

03

COMPORTAMIENTO

DEL MERCADO LABORAL PROFESIONAL EN LA CIUDAD DE QUITO

COMPORTAMIENTO

DEL MERCADO LABORAL PROFESIONAL EN LA CIUDAD DE QUITO

BEHAVIOR OF THE PROFESSIONAL LABORAL MARKET IN THE CITY OF QUITO

Carlos Hernán Valencia-Flores¹

E-mail: cvalencia@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5067-4981>

Francisco Javier Monroy-Espinosa¹

E-mail: fmonroy@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3938-9941>

Carlos Oswaldo Miño-Villarreal¹

E-mail: cmino@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7810-7092>

¹Universidad Metropolitana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Valencia-Flores, C. H., Monroy-Espinosa, F. J., & Miño-Villarreal, C. O. (2023). Comportamiento del mercado laboral profesional en la ciudad de Quito. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 24-32.

RESUMEN

La presente publicación es el resultado de una investigación realizada a partir de la aplicación de una encuesta a una muestra de 79 empresas, de distintos sectores económicos, de la ciudad de Quito, con el fin de determinar el perfil de profesionales que demandan las organizaciones consultadas. A partir de la aplicación de un enfoque descriptivo y correlacional se pudieron determinar propiedades y características requeridas del talento humano. Como conclusión, del presente trabajo de investigación, se pudo establecer que la universidad tiene que formar profesionales capacitados tanto en el uso de herramientas tecnológicas disruptivas como en la programación de información gerencial que apoye la toma de decisiones, la administración de datos, la generación de informes de carácter ejecutivo, que presente una fuerte convicción hacia aspectos relacionados con la ética profesional, valores humanos, sociales y corporativos y que se adapten a las necesidades de crecimiento del aparato productivo nacional.

Palabras clave:

Formación, competencias profesionales, empresas, universidad.

ABSTRACT

This publication is the result of an investigation carried out from the application of a survey to a sample of 79 companies, from different economic sectors, in the city of Quito, in order to determine the profile of professionals demanded by the organizations consulted. From the application of a descriptive and correlational approach, properties and characteristics required of human talent could be determined. As a conclusion, from the present research work, it was established that the university has to train professionals trained both in the use of disruptive technological tools and in the programming of managerial information that supports decision making, data administration, the generation of reports of an executive nature, that present a strong conviction towards aspects related to professional ethics, human, social and corporate values and that adapt to the growth needs of the national productive apparatus.

Keywords:

Training, professional skills, companies, university.

INTRODUCCIÓN

Para Chiavenato (2009), *“las organizaciones son auténticos seres vivos. Cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir. El crecimiento conlleva una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones”* (p.4), *“a medida que las organizaciones crecen y se multiplican, requieren más personas y aumenta la complejidad de los recursos necesarios para su continuidad y crecimiento”* (Chiavenato, 2011, p. 2). El concepto general de recursos, en las empresas, incluye el recurso físico, el recurso financiero y el recurso humano, este último conformado, según Chiavenato (2011), por *“personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales”* (p.2); por ello, estas se constituyen como uno de los principales actores demandantes de empleo en el mercado, obligándose a buscar y contratar los profesionales más adecuados que se adapten a los perfiles requeridos (Robles-Tomacén & Nápoles-Robles, 2021), centrándose, según Lozano Correa (2007), *“en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno”* (p.147), considerando imperativo que *“la importancia de la satisfacción del cliente radica en potenciar la fidelización de este, al asegurar la futura compra del bien o servicio que realice”* (Cabeza García et al., 2022) fomentando *“la seguridad de las compras y el incremento de estas asegura un aumento en los ingresos de la empresa, lo que influye directamente en la liquidez y rentabilidad de la organización”*. (Cabeza García et al., 2022)

En ese sentido, la universidad se instaure como un actor clave en la *“formación de capital humano de pregrado y postgrado, la creación de conocimiento avanzado y la vinculación con el medio favoreciendo la equidad y el desarrollo territorial”* (Rodríguez Ponce, 2009, p. 822) propiciando, desde la investigación, el *“desarrollo e innovación del conocimiento para lograr impactos particulares en la sociedad, diferentes a aquellos que generan otras organizaciones como la empresa o el Estado”* (Hernández Arteaga et al., 2017, p.147); por ello la importancia que representa el entender que identificar las necesidades de la empresa *“en materia de habilidades de los trabajadores es un elemento clave en el diseño de los sistemas educativos y los planes de formación del país”* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019), considerando tanto, *“el surgimiento de nuevas profesiones y el cambio en los modos de trabajo fruto de las permanentes transformaciones en la actividad productiva determinadas por la innovación”* (Garrido Noguera et al., 2013, p.11); así como *“los nuevos modos de articulación social creados por la revolución informática que afecta centralmente la vida de la universidad en el flujo del conocimiento social”* (Garrido Noguera et al., 2013, p.11)

A partir de aquello y considerando el hecho de que *“la universidad, por su capacidad de liderazgo en materia de creación, promoción e innovación de conocimiento, se constituye en orientadora por excelencia de la relación universidad-empresa”* (Hernández Arteaga et al., 2017, p.147), la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Metropolitana, UMET, ha llevado a cabo un estudio enfocado en determinar el comportamiento de la demanda del mercado laboral en Quito, a partir de la aplicación de una encuesta a 79 empresas de la ciudad, lo que desembocó en el levantamiento de datos y en la obtención de información específica que permitirá identificar necesidades actuales y futuras de las organizaciones consultadas en cuanto a las características requeridas del talento humano versus la oferta de formación educativa y profesional que actualmente se está ofertando, este ejercicio constituye la base sobre la cual se cimentará la elaboración y construcción apropiada de contenidos del programa de la carrera de Administración de Empresas que la Universidad Metropolitana pondrá a disposición del mercado demandante.

Es necesario comprender que *“la planificación del desarrollo constituye un eje central en cualquier iniciativa que se realice en los territorios”* (Díaz Monzón et al., 2018, p. 88), y que para su formulación se requiere de *“un compromiso por parte de los gobiernos a contribuir y apoyar tanto en recursos como en acciones a las iniciativas de desarrollo local”* (Díaz Monzón et al., 2018, p. 88), en ese sentido *“la intervención del estado debe ser precisa y conforme a los objetivos y metas que se deseen lograr, debe estar de acuerdo con el espíritu y las condiciones reales de una economía actual”*. (Urdaneta Montiel et al., 2019)

Por ello, es importante considerar que para la adecuada formulación política económica y la planificación es indispensable, el conocimiento de la estructura de la fuerza laboral y su distribución en los diferentes sectores productivos, casi todos los países en América Latina (el nuestro no es la excepción) realizan periódicamente encuestas ocupacionales que permitan evaluar, tanto la movilidad social, cuanto calcular parámetros sobre ocupación, desocupación o subocupación, como base para analizar las estructuras del empleo o fuerza de trabajo, en los diferentes grados de calificación y de esa manera identificar los requerimientos del aparato productivo. Sin embargo, de esta indiscutible necesidad, en nuestro país estos aspectos han sido descuidados, dificultando el análisis y el mejor conocimiento del mercado de mano de obra (sobre todo el de carácter profesional).

Desde el punto de vista de la Universidad, el riguroso conocimiento de la estructura ocupacional es indispensable, en tanto permita reorientar la estructura académica, a fin de que guarde coherencia con las reales necesidades de las empresas en cuanto a contratar mano de obra calificada y/o profesional. Es imperativo, además,

una investigación de esta naturaleza en tanto los distintos aportes relacionados al tema, han sido estudiados de forma convencional y no profunda, sobre los reales y verdaderos requerimientos de perfiles profesionales ajustados a las realidades del sector productivo nacional; pues los resultados de aquellos aportes no han logrado direccionar las acciones y actividades a satisfacer la demanda de profesionales en la ciudad de Quito.

El artículo que se propone desarrollar, busca dilucidar cuestiones referentes a la articulación que existe entre la formación de recursos humanos profesionales de grado superior y el mercado de trabajo profesional en la ciudad de Quito en el año 2022. Esta articulación no se reduce a una interpretación de Oferta y Demanda de trabajo humano, es mucho más, pues entraña un conjunto de interacciones cuyo funcionamiento no se sujeta exclusivamente a las leyes del mercado. Efectivamente, tanto en la configuración de la demanda de profesionales como en la oferta de los mismos, intervienen múltiples factores de diverso orden (económicos, sociales, políticos, culturales, etc.), que hacen que esa correspondencia, entre esos elementos del mercado no sea ni mecánica ni directa.

Solamente si la mencionada articulación se reduce a una simple relación de mercado, se puede llegar a sostener, en un caso extremo que los problemas de desocupación y subocupación profesional, se originan en deficiencias propias del sistema de formación universitaria (de ahí los procesos de re categorización y mejoramiento a la educación superior) y que, por tanto, las soluciones consistirían en correctivos de carácter académico y administrativo. Lo anterior permite asumir, que las instituciones que forman parte del sistema de formación superior carecen de capacidad para sugerir o peor influir, sobre el mercado laboral profesional. Por el contrario, varios de los fenómenos que se producen en el interior de estos centros de enseñanza, en lo que a formación académica y científica se refiere, pueden explicarse a partir de procesos de re categorización, es decir en la manera como las Universidades han invertido por mejorar el nivel educativo, logístico y administrativo.

Poco es lo que se sabe en el país acerca de las relaciones que se dan entre el sistema de formación universitaria y el mercado laboral, sin embargo, conocer profundamente estas relaciones dentro de las limitaciones que ésta tiene, permitirá proponer nuevos perfiles que vayan de acuerdo con los retos del siglo XXI. La crisis capitalista mundial, el desarrollo tecnológico y las coyunturas económicas internacionales, como es el caso de la Globalización, han generado de por sí un descenso de la cuota de ganancia de los empresarios capitalistas. Esto ha obligado al sistema económico a generar nuevas formas de subordinación entre los países subdesarrollados hacia las Metrópolis; con el desarrollo de las tecnologías en los procesos productivos, la abundancia de trabajo humano y la polarización de profesiones en ciertos ámbitos de trabajo, han

permitido que los mercados de trabajo se vean afectados y cada vez se materialice la curva de Phillips, para entender la dinámica de la Oferta y la Demanda de Trabajo.

Dadas las condiciones estructurales de las formaciones sociales ecuatorianas, en la que se articula de manera sui generis, las relaciones capitalistas de producción y con ello las pre capitalistas, la formación de recursos humanos más preparados, tienden a aportar cada vez más los procesos de acumulación de riqueza, en otras palabras, los sistemas educativos cada vez forman individuos que vayan encadenados a generar procesos de concentración de riqueza y reproducción ampliada de capital. El proyecto de investigación propuesto tiene como finalidad dilucidar un problema que en los últimos años se ha venido manifestando con intensidad, ello es saber si el sistema universitario forma profesionales que vayan a satisfacer las necesidades del aparato productivo nacional. Para ese enfoque se ha requerido de la presencia de algunos descriptores en el análisis que se llevará a efecto, entre los más destacados se nombrarían:

Los perfiles profesionales.

La demanda de servicios externos requeridos por las empresas.

Los bienes y servicios ofrecidos por las unidades productivas.

Las necesidades de prácticas y pasantías de las empresas.

Entre otros requerimientos.

El mercado de trabajo no ha sido lo suficientemente dinámico, como para absorber en condiciones satisfactorias la oferta de profesionales de nivel superior: este problema se ha agravado en las actuales condiciones de crisis del país, dando lugar a la desocupación y subocupación de profesionales. Lo anterior, implica que el crecimiento y la diversificación de la economía ecuatoriana registrado durante las últimas décadas suscitaban modificaciones en el mercado de trabajo las cuales, en lo que a la formación de profesionales se refiere, dieron lugar a demandas de educación superior sin precedentes, como universidades que nacieron, en la medida como aumentaba la población de estudiantes, ello permitió crear carreras con el fin de diversificar oportunidades laborales, sin embargo esa oferta, no lograba abastecer, sea ésta por su volumen o por la orientación del perfil profesional (se creaban carreras fuera de todo contexto, incluso aquellas no tenían demanda en el mercado).

MATERIALES Y MÉTODOS

El desarrollo del presente artículo se basa en un estudio de tipo heurístico ya que se establece sobre una base de principios metodológicos fundamentales que permiten, a través de la aplicación y ejecución de un método concreto, la búsqueda y formulación de soluciones al problema

existente, potenciando la construcción de estrategias y su accionar frente al escenario referido. Cabe señalar, que el alcance al estudio del presente trabajo se fundamenta sobre la base de la aplicación de una metodología descriptiva, que según Martínez (2003), citado en Rodríguez Nivicela et al. (2022), *“brinda un resumen adecuado de la información, resaltando las características más importantes del tema estudiado dando paso a diversos resultados que ayudarán y proporcionarán diferentes pautas para la correcta interpretación de los mismos y toma de decisiones”* y correlacional, ya que, por un lado, se pretende obtener propiedades y características del perfil del talento humano requerido por las empresas, y, por otro lado, se efectúa un análisis del grado de relación entre variables a partir de las información y datos obtenidos.. Para llevar a cabo la propuesta expuesta, se considera la utilización de un enfoque de investigación cuantitativo, así como la aplicación de una planificación epistemológica y teórica-metodológica que procure una adecuada toma de decisiones en lo concerniente a la recolección, procesamiento y análisis de datos; con este fin se lleva a cabo la construcción y aplicación de una encuesta por internet a un grupo de 79 empresas de la ciudad de Quito; mismas que son seleccionadas en función de su tamaño, sector y subsector al que pertenecen; así como por su posición e importancia en el mercado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con el fin de llevar a cabo el desarrollo del presente estudio se aplicó el instrumento a 79 empresas, cuya mayoría pertenecen a la ciudad de Quito; de esta acción se pudo determinar que el sector económico que más representación tiene es el de servicios y que las empresas con mayor antigüedad constituyen aquellas que poseen en el mercado nacional más de 30 años. Por otro lado, se han llegado a establecer que, de las empresas encuestadas, un gran número de ellas tienen en promedio 1000 trabajadores y que un 75% requieren que sus colaboradores posean un título de tercer nivel de Licenciaturas. En cuanto a las competencias que los profesionales deben tener, al momento de ingresar a sus nóminas de trabajo, las empresas solicitan que estos estén en condiciones de

tomar decisiones, que sean íntegros, leales a la empresa, que sean proactivos y que tengan una comunicación permanente tanto con sus superiores como con el resto de colaboradores.

Respecto de los profesionales en Administración de Empresas, se infiere que ellos deben tener la habilidad de identificar problemas, capacidad para organizar y planificar, consideran que es imperativo la lealtad y el compromiso institucional, que tengan capacidad de abstracción para interiorizar los inconvenientes que existen y poseer la capacidad de reacción y generación de soluciones. De acuerdo al perfil profesional, las unidades productivas requieren en su mayor parte de Administradores de Empresas, seguido de personas con conocimiento en Contabilidad, Finanzas y Recursos Humanos, así como de Marketing. Consecuentemente se aprecia que entre las preferencias que tienen las organizaciones para facilitar acceso a pasantías u otra actividad académica, se requerirán de estudiantes que cumplan con el perfil profesional antes en mención.

De los datos obtenidos se aprecian las siguientes respuestas:

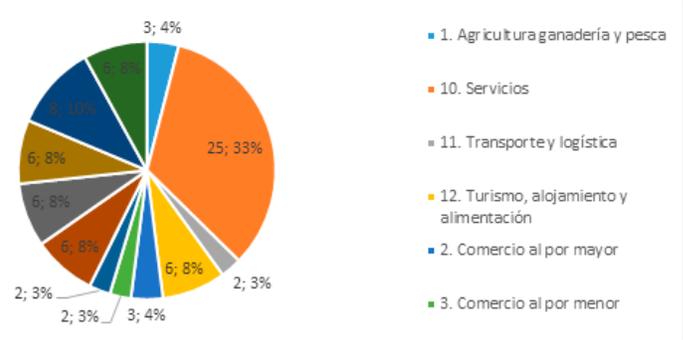


Figura 1. Empresas por Sector Económico.

En la figura 1 se aprecia que el 25,30% son aquellas dedicadas a la de servicios, en segundo lugar, el sector Turismo, Alojamiento y Alimentos con el 8,10% y en tercer lugar con el 6,8% el sector Industrial, así como con el mismo porcentaje al sector Petróleo, combustibles y minería.

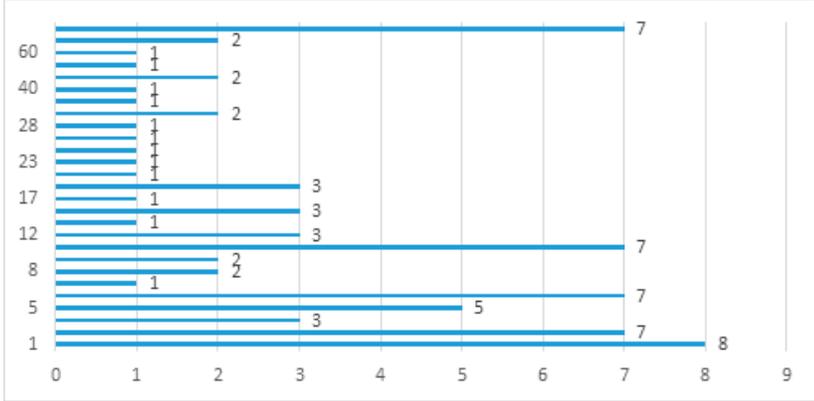


Figura 2. Período de vida.

En este contexto se aprecia que 7 empresas tienen en promedio un período de existencia en el mercado de 30 años, 2 empresas tienen en promedio un período de existencia de 40 años y 8 empresas tienen cerca de 1 año en el mercado (Figura 2).

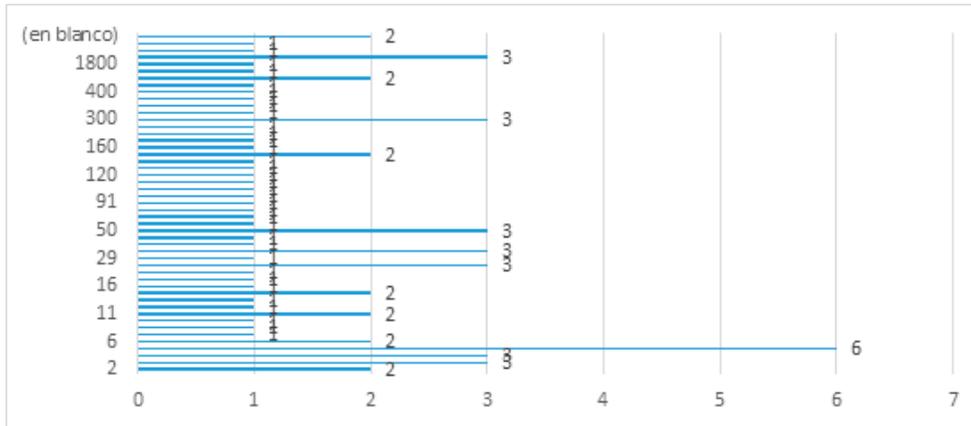


Figura 3. Cantidad de empleados.

Existen 14 empresas que tienen en sus nóminas de trabajo, a un número de trabajadores en promedio a más 1000, 21 empresas tienen en sus nóminas de trabajo, a un número de trabajadores en promedio de menos de 1000, 40 empresas tienen en sus nóminas de trabajo, a un número de trabajadores en promedio a hasta 500 personas y la diferencia de las empresas consideradas tienen menos de 100 personas (figura 3).

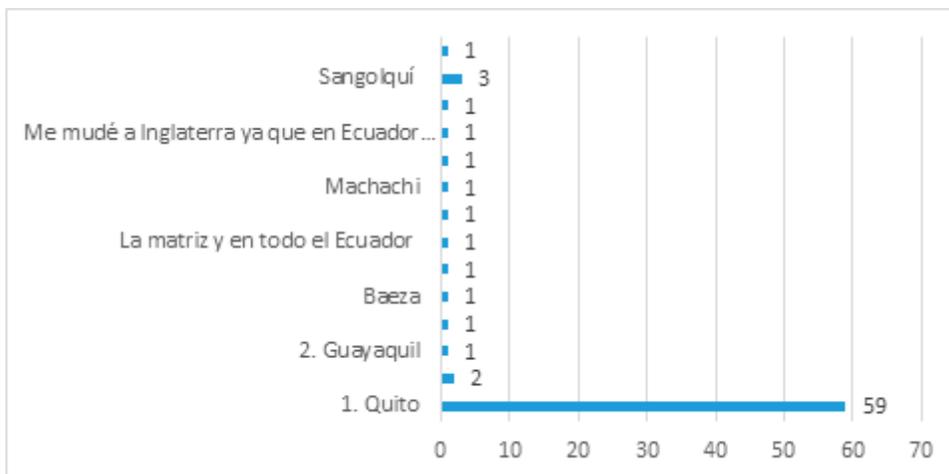


Figura 4. Ubicación de las empresas por ciudad.

En la figura 4 se puede apreciar que 59 empresas se encuentran ubicadas en la ciudad de Quito y la diferencia respecto del ciento por ciento se ubican en el resto de ciudades del país.

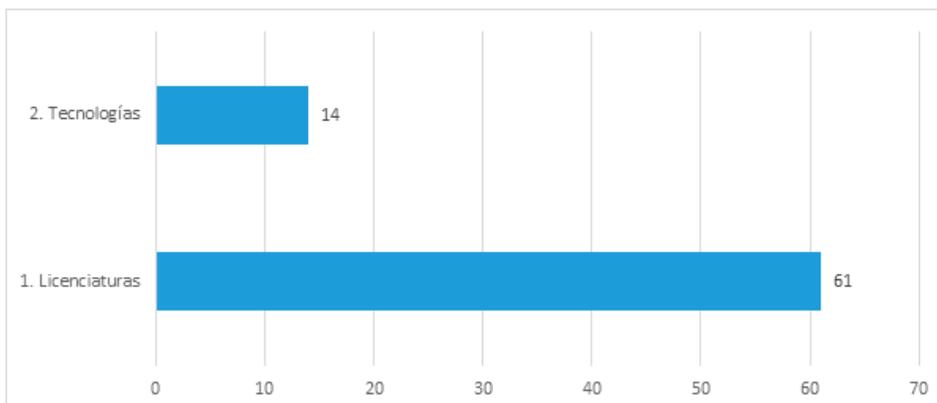


Figura 5. Títulos terminales que prefieren las empresas.

De la encuesta aplicada se observa en la figura 5 que 61 empresas requieren profesionales con título de Licenciatura y 14 con nivel de Tecnología, lo que permite apreciar el interés que tienen de dar prioridad a profesionales con titulación de tercer nivel.

¿Que competencias piensa used que deben poseer los profesionales que egresan de las universidades?, ponga una X en la opción u opciones que usted considera de su importancia.

72 respuestas

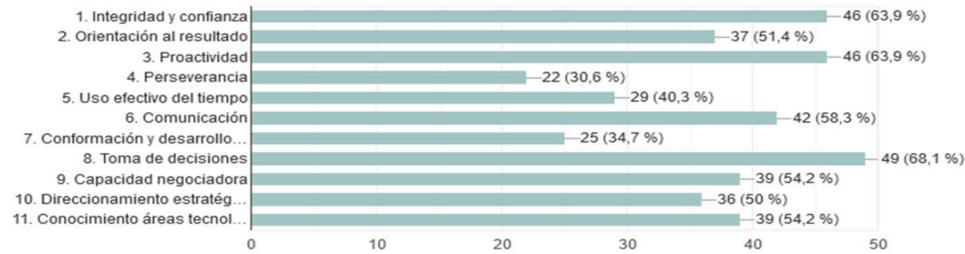


Figura 6. Competencias profesionales.

En la figura 6 aprecia que entre las habilidades que debe poseer un profesional egresado de las Universidades, se encuentra un 68 % debe tener para tomar decisiones, un 64% piensa que debe ser proactivo además de ser íntegro y generar confianza, para terminar con un 58% con la habilidad de ser comunicativo.

Acerca de los profesionales en Administración de Empresas

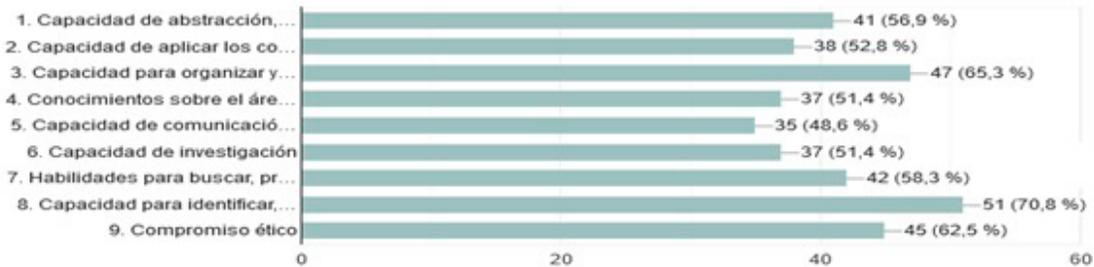


Figura 7. Habilidades de profesionales q egresan de las facultades de ciencias administrativas.

De acuerdo a lo que aprecian las empresas, los profesionales en ésta área deben tener, un 71% de capacidad para identificar problemas, un 65% para organizar y planificar, un 63% debe tener un compromiso ético para con la empresa, entre las más importantes (Figura 7).

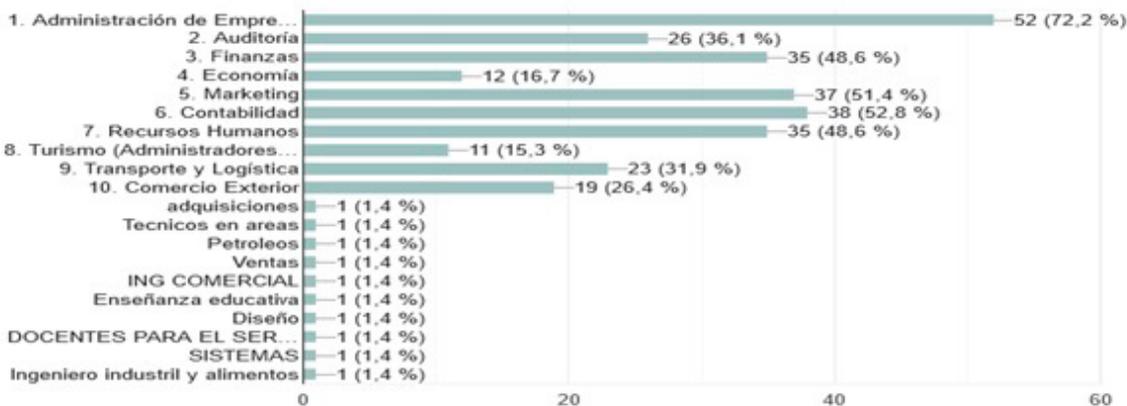


Figura 8. Preferencias de las empresas por perfil profesional.

En la figura 8 se aprecia que las preferencias que tienen las empresas por el perfil profesional, se enfoca en Administración de Empresas con el 72%, posteriormente Contabilidad con el 53%, Marketing con el 51% y Finanzas con el 49%, dejando unas diferencias mínimas al resto de carreras existentes.

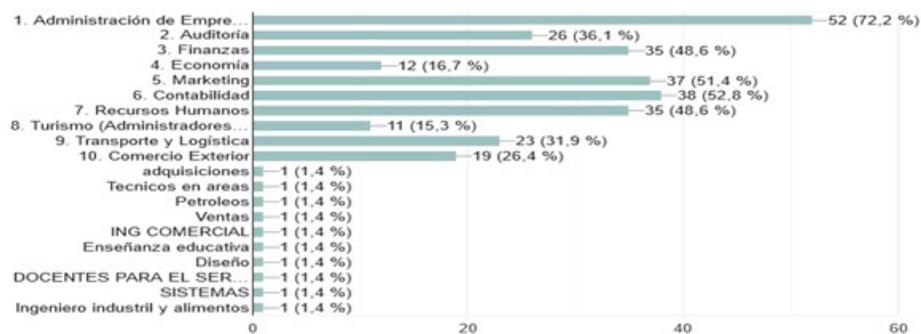


Figura 9. Prácticas y proyectos de estudiantes en las empresas.

Las empresas tienen la opción de dar facilidades y acceso en sus instalaciones a estudiantes de las carreras de Administración de Empresas en un 72%, Contabilidad en un 53%, Marketing en un 51%, de Recursos Humanos y Finanzas en un 49% (Figura 9).

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación facilita la creación de un banco de datos de las empresas que en corto o mediano plazo se pueda ir actualizando para de esta manera contar con información de primera mano que se constituya en una herramienta de investigaciones futuras. Por otro lado, es importante señalar que, en el ámbito de las competencias, en el proceso de formación académica del profesional en Administración de Empresas, el presente estudio permite determinar que es necesario fortalecer aspectos relacionados con la ética profesional, es decir en la formación de valores humanos, sociales, corporativos, institucionales, etc.

De la misma manera, los resultados permitieron determinar que el profesional en Administración de Empresas deberá no solo conocer el uso y las herramientas tecnológicas disruptivas, sino también debe tener la capacidad de programar información gerencial para la toma de decisiones, administrar datos, generar informes de carácter ejecutivo, claro, concreto y preciso, a los niveles jerárquicos.

Finalmente se puede concluir que la universidad al igual que la economía y la sociedad, debe ir formando profesionales en el área de la Administración, de acuerdo a las necesidades de crecimiento del aparato productivo nacional. Los retos en el desarrollo económico, deben ir juntos con la formación de un profesional más técnico y comprometido con los procesos y exigencias que demanda la empresa en tiempos de crisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cabeza García, P. M., Monroy Espinosa, F. J., & Solórzano Polo, P. H. (2022). Diseño de un Sistema de Gestión por proceso. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 167-175.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGrawHill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGrawHill.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116_es.pdf

Díaz Monzón, R., Burgos Bencomo, O. B., & Aguirre León, G. A. (2018). *El desarrollo socioeconómico local, una alternativa necesaria para el futuro Ecuador*. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 1(2), 82-91.

Garrido Noguera, C., Rondero López, N., & Vega Montoya, V. (2013). Innovación, vinculación universidad-empresa y desarrollo. *Desafíos y posibilidades de la REDUE en el espacio ALCUE*. *Universidades*, (58),6-23.

Hernández Arteaga, I., Mora García, J., & Luna, J. (2017). Universidad y empresa: un binomio de responsabilidad social en el Siglo XXI. *Tendencias*, 18(1), 145-158.

Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista EAN*, 147.

Robles-Tomacén, V. A., & Nápoles-Robles, E. (2021). Retos de la superación profesional en las instituciones culturales del contexto local. *Revista Transdisciplinaria De Estudios Sociales Y Tecnológicos*, 1(1), 11-17.

- Rodríguez Nivicela, D. M., Mosquera Cedillo, X. A., & Vega Granda, A. D. (2022). *Análisis de la aplicación del Modelo de Economía Circular en las empresas del Ecuador*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(1), 127-137.
- Rodríguez Ponce, E. (2009). El rol de las universidades en la sociedad del conocimiento y en la era de la globalización: evidencia desde Chile. *Interciencia*, 34(11), 824-829.
- Urdaneta Montiel, A., Borgucci, E., & Díaz Monzón, R. (2019). *Ordoliberalismo economía social de mercado y mercados de competencia perfecta*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 2(2), 222-230.