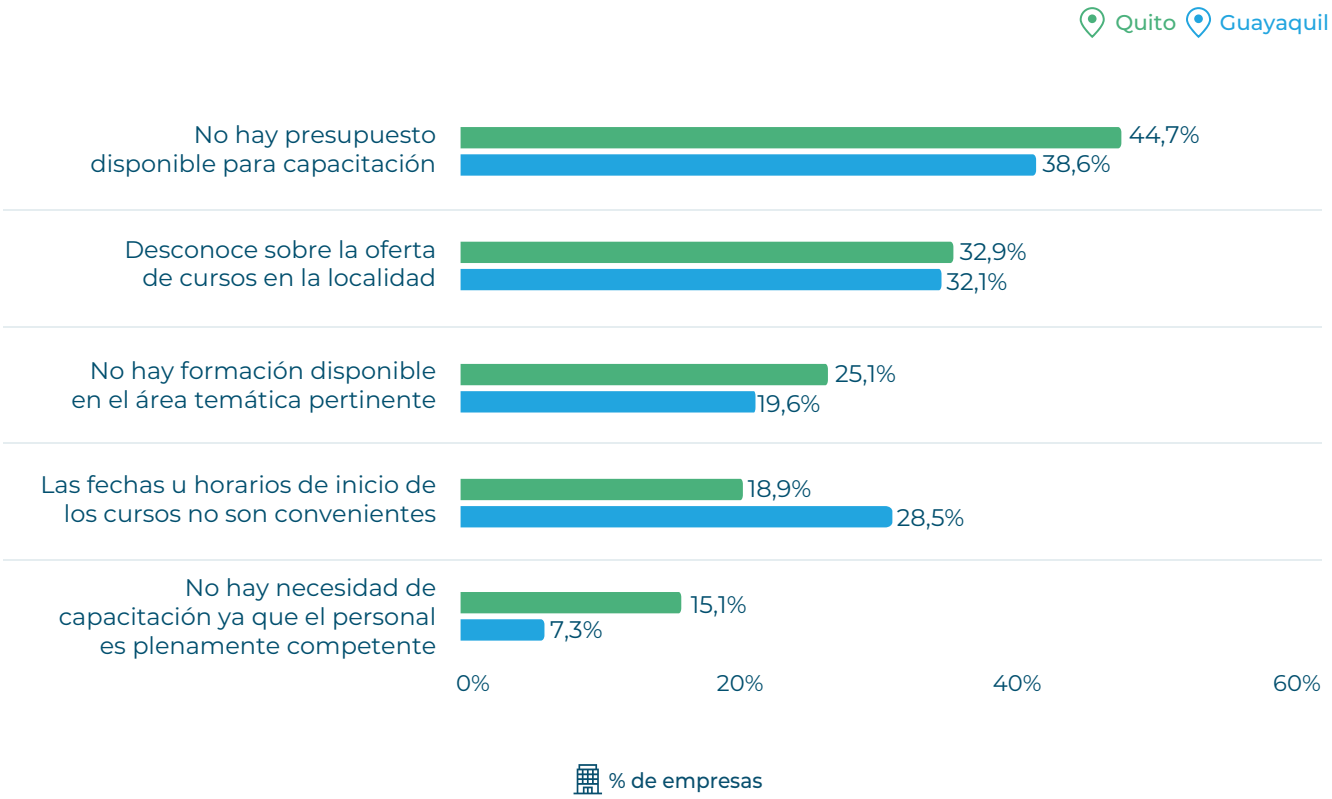
Gráfico 20 | Grupos de ocupación donde se ha capacitado un mayor número de trabajadores
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Finalmente, en cuanto a las principales razones por las cuales las empresas en Quito y Guayaquil no han implementado capacitaciones (Gráfico 21), la principal barrera que enfrentan es la falta de presupuesto; así, el 45% de las empresas que no capacitaron en Quito y el 39% en Guayaquil señalan que no contaron con recursos económicos para invertir en capacitación. Otra barrera identificada es el desconocimiento de la oferta de cursos, siendo mencionada por alrededor del 32% de las empresas en Quito y Guayaquil. En Quito, un 25% de las empresas reportó que la falta de capacitación se debe a la falta de pertinencia de la oferta formativa, en Guayaquil este porcentaje es menor (20%). Al realizar un análisis por sector económico y tamaño de empresa, en Quito, en todas las desagregaciones la principal razón fue la falta de recursos disponibles, sin embargo, en las empresas medianas se menciona como principal barrera las fechas y horarios de inicio de los cursos no son convenientes. Esto sugiere una necesidad de mayor flexibilidad en los programas ofrecidos. En Guayaquil, en las ramas de manufactura y servicios, la principal razón para la no capacitación del personal es la falta de conocimiento de la oferta de cursos, lo cual resalta una oportunidad para mejorar la comunicación y accesibilidad de los programas. En la rama de construcción en Guayaquil, la principal barrera es los horarios inconvenientes.

Gráfico 21 | Razones por las que la empresa no capacita a sus trabajadores
(% de empresas)

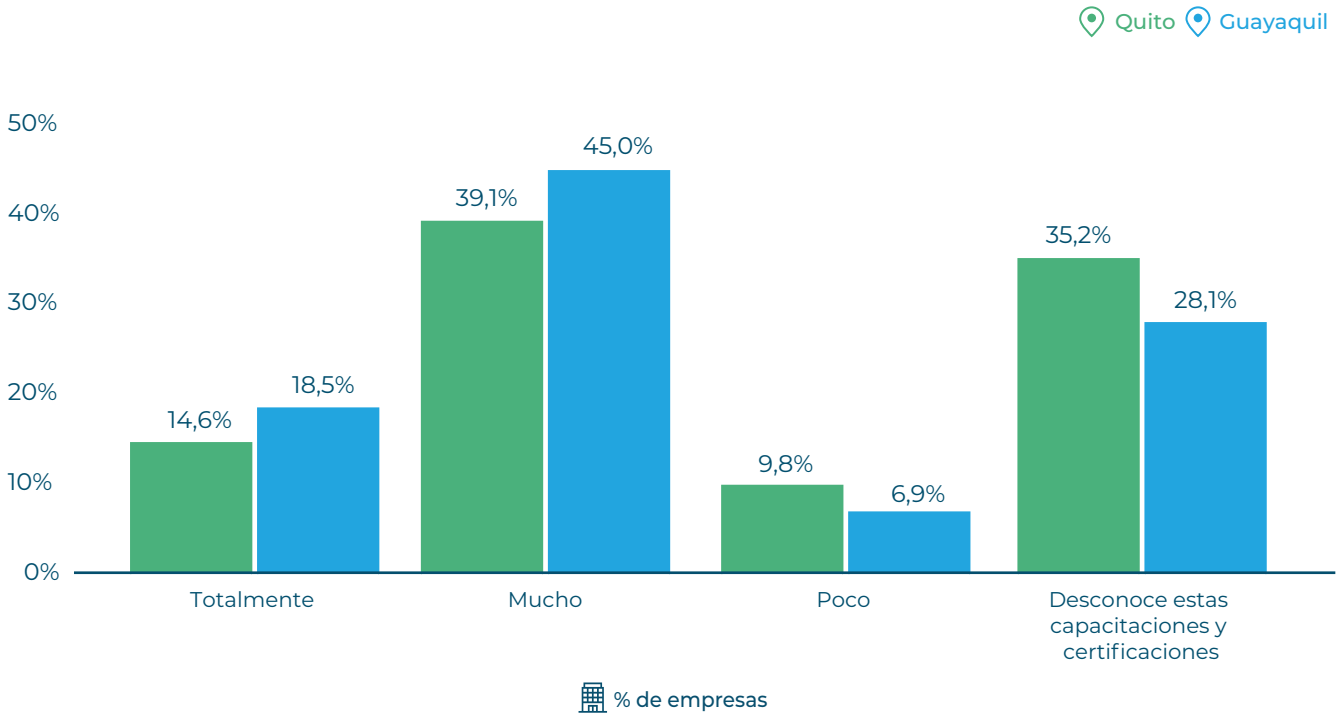


Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Conocimiento y uso del SECAP por parte del sector privado

En cuanto al mecanismo o sistema bajo el cual las empresas brindaron capacitación, solo alrededor del 1% utilizaron la plataforma del Ministerio del Trabajo y/o los programas de formación que brinda el Servicio Ecuatoriano de Capacitación y Formación Profesional (SECAP). El SECAP forma parte del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales como operador público de capacitación y certificador (organismo evaluador de la conformidad), tiene una larga trayectoria de más de 57 años en el país. La encuesta muestra que más de la mitad de las empresas de Quito y Guayaquil confían totalmente y mucho en los servicios del SECAP, en Quito en menor porcentaje (54%) que Guayaquil (64%). Así mismo, se observa un espacio de mejora en la difusión de las capacitaciones y certificaciones del SECAP ya que el 35% de las empresas de Quito no conocen estos servicios, mientras que en Guayaquil este porcentaje fue del 28% (Gráfico 22).

Gráfico 22 | Confianza en habilidades de un trabajador certificado por el SECAP
(% de empresas)



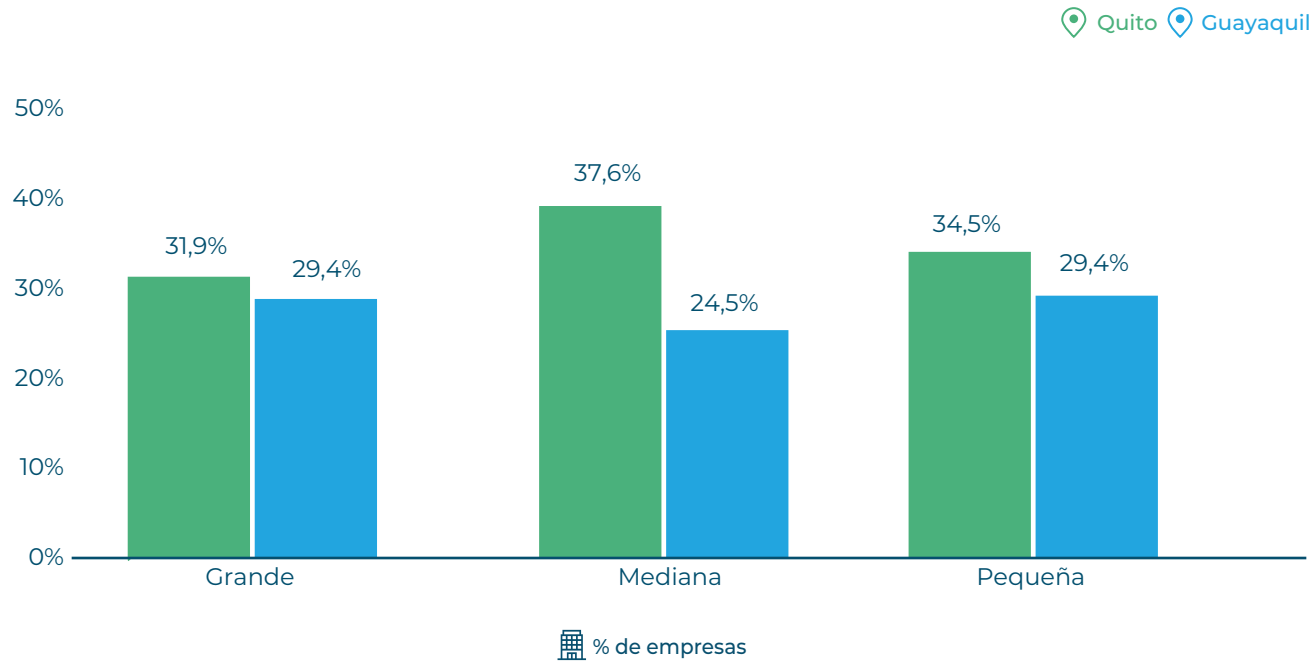
Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Notas: El gráfico muestra los resultados a la pregunta ¿Qué tanto confía su empresa en las habilidades de un trabajador ecuatoriano certificado por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)? Las opciones fueron: Nada, Poco, Mucho, Totalmente y Desconoce estas capacitaciones y certificaciones. Se aceptó una sola respuesta. En el gráfico no se incluye la cifra para la opción "Nada", dada la alta variabilidad de las estimaciones. No obstante, menos del 1% de empresas eligieron esta opción.

Al desagregar por tamaño de empresa, se muestra que en Quito las empresas medianas desconocen en mayor medida las capacitaciones del SECAP (37,6%), que las empresas pequeñas (34,5%) y grandes (31,9%); mientras que, en Guayaquil sucede lo contrario (Gráfico 23). Por rama de actividad económica, en Quito, las ramas de comercio y minas desconocen en mayor medida las capacitaciones del SECAP; mientras que, en Guayaquil las ramas de comercio y servicios.

La encuesta evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias comunicacionales y de difusión del SECAP, para incrementar su uso por parte de las empresas. Para mejorar la efectividad del SECAP, es clave articular su oferta con los servicios públicos de empleo (SPE) y los sistemas de intermediación del mercado de trabajo (SIML), así como desarrollar estrategias de comunicación focalizadas que amplíen el conocimiento y acceso a estos servicios, en especial entre las empresas que menos los utilizan.

Gráfico 23 | Desconocimiento de servicios que brinda el SECAP por tamaño de empresa
(% de empresas)



Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

7. Conclusiones

La Encuesta de Habilidades 2024 (EDH 2024) proporciona una visión detallada del mercado laboral en Quito y Guayaquil, revelando importantes hallazgos sobre la composición empresarial, características de los trabajadores y competencias laborales requeridas.

El estudio muestra que los sectores de servicios y comercio dominan en ambas ciudades, representando más del 80% de las empresas. Aunque las empresas pequeñas son mayoritarias en número, las medianas y grandes generan la mayor parte del empleo. La encuesta también identifica una brecha de habilidades, con un 39,2% de empleadores en Quito y un 42,7% en Guayaquil reportando dificultades en la contratación, principalmente debido a la falta de experiencia laboral y habilidades técnicas necesarias.

Estos datos reflejan que, aunque hay similitudes en las barreras de contratación entre Quito y Guayaquil, existen matices específicos de cada ciudad que podrían orientar estrategias de formación y políticas laborales regionalizadas. La implementación de programas de desarrollo de habilidades, tanto técnicas como socioemocionales, podría mitigar estas barreras y contribuir a reducir las vacantes difíciles de cubrir.

En general, las cifras de la EDH reflejan la importancia de competencias técnicas específicas, habilidades socioemocionales y trabajo en equipo. Sin embargo, es crucial reconocer que esta encuesta, aunque valiosa, proporciona solo una parte del panorama laboral en Ecuador. Para obtener una comprensión más completa y precisa del mercado laboral nacional, es fundamental complementar los resultados de la encuesta con estudios sectoriales más específicos. Estos estudios adicionales podrían abordar las particularidades de diferentes industrias y regiones, proporcionando datos más granulares que permitan diseñar políticas y programas de formación más efectivos y adaptados a las necesidades específicas de cada sector.

Además, para enriquecer y validar los hallazgos de la EDH 2024, es esencial complementar estos datos con otras fuentes de información. Esto podría incluir el uso de registros administrativos, como los datos de la seguridad social, de contratos, registros de bolsas de empleo públicas y privadas, entre otros; información de cámaras empresariales, así como estudios académicos. La integración de múltiples fuentes de datos no solo proporcionaría una visión más holística del mercado laboral ecuatoriano, sino que también permitiría identificar tendencias a mediano y largo plazo, anticipar cambios en la demanda de habilidades y mejorar la precisión de las proyecciones laborales, facilitando así una toma de decisiones más informada tanto en el sector público como en el privado.

Bibliografía

Bagolle, A., Valencia, H., & Urquidi, M. (2019). *Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas.* https://doi.org/10.18235/0001568

CEDEFOP. (2024). *European skills and jobs survey (ESJS).* Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/es/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs

Department for Education. (2020). *Employer Skills Survey 2019: Skills Needs.* Research report. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936489/ESS_2019_Skills_Needs_Report_Nov20.pdf

González-Velosa, C., & Rucci, G. (2016). *Métodos para anticipar demanda de habilidades.* Nota técnica del BID ; 954.

Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2015). *Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC.* European Economic Review.

Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). *The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior.* Journal of Labor Economics.

Hogarth, T. (2016). *Diseño de una encuesta de habilidades para el empleador: Notas sobre cómo desarrollar una encuesta para satisfacer problemas de política pública relacionados a la demanda y oferta de habilidades.* BID.

INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Actividades Económica (CIIU Re. 4.0).*

INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Ocupaciones (CIUO 08).*

INEC. (2024). *Diseño Muestral de la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) 2022.* Retrieved from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2022/2022_ENESEM_Diseno_Muestral.pdf

INECa. (2024). *Registro Estadístico de Empresas 2023.*

INEI. (2017). *Encuesta Habilidades al Trabajo en el Perú 2017.* Retrieved from https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3355072-encuesta-habilidades-al-trabajo-en-el-peru-2017

MDT. (2025). *¿Quienes Somos? - Encuentra Empleo.* Retrieved from https://encuentraempleo.trabajo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/quienesSomos.jsf

Novella, R., & Rosas-Shady, D. (2023). *Demanda y Brechas de Talento Digital en Costa Rica.* doi:http://dx.doi.org/10.18235/0005371

Novella, R., Alvarado, A., Rosas-Shady, D., & González-Velosa, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú.* doi:http://dx.doi.org/10.18235/0001653

Särndal, C.-E. S. (1992). *Model assisted survey sampling. Springer-Verlag.*

Urquidi, M., Sardán, S., Serrate, L., Albarracín, S., & Chumacero, M. (2023). *Encuesta del mercado laboral en Bolivia: oferta 2022.*

Anexo 1: Diseño muestral

Cobertura geográfica: Quito y Guayaquil.

Cobertura temática: Empresas registradas durante el 2022 en el Registro Estadístico de Empresas (REEM)[14], y que corresponden a las siguientes actividades económicas según la CIIU-4:

A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

B: Explotación minas y canteras

C: Industrias manufactureras

D: Suministro electricidad, gas, vapor y aire acondicionado

E: Distribución agua; alcantarillado, desechos y saneamiento

F: Construcción

G: Comercio, reparación automotores y motocicletas

H: Transporte y almacenamiento

I: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas

J: Información y comunicación

K: Actividades financieras y de seguros

L: Actividades inmobiliarias

M: Actividades profesionales, científicas y técnicas

N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo

P: Enseñanza

Q: Actividades de atención a la salud humana y asistencia social

R: Artes, entretenimiento y recreación

S: Otras actividades de servicios

14. El Registro Estadístico de Empresas (REEM) contiene información estadística sobre la estructura empresarial ecuatoriana a partir de registros administrativos; proporciona información sobre el total de unidades económicas, que durante un período fiscal registraron movimientos económicos de ventas, personal ocupado – afiliado medido a través de plazas de empleo registrado en la seguridad social y/o realizaron una declaración al RISE hasta el año 2021 y/o realizaron una declaración al RIMPE a partir del año 2022, desde una perspectiva sectorial y territorial. A partir del año 2023, el Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) se denominará Registro Estadístico de Empresas (REEM) (https://www.ecuadorencifras.gob.ec//directoriodeempresas/).

Se consideran las siguientes empresas según tamaño, de acuerdo con la clasificación de la Comunidad Andina de Naciones (CAN):

Tabla 11 | Clasificación de empresas según tamaño CAN
(número de empresas)

Clasificación de la empresa	Ventas anuales (USD)	Personal ocupado
Pequeña (2)	100.001 – 1.000.000	10 - 49
Mediana Tipo A (3)	1.000.001 – 2.000.000	50 - 99
Mediana Tipo B (4)	2.000.001 – 5.000.000	100 - 199
Grande (5)	5.000.001 y más	200 y más

Fuente: Comunidad Andina de Naciones, Decisión 702: Sistema Andino de Estadística de la PYME, 2008. Disponible en: https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC702.pdf

Universo de estudio: Las empresas de tamaño grande, mediana A, mediana B y pequeña que cumplen con los criterios de clasificación de cobertura temática.

Población objetivo: Para la "Encuesta de Habilidades Laborales" la población objetivo y las unidades de selección son las empresas que pertenecen a las categorías descritas en la cobertura temática.

Diseño y construcción

Diseño del marco y la muestra: Según Särndal (1992), el marco de muestreo es cualquier material o dispositivo utilizado para obtener acceso observacional a la población de interés. Con su ayuda, debe ser posible identificar y seleccionar una muestra de tal forma que se respeten las probabilidades de selección dadas por el diseño de muestreo y también establecer contacto con los elementos seleccionados vía telefónica, presencial, por correo, entre otras. Las unidades de observación consideradas para la Encuesta de Habilidades son las empresas, por tal motivo se utilizó como insumo principal para la determinación del marco de muestreo al Registro Estadístico de Empresas 2022 (REEM - 2022) que maneja el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Tipo y etapas de diseño muestral: Muestreo probabilístico de elementos con selección aleatoria.

Dominios de diseño: Los dominios de diseño de la encuesta son las actividades económicas detalladas en la cobertura temática por tamaño de empresa (haciendo la diferencia entre empresas grandes y el resto de tamaños de empresas), para Quito y Guayaquil.

Marco muestral: El Marco de Muestreo para la "Encuesta de Habilidades Laborales" está conformado por las empresas que constan en el REEM-2022, que contiene principalmente variables de identificación, variables de ubicación, variables de estratificación y variables de diseño y control de las empresas; indispensables para el diseño muestral.

Para la construcción del Marco Muestral se seleccionó empresas que presenten las siguientes características, respondiendo a las necesidades de información planificadas para la encuesta:

- Empresas de tamaño: Grande Empresa, Mediana Empresa Tipo B, Mediana Empresa Tipo A y Pequeña Empresa.
- Se excluye las empresas con forma institucional "Personas naturales no obligadas a llevar contabilidad".
- Se excluyen las empresas cuya actividad económica es Administración pública y defensa, seguridad social (O).

Para Quito y Guayaquil el marco muestral asciende a 36.742 empresas.

Variables de diseño: El tamaño de la muestra se calcula en función a su variable de diseño "Número de empleados". La decisión de calcular el tamaño de la muestra en función de la variable de diseño "Número de empleados" se justifica debido a que el tamaño de la empresa, medido por el número de empleados, suele estar relacionado con la demanda de habilidades laborales y con la forma en que las empresas gestionan sus recursos humanos.

Tamaño muestral: Para la encuesta de Demanda de Habilidades se ha definido la siguiente estrategia de muestreo:

Para los dominios de diseño asociados a pequeñas y medianas empresas, se calcula un tamaño de muestra que se distribuye a nivel de estrato.

La fórmula para la determinación del tamaño de la muestra corresponde a un muestreo probabilístico para el estimador del total, mediante la siguiente fórmula:

15. La cuasivarianza representa la variabilidad del dominio a partir de la información de la variable de diseño.

$$n_i > \frac{(N_i \cdot S_i)^2}{\left(\frac{N_i - 1}{N_i}\right) \cdot \left(\frac{e_r \cdot X_i}{z}\right)^2 + N_i \cdot S_i^2}$$

donde:

i : dominio de diseño,
n_i : tamaño de muestra para el dominio i,
N_i : número de empresas en el dominio i,
X_i : número total de empleados en el dominio i,
S_i : desviación estándar de la variable de diseño en el dominio i[14],
e_r : error relativo de 10% para todos los dominios,

Luego de calcular ni este tamaño se distribuye por estrato (rama y tamaño de empresa) y se ajusta por una tasa de no respuesta esperada. Así, el tamaño de la muestra para Quito y Guayaquil asciende a 13.473 empresas[16], esto incluye el sobre muestreo de las pequeñas empresas. A continuación, se presenta el tamaño de la muestra para estas dos ciudades:

Tabla 12 | Distribución de la muestra
(número de empresas)

Tamaño	Quito	Guayaquil	Total
Grande	1.428	1.281	2.709
Mediana	2.183	1.770	3.953
Pequeña	3.824	2.987	6.811
Total	7.435	6.038	13.473

Cobertura

La cobertura final encuesta influye directamente en la generación de los factores de expansión, los cuales se construyen únicamente para las encuestas efectivas. Una encuesta es considerada efectiva cuando su información es completa y validada, asegurando la

16. En un diseño muestral, el sobre muestreo puede resultar en un tamaño de muestra por estrato mayor al estrictamente necesario. Esta práctica se justifica por su capacidad para mejorar la precisión de las estimaciones en subgrupos específicos y compensar la falta de respuesta en ciertas unidades de muestreo.

precisión y confiabilidad de los datos. Para Quito y Guayaquil se obtuvo un total de 2.57017 empresas efectivas, lo que representa una tasa de respuesta del 19,1% con respecto al tamaño muestral planificado. Si bien el porcentaje de cobertura frente al diseño muestra es bajo, el mismo era ambicioso ya que se buscaba representación a nivel de tamaño de empresa y rama de actividad CIIU a un dígito. No obstante, el diseño muestral de la encuesta y la recalibración de los factores de expansión permitieron corregir posibles sesgos de no respuesta, asegurando que la muestra final mantenga su capacidad de representatividad.

En la siguiente tabla se presenta la distribución de las empresas efectivas.

Tabla 13 | Distribución geográfica de las empresas efectivas
(número de empresas)

Tamaño	Quito	Guayaquil	Total
Grande	503	353	856
Mediana	570	320	890
Pequeña	515	309	824
Total	1.588	982	2.570

Construcción de factores de expansión

El objetivo de una encuesta por muestreo es hacer inferencias acerca de la población a partir de la muestra. En este sentido, se utilizan factores de expansión para llevar la información de la muestra a niveles poblacionales. Los mismos se definen como el inverso de la probabilidad de escoger una empresa en un determinado estrato.

Factor de expansión teórico: El factor de expansión teórico corresponderá al valor calculado a partir del diseño muestral de la encuesta. Este factor se basa en la estructura del diseño sobre la distribución de la población y la probabilidad de selección de cada unidad de muestreo en función de características como el tamaño de la empresa y su sector económico.

17. En Ecuador, en el caso de la Encuesta a Empresas del 2022 del INEC, el número de empresas efectivas fue del 3.956 (INEC, 2024). En Perú de 3.535 (Novella, Alvarado, Rosas-Shady, y González-Velosa, 2019); en Costa Rica de 378 (Novella y Rosas-Shady, Demanda y Brechas de Talento Digital en Costa Rica, 2023), y en Bolivia de 1.931 (Urquidi, Sardán, Serrate, Albarracín, y Chumacero, 2023).

Para la Encuesta de Demandas de Habilidades Laborales, el factor de expansión teórico es:

$$w_{ih} = \frac{N_h}{n_h} e$$

w_{ih} = Factor de expansión teórico de la empresa i perteneciente al estrato h.

N_h = Tamaño de la población del estrato h.

n_h = Tamaño de la muestra del estrato h.

Ajuste de cobertura: Los ajustes de cobertura se realizan en las encuestas por muestreo probabilístico con la finalidad de equiparar el tamaño de muestra efectivo con el tamaño de muestra enviado. Se realizó un ajuste de cobertura a las empresas Medianas A y Medianas B, considerándolas en un solo conjunto como Medianas. Con respecto a las empresas grandes, no se realiza un ajuste de cobertura ya que el diseño consideraba a este estrato como de inclusión forzosa.

$$a_{jh} = \frac{N_{jh}}{\sum_{i \in j \cap h} w_{ih}}$$

a_{jh} = Ajuste de cobertura para una empresa en el dominio geográfico j del estrato he

N_{jh} = ej del estrato h

Tras el ajuste de cobertura el factor de expansión es:

w^{1}_{ijh} = { $w_{ijh} \cdot a_{jh}$ si i es una empresa de tamaño diferente de grande, 1 si i es una empresa de tipo grande.

Anexo 2: Grupos de ocupación más capacitados

Tabla 14 | Top 3 grupos de ocupación donde se ha capacitado un mayor número de trabajadores en 2023 por rama y tamaño, Quito

		Quito		
Desagregación		1	2	3
Total ciudad		Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
Tamaño de empresa	Pequeña	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
	Mediana	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Directores y gerentes
	Grande	Técnicos y profesionales de nivel medio	Personal de apoyo administrativo	Profesionales científicos e intelectuales
Rama	Agricultura	Agricultores	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio
	Minas	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales	Operadores de instalaciones y máquinas
	Manufactura	Oficiales, operarios	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio
	Comercio	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Trabajadores de los servicios y vendedores
	Construcción	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Directores y gerentes
	Servicios	Técnicos y profesionales de nivel medio	Personal de apoyo administrativo	Profesionales científicos e intelectuales

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

Tabla 15 | Top 3 grupos de ocupación donde se ha capacitado un mayor número de trabajadores en 2023 por rama y tamaño, Guayaquil

		Guayaquil		
Desagregación		1	2	3
Total ciudad		Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
Tamaño de empresa	Pequeña	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
	Mediana	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
	Grande	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
Rama	Agricultura	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Ocupaciones elementales
	Minas	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
	Manufactura	Oficiales, operarios	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
	Comercio	Ocupaciones elementales	Personal de apoyo administrativo	Trabajadores de los servicios y vendedores
	Construcción	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales
	Servicios	Personal de apoyo administrativo	Técnicos y profesionales de nivel medio	Profesionales científicos e intelectuales

Fuente: Encuesta de Demanda de Habilidades 2024.

EL NUEVO ECUADOR

Ministerio del Trabajo

BID

BID | LAB