Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

La demanda laboral del Talento Humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín

DIRECTORA:

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez. Mgs.

Loja-Ecuador

2023

Loja, 21 de noviembre del 2022

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **‘‘La demanda laboral del Talento Humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja”** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** de autoría de la estudiante **Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín,** con **cédula de identidad** Nro. **1150120598,** una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Firmado electrónicamente por:
JANETH SOLEDAD GUTIERREZ ORDONEZ

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

Autoría

Yo, **Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: Firmado electrónicamente por:
ERIKA YULISSA
SANMARTIN
SANMARTIN

Cédula de Identidad: 1150120598

Fecha: 23 de enero de 2022

Correo electrónico: erika.sanmartin@unl.edu.ec

Teléfono: 0982605708

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo **Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **"La demanda laboral del Talento Humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja."** como requisito para optar por el título de: Licenciada en Administración de Empresas, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 23 días del mes de enero del dos mil veintitrés.

Firma: Firmado electrónicamente por: ERIKA YULISSA SANMARTIN SANMARTIN

Autor: Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín

Cédula de Identidad: 1150120598

Dirección: San Cayetano Bajo

Correo electrónico: erika.sanmartin@unl.edu.ec

Teléfono: 0982605708

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora del Trabajo de Integración Curricular: Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez, Mgs.

Dedicatoria

El presente Trabajo de Integración Curricular lo dedico primeramente a Dios, ya que me ha dado la fortaleza y perseverancia para superar cada obstáculo y ha sido mi guía en cada decisión tomada.

De igual forma a mis padres, Ángel y Marina quienes son mi pilar fundamental, mi ejemplo a seguir y el motivo por el cual busco ser mejor cada día, ellos me han convertido en la persona que soy ahora y han estado en cada paso apoyándome con amor, esfuerzo y sacrificio, para cumplir una a una todas mis metas.

Finalmente, a mis hermanas, Karla, Nayeli y Kamila, quienes siempre han estado ahí cuando más lo he necesitado y han sido un apoyo incondicional durante todo este proceso.

Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a las autoridades de la Universidad Nacional de Loja, en especial al cuerpo docente de la Carrera de Administración de Empresas, por los conocimientos y enseñanzas impartidas durante todos estos años de formación, quienes con mucha paciencia, constancia y dedicación me brindaron la educación necesaria, apoyo y confianza durante todo mi proceso de formación profesional.

A mi directora de trabajo de titulación, Ing. Janeth Soledad Gutiérrez, quien dedicó su tiempo, siendo paciente, orientándome e impartiéndome valioso conocimiento, y, sobre todo, confiando en mis capacidades, supo guiarme en el desarrollo de mi Trabajo de Integración Curricular.

Así mismo, agradezco a todos quienes me brindaron la información necesaria para el desarrollo del presente Trabajo de Integración Curricular.

Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín

Índice de Contenidos

Portada ..... **i**
Certificación ..... **ii**
Autoría ..... **iii**
Carta de autorización ..... **iv**
Dedicatoria ..... **v**
Agradecimiento ..... **vi**
Índice de Contenidos ..... **vii**
Índice de tablas viii
Índice de figuras x
Índice de anexos xii
1. Título **1**
2. Resumen **2**
2.1. Abstract 3
3. Introducción **4**
4. Marco teórico **6**
4.1. Antecedentes referenciales 6
4.2. Demanda laboral 9
4.2.1. Definición de demanda laboral 9
4.3. Compañía 9
4.3.1. Definición de Compañía 9
4.3.2. Elementos que conforman las compañías 10
4.3.3. Clasificación de las Compañías 11
4.4. Talento Humano 13
4.4.1. Definición de talento humano 13
4.4.2. Importancia del talento humano para las compañías 14
4.5. Especialización del talento humano 15
4.5.1. Importancia de la especialización profesional para las compañías 15
4.5.2. Técnicas de la selección del personal especializado 16
4.6. Perfil Profesional 17
4.6.1. Valores 18
4.6.2. Aptitudes 19
4.6.3. Habilidades 19

4.7. Incidencia del Covid-19 en las compañías 20
4.8. Departamentalización 21
4.8.1. Principales departamentos de una empresa 21
5. Metodología 28
5.1. Enfoque de la investigación 28
5.2. Tipo de investigación 28
5.3. Técnicas de investigación 29
5.4. Instrumentos de recolección de información 29
5.5. Análisis de datos 29
5.6. Población y muestra 30
6. Resultados 32
7. Discusión 58
8. Conclusiones 66
9. Recomendaciones 67
10. Bibliografía 68
11. Anexos 72

Índice de tablas

Tabla 1 *Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa* **6**
Tabla 2 *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.* **7**
Tabla 3 *Tesis titulada Construcción del índice de demanda laboral para la ciudad de Loja periodo 2012-2016.* **8**
Tabla 4 *Competencias generales según puesto ocupado.* **18**
Tabla 5 *Cantidad de empleados existentes en las compañías de la ciudad de Loja y específicamente en el área administrativa de los años 2019, 2020, 2021 y 2022.* **32**
Tabla 6 *Edad de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja* **34**
Tabla 7 *Título profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja* **35**
Tabla 8 *Departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja* **37**
Tabla 9 *Importancia del talento humano en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.* **38**
Tabla 10 *Talento humano especializado en las compañías de la ciudad de Loja.* **39**

Tabla 11 *Motivo por el que algunas compañías de la ciudad de Loja no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa* **40**
Tabla 12 *Especialización que se requiere en el departamento de gerencia* **41**
Tabla 13 *Especialización que se requiere en el departamento financiero* **42**
Tabla 14 *Especialización que se requiere en el departamento de marketing* **43**
Tabla 15 *Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos* **43**
Tabla 16 *Especialización que se requiere en el departamento de producción* **45**
Tabla 17 *Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas* **46**
Tabla 18 *Experiencia que se requiere para contratar personal especializado en el área administrativa* **47**
Tabla 19 *Niveles de instrucción a tomar en cuenta para la contratación de personal especializado en el área administrativa.* **48**
Tabla 20 *Valores que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa* **49**
Tabla 21 *Aptitudes que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa* **50**
Tabla 22 *Habilidades que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa* **51**
Tabla 23 *Formación de preferencia al contratar talento humano especializado en el área administrativa* **53**
Tabla 24 *Técnicas de selección aplicadas al contratar nuevo talento humano* **53**
Tabla 25 *Tipo de compañía según su tamaño* **54**
Tabla 26 *Lugar de formación profesional* **55**
Tabla 27 *Género de los gerentes de la ciudad de Loja* **56**
Tabla 28 *Tasa de crecimiento empresarial en años 2014-2019* **59**
Tabla 29 *Demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja, años 2019, 2020, 2021 y 2022* **60**
Tabla 31 *Título profesional con el que cuentan los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **72**
Tabla 32 *Departamentos que existen en las compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a su tamaño.* **74**
Tabla 33 *Importancia que tiene para las compañías de la ciudad de Loja, de acuerdo a su tamaño, el contar con talento humano especializado en el área administrativa.* **76**

Tabla 34 *Compañías que cuentan con talento humano especializado en el área administrativa de acuerdo a su tamaño.* **77**
Tabla 35 *Años de experiencia que se requieren para contratar talento humano especializado en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **78**
Tabla 36 *Nivel de instrucción que toman en cuenta las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **79**
Tabla 37 *Tipo de formación que prefieren las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **79**
Tabla 38 *Lugar de formación profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **80**
Tabla 39 *Género de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **81**
Tabla 40 *Especialización que se requiere en el departamento de gerencia en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **82**
Tabla 41 *Especialización que se requiere en el departamento financiero en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **83**
Tabla 42 *Especialización que se requiere en el departamento de marketing en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **84**
Tabla 43 *Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **85**
Tabla 44 *Especialización que se requiere en el departamento de producción en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **87**
Tabla 45 *Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **88**

Índice de figuras

Figura 1 *Edad de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja* **34**
Figura 2 *Título profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja* **36**
Figura 3 *Departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja* **37**
Figura 4 *Importancia del talento humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.* **38**
Figura 5 *Talento humano especializado en las compañías de la ciudad de Loja.* **39**

Figura 6 *Motivo por el que algunas compañías de la ciudad de Loja no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa* **40**
Figura 7 *Especialización que se requiere en el departamento de gerencia* **41**
Figura 8 *Especialización que se requiere en el departamento financiero* **42**
Figura 9 *Especialización que se requiere en el departamento de marketing* **43**
Figura 10 *Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos* **44**
Figura 11 *Especialización que se requiere en el departamento de producción* **45**
Figura 12 *Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas* **46**
Figura 13 *Experiencia que se requiere para contratar personal especializado en el área administrativa* **47**
Figura 14 *Niveles de instrucción a tomar en cuenta para la contratación de personal especializado en el área administrativa.* **48**
Figura 15 *Valores que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa* **49**
Figura 16 *Aptitudes que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa* **51**
Figura 17 *Habilidades que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa* **52**
Figura 18 *Formación de preferencia al contratar talento humano especializado en el área administrativa* **53**
Figura 19 *Técnicas de selección aplicadas al contratar nuevo talento humano* **54**
Figura 20 *Tipo de compañía según su tamaño* **55**
Figura 21 *Lugar de formación profesional* **55**
Figura 22 *Género de los gerentes de la ciudad de Loja* **56**
Figura 23 *Tasa de crecimiento empresarial en años 2014-2019* **59**
Figura 24 *Título profesional con el que cuentan los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas* **73**
Figura 25 *Departamentos que existen en las compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a su tamaño.* **75**
Figura 26 *Importancia que tiene para las compañías de la ciudad de Loja, de acuerdo a su tamaño, el contar con talento humano especializado en el área administrativa.* **77**
Figura 27 *Compañías que cuentan con talento humano especializado en el área administrativa de acuerdo a su tamaño* **78**

Figura 28 *Años de experiencia que se requieren para contratar talento humano especializado en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **78**
Figura 29 *Nivel de instrucción que toman en cuenta las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **79**
Figura 30 *Tipo de formación que prefieren las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **80**
Figura 31 *Lugar de formación profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **81**
Figura 32 *Género de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.* **82**
Figura 33 *Especialización que se requiere en el departamento de gerencia en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **83**
Figura 34 *Especialización que se requiere en el departamento financiero en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **84**
Figura 35 *Especialización que se requiere en el departamento de marketing en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **85**
Figura 36 *Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **86**
Figura 37 *Especialización que se requiere en el departamento de producción en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **88**
Figura 38 *Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.* **89**

Índice de anexos

Anexo 1 *Tablas Cruzadas* **72**
Anexo 2 *Modelo de encuesta* **90**
Anexo 3 *Modelo de entrevista* **95**
Anexo 4 *Certificado de traducción del Abstract* **96**

1. Título

La demanda laboral del Talento Humano especializado en el área administrativa de lascompañías de la ciudad de Loja.

2. Resumen

Actualmente, es muy importante para las compañías contar con talento humano especializado en el área administrativa, ya que, éste es el capital más importante de la organización, por lo tanto, genera una gran ventaja competitiva. En este sentido, la presente investigación tiene como principal objetivo analizar la demanda laboral del talento humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja, realizando una comparación entre micro, pequeñas, medianas y grandes compañías; la metodología utilizada se basó en un enfoque mixto, elaborando una investigación exploratoria-descriptiva; para su desarrollo se aplicó la técnica de encuesta y entrevista, elaboradas en base a un cuestionario de preguntas que ayudaron a cumplir con los objetivos planteados. La población de estudio fue de 789 compañías reguladas por la Superintendencia de Compañías, obteniendo una muestra de 259 compañías a evaluar. Como resultado se obtuvo que en las compañías de la ciudad de Loja desde el año 2019 al 2022 prácticamente no existieron plazas de trabajo, en su lugar, hubo una gran cantidad de desempleo, considerando la pandemia que se atravesó en los años 2020 y 2021, sin embargo, para el 2022 las compañías empezaron a regresar poco a poco a su estado anterior al Covid-19, de tal forma que para el 2023 las plazas de trabajo se mantengan en relación a la tasa de crecimiento empresarial calculada en base a los años 2014-2019. Así mismo, las especialidades más requeridas en los distintos departamentos son profesionales en Administración de Empresas, Ingeniería Comercial, Administración de Recursos Humanos, Finanzas, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría y Marketing y Gestión de Ventas. En conclusión, la demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja es mínima, más aún en pequeñas y microcompañías, que contratan personal esporádicamente y solo en áreas operativas.

2.1. Abstract

Currently, it is very important for companies to have specialized human talent in the administrative area, since this is the most important capital of the organization, therefore, it generates a great competitive advantage. In this sense, the main objective of this research is to analyze the labor demand for specialized human talent in the administrative area of companies in the city of Loja, making a comparison between micro, small, medium and large companies; the methodology used was based on a mixed approach, developing an exploratory-descriptive research; for its development, the survey and interview technique was applied, based on a questionnaire that helped to meet the objectives. The study population was 789 companies regulated by the Superintendence of Companies, obtaining a sample of 259 companies to be evaluated. As a result, it was obtained that in the companies of the city of Loja from the year 2019 to 2022 there were practically no job vacancies, instead, there was a large amount of unemployment, considering the pandemic that went through in the years 2020 and 2021, however, by 2022 the companies began to gradually return to their state prior to Covid-19, so that by 2023 it is estimated that the job vacancies will grow in relation to the business growth rate calculated based on the years 2014-2019. Likewise, the most required specialties in the different departments are professionals in Business Administration, Commercial Engineering, Human Resources Management, Finance, Accounting and Auditing Engineering and Marketing and Sales Management. In conclusion, the labor demand in the administrative area of companies in the city of Loja is minimal, even more so in small and micro companies, which hire personnel sporadically and only in operational areas.

3. Introducción

La demanda laboral representa el número o cantidad de trabajadores que las compañías están dispuestas a contratar, y esta puede variar de acuerdo a la economía o al sector en que se habiliten las plazas de empleo. Las compañías necesitan trabajadores para poder desempeñar sus actividades y así obtener el máximo beneficio a través de la venta de bienes o servicios, que es la actividad que más predomina en la ciudad de Loja, siendo muy pocas las empresas dedicadas a la producción. Así mismo, para toda compañía el talento humano es un capital muy importante, ya que al contar con personal capacitado adecuadamente se convierte en una ventaja competitiva muy grande. En este sentido, se analiza la demanda laboral, es decir, la necesidad de contratación de recursos humanos con características específicas, que tienen las compañías para desempeñarse de mejor manera y cumplir con sus objetivos planteados, es así que, la finalidad de estudiar la demanda laboral radica en el interés por conocer tanto las plazas disponibles como las características y percepciones que se toman en cuenta para contratar el talento humano para cubrir un puesto vacante.

La presente investigación consta de tres objetivos específicos, los cuales se exponen a continuación:

1. Investigar la demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.
2. Comparar la demanda laboral del talento humano especializado en el área administrativa de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de la ciudad de Loja.
3. Identificar las especialidades del talento humano requerido en el área administrativa por las compañías de la ciudad de Loja.

Así mismo, la investigación consta de un resumen, en el cual se describen los puntos más relevantes que fueron tratados a lo largo del desarrollo del trabajo, iniciando por los objetivos del mismo y culminando con una breve explicación de las principales conclusiones obtenidas.

De igual forma se desarrolla el marco teórico, en el cual se describe toda la bibliografía que se investigó relacionada al tema del trabajo de investigación lo cual permitió sustentar y contrastar información con los resultados obtenidos, abordando los temas principales que son la demanda laboral, talento humano, especialización del talento humano, departamentalización, compañía, perfil profesional, entre otros.

La metodología que se utilizó fue desde un enfoque mixto, realizando un tipo de investigación exploratoria-descriptiva, utilizando para su desarrollo la técnica de encuesta y entrevista, elaboradas en base a un cuestionario de preguntas que ayudaron a cumplir con cada uno de los objetivos. La población de estudio fue de 789 compañías reguladas por la Superintendencia de Compañías, obteniendo una muestra de 259 compañías a evaluar. Así mismo, se realizó el cálculo de la tasa de crecimiento empresarial en relación al número de empresas registradas en la Superintendencia de Compañías entre los años 2014-2019, recalcando que no se utilizaron datos de los años 2020, 2021 y 2022 para este cálculo, debido a que las compañías se vieron fuertemente afectadas por la pandemia; esta tasa de crecimiento se aplicó con el fin de determinar la demanda del talento humano especializado en el año 2023.

Como resultado se obtuvo que en las compañías de la ciudad de Loja desde el año 2019 al 2022 prácticamente no existieron plazas de trabajo, en su lugar, hubo una gran cantidad de desempleo, principalmente en áreas del sector operativo, considerando la pandemia que se atravesó en los años 2020 y 2021, sin embargo, para el 2022 las compañías empezaron a regresar poco a poco a su estado anterior al Covid-19, sin embargo, para el 2023 se determinó que las plazas de empleo se mantienen igual que en el año 2022, debido a que la tasa de crecimiento empresarial calculada en base a los años 2014-2019 para la ciudad de Loja es de 0% en las empresas grandes y de 0,96% en las empresas medianas. Es así que, la demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja es mínima, más aún en pequeñas y microcompañías, que contratan personal esporádicamente y solo en áreas operativas, ya que por su tamaño no poseen área administrativa y el único talento humano especializado es el gerente, a pesar de que en muchos casos la dirección de las microcompañías es realizada por personas que crearon su negocio de forma empírica y adquirieron experiencia con los años. Así mismo, las especialidades más requeridas en los distintos departamentos son profesionales en Administración de Empresas, Ingeniería Comercial, Administración de Recursos Humanos, Finanzas, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría y Marketing y Gestión de Ventas.

Al final del trabajo se exponen las conclusiones en base a los resultados producto de los datos recolectados y a su vez se plantean sus respectivas recomendaciones con la finalidad de resaltar la importancia del talento humano especializado para las compañías. A más de ello, se presentan las referencias bibliográficas que sustentan y validan la información que se encuentra dentro de esta investigación.

4. Marco teórico

4.1. Antecedentes referenciales

Tabla 1

Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa.

Año y autor	Fuente	Objetivos	Diseño	Muestra	Instrumentos	Resultados
(Carrillo Paul, 2019)	Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa	Analizar la información administrativa mensual disponible en la base de datos de plazas de empleo del LDLE en el periodo 2010-2017.	Este proyecto de investigación fue realizado bajo un enfoque bibliográfico. Se resalta el procesamiento y sistematización de la información a partir de encuestas y datos administrativos, la utilización de nuevas técnicas estadísticas de Big Data y Data Science, y de modelos de proyecciones de puestos de trabajo. Se enfatiza en los reportes analíticos en países desarrollados, América Latina y Ecuador.	La base de datos de plazas de empleo, recolectada por el Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial (LDLE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Esta base de datos se complementa con información de la SENESCYT para aprovechar información sobre nivel educativo de los trabajadores.	En el presente documento se resumen experiencias tanto internacionales como ecuatorianas para la identificación de demanda de empleo.	Un aporte fundamental de esta información se basó en la posibilidad de obtener la demanda laboral de manera desagregada por provincia, industria, tamaño de las empresas, entre otras variables. Además, se realizó una primera aproximación de la posible dinámica en el futuro (proyecciones) de la demanda laboral hasta 2023.

*Nota***.** Datos tomados de Carrillo Paul (2019).

Tabla 2

Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Artículo	Autor	Año	Revista	Objetivo del artículo	Brechas
Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.	Jürgen Weller	2006	Boletín redEtis nº 5	El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.	Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondición indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal. Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse "soluciones" que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas. Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar "la gran estrategia" es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

Nota. Datos tomados de Jürgen Weller (2006).

Tabla 3

Tesis titulada Construcción del índice de demanda laboral para la ciudad de Loja periodo 2012-2016.

Año y autor	Fuente	Objetivos	Diseño	Muestra	Instrumentos	Resultados
(Jirón Paula, 2017)	Tesis titulada Construcción del índice de demanda laboral para la ciudad de Loja periodo 2012-2016	La finalidad del trabajo de investigación es calcular el Índice de Demanda Laboral de la ciudad de Loja dentro del período 2012 – 2016 para más adelante analizar la evolución del mismo en el periodo correspondiente y las políticas laborales de la zona.	Este proyecto de investigación fue realizado bajo un enfoque cuantitativo.	Los datos han sido recolectados de los clasificados de los principales periódicos de la ciudad; para que una vez calculado el índice sea comparado con indicadores del mercado laboral tomados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).	Para realizar el cálculo del indicador se utiliza la metodología basada en diferentes evidencias empíricas, principalmente la de la ciudad de Salta en Argentina.	El IDL para la ciudad de Loja ha tenido una tendencia decreciente durante este período debido principalmente a la falta de fuentes de empleo y el constante crecimiento de la fuerza labora en la ciudad como en el país.

Nota. Datos tomados de Jirón Paula (2017).

4.2. Demanda laboral

4.2.1. Definición de demanda laboral

Según (Palacios, 2015), la demanda laboral corresponde a los puestos que disponen las empresas y que deben ser cubiertos por personal que se adecuen a los requisitos exigidos por la misma. La demanda está constituida por la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. La demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda de trabajo puede ser creciente de acuerdo al salario ofertado por los empleadores.

Según (Carlos Molero Manglano, 2006), cuando usamos el término de demanda de empleo hacemos referencia al número de personas que están dispuestas a trabajar en un área o sector. Por lo tanto, la definición de la demanda de empleo encaja con las solicitudes de un puesto de trabajo que se realiza por medio de una persona desempleada o trabajadora en una Oficina de Empleo o empresa. Así mismo, el autor considera que la demanda laboral de las empresas tiene impacto directo sobre los trabajadores, en tanto que, es indispensable determinar las percepciones adecuadas que los mismos deben tener para desempeñar sus actividades.

Según (Sánchez Gonzales, H. y Méndez Muros, S., 2013), la demanda en el mercado de trabajo representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestos a contratar. Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen u ofrecen. Para ello demandan fuerza de trabajo en el mercado y estarán dispuestas a contratar trabajadores siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar.

4.3. Compañía

4.3.1. Definición de Compañía

Según el autor (González, 2022), las compañías son aquellas sociedades que además de tener el elemento humano, tienen los medios de producción técnicos y materiales, para llevar a cabo una actividad económica. Considera que, este concepto, actúa como sinónimo de empresa.

Julio García y Cristóbal Casanueva, autores del libro "Prácticas de la Gestión Empresarial", definen la compañía como una "entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio

de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados".

Según la (Real Academia Española, 2022), una compañía es una sociedad o junta de varias personas unidas para un mismo fin, frecuentemente mercantil.

4.3.2. Elementos que conforman las compañías

Según el autor (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020), una compañía generalmente está compuesta por cuatro elementos, los cuales se describen a continuación:

EL ELEMENTO HUMANO

No cabe duda de que el ser humano es el elemento clave de toda compañía. Dentro de él, tenemos que diferenciar:

- **Los dueños o accionistas de la compañía.** Son quienes han aportado el capital de las compañías. Su papel se torna diferente en pequeñas y grandes compañías. En las grandes, los accionistas sólo aportan dinero y a cambio esperan recibir beneficios. En las pequeñas, los dueños además de poner el dinero, suelen llevar toda la dirección. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)
- **Los directivos.** Toman las decisiones de la compañía. En las grandes compañías reciben un salario a cambio de esta función, y pueden ser despedidos si no hacen bien su trabajo. En las pequeñas compañías, los directivos suelen ser los dueños. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)
- **Los trabajadores.** Son los encargados de llevar toda la producción a cambio de un sueldo o salario. Vivimos en la sociedad del conocimiento, y no cabe duda de que los trabajadores y los directivos son elementos clave de toda compañía. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)

ELEMENTOS MATERIALES

Son los elementos tangibles de una compañía. Entre ellos se puede distinguir:

- **Capital no corriente.** Se refiere a los elementos permanentes que van a estar durante un largo tiempo en la compañía y que permiten a la misma realizar su actividad: como pueden ser instalaciones, máquinas, equipos informáticos, mobiliario etc. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)

- **Capital corriente.** Son los elementos cambiantes de la compañía que están en continuo movimiento, como pueden ser las materias primas, el dinero en caja o en los bancos, etc. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)

ELEMENTOS INMATERIALES

Son elementos intangibles que no son tan observables a simple vista pero que tienen gran importancia para la compañía. Entre ellos se puede distinguir:

- **La organización.** Nos indica todas las relaciones que hay entre los elementos humanos y los elementos materiales. Es decir, cuáles son las funciones y las responsabilidades que tienen los trabajadores, cual es la jerarquía establecida o como se comunican y se relacionan unas personas con otras. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)
- **La cultura.** Son todos los valores y creencias de una empresa que marcan cuáles van a ser las pautas de comportamiento de los miembros de la compañía. Así, esta cultura es una guía básica a la hora de tomar decisiones. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)
- **La imagen.** Es la forma en la que el mundo exterior observa a la compañía. En este sentido, no solo se hace referencia al nombre de la marca o el logotipo, sino también al eslogan de la compañía y todo tipo de aspectos visuales, como los colores de la compañía o la manera comportarse o de vestir de los trabajadores. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)

EL ENTORNO

Es todo aquello que rodea a la compañía y por tanto le afecta. Es decir, sus clientes, sus competidores, las regulaciones impuestas por el Estado, entre otras. (Argudo, Los elementos de la compañía, 2020)

4.3.3. Clasificación de las Compañías

La superintendencia de Compañías clasifica a las mismas de acuerdo a lo siguiente:

SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

Agricultura: La agricultura es la actividad que dedicada al cultivo de la tierra con el fin de obtener productos destinados al uso humano y al alimento de los animales.

Manufactura: Este sector comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o substancias con el objetivo de obtener productos nuevos; al ensamble en serie de partes y componentes fabricados; a la

reconstrucción en serie de maquinaria y equipo industrial, comercial, de oficina y otros, y al acabado de productos manufacturados mediante el teñido, tratamiento calorífico, enchapado y procesos similares. De igual forma, dentro de este sector se incluye la mezcla de productos para obtener otros diferentes, como aceites, lubricantes, resinas plásticas y fertilizantes. Estas unidades económicas usan, por lo general, máquinas accionadas por energía y equipo manual.

Construcción: Esta industria engloba a todas las compañías cuyo producto corresponde a todo o parte de la construcción de edificaciones, obras industriales y/u obras civiles.

Comercio: Es la actividad que consiste en el intercambio de bienes y servicios entre personas o entre otras entidades en la economía.

Inmobiliaria: El sector inmobiliario abarca toda la actividad sobre bienes inmuebles: tierra, edificios, derechos aéreos sobre la tierra y los derechos subterráneos debajo de la tierra.

SEGÚN EL TAMAÑO

La Superintendencia de Compañías clasifica a las mismas de acuerdo al número de trabajadores con los que ellas cuentan, y de igual forma por la cantidad anual de ingresos, quedando de la siguiente forma:

Compañía Grande: Más de 200 trabajadores o Ingresos superiores a los $5'000.001,00.

Compañía Mediana: Entre 50 a 199 trabajadores o Ingresos entre $1'000.001,00 y $5'000.000,00.

Compañía Pequeña: Entre 10 a 49 trabajadores o Ingresos entre $100.001,00 y $1'000.000,00.

Microcompañías: Entre 1 a 9 trabajadores o Ingresos menores a $100.000,00.

SEGÚN SU FORMA JURÍDICA

De acuerdo a la Ley de compañías, la clasificación de estas se da de la siguiente manera:

La compañía en nombre colectivo: La compañía en nombre colectivo se contrae entre dos o más personas naturales que hacen el comercio bajo una razón social. La razón social es la fórmula enunciativa de los nombres de todos los socios, o de algunos de ellos, con la agregación de las palabras "y compañía". Sólo los nombres de los socios pueden formar parte de la razón social. (Registro Oficial, 2018)

La compañía en comandita simple: La compañía en comandita simple existe bajo una razón social y se contrae entre uno o varios socios solidaria e ilimitadamente responsables y otro u otros, simples suministradores de fondos, llamados socios comanditarios, cuya responsabilidad se limita al monto de sus aportes. La razón social será, necesariamente, el nombre de uno o varios de los socios solidariamente responsables, al que se agregará siempre las palabras "compañía en comandita", escritas con todas sus letras o la abreviatura que comúnmente suele usarse. (Registro Oficial, 2018)

La compañía en comandita dividida por acciones: En la compañía en comandita por acciones solamente las personas naturales podrán ser socios comanditados, pero las personas jurídicas sí podrán ser socios comanditarios. (Registro Oficial, 2018)

La compañía de responsabilidad limitada: La compañía de responsabilidad limitada es la que se contrae entre dos o más personas, que solamente responden por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales y hacen el comercio bajo una razón social o denominación objetiva, a la que se añadirá, en todo caso, las palabras "Compañía Limitada" o su correspondiente abreviatura. Si se utilizare una denominación objetiva será una que no pueda confundirse con la de una compañía preexistente. Los términos comunes y los que sirven para determinar una clase de empresa, como "comercial", "industrial", "agrícola", "constructora", etc., no serán de uso exclusivo e irán acompañadas de una expresión peculiar. En esta compañía el capital estará representado por participaciones que podrán transferirse de acuerdo con lo que dispone el Art. 113. (Registro Oficial, 2018)

La compañía anónima: La compañía anónima es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones. (Registro Oficial, 2018)

La compañía de economía mixta: El Estado, las municipalidades, los consejos provinciales y las entidades u organismos del sector público, podrán participar, conjuntamente con el capital privado, en el capital y en la gestión social de esta compañía. (Registro Oficial, 2018)

4.4. Talento Humano

4.4.1. Definición de talento humano

Según (Fabián Pérez M., 2021), el Talento humano en una Empresa es un proceso que apareció por primera vez a finales de los años noventa. Por iniciativa de las empresas que

comprendieron la correlación entre el número de empleados con talento y el aumento del rendimiento.

Básicamente consiste en reconocer o determinar la capacidad profesional y la actitud que debe tener el trabajador para ejecutar de manera eficiente sus actividades en los puestos de trabajo. En sus inicios, el recurso humano se centró en atraer a los mejores profesionales, retener y desarrollar a los que ya estaban en la empresa.

Según el autor, en la actualidad, las funciones de recursos humanos han evolucionado hacia un nuevo enfoque, la gestión del capital humano. De hecho, considera que, este es el término con el que toda empresa debe identificar el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades, experiencia, aptitudes y actitudes de sus empleados.

4.4.2. Importancia del talento humano para las compañías

Según (Fabián Pérez M., 2021), el capital humano como parte de la administración es un aspecto esencial en una empresa. El talento humano está conformado por un conjunto de competencias, habilidades y experiencias implícitas que forman parte de cada persona en la empresa. Es importante porque es la columna vertebral de la organización. Es la esencia básica, la forma de ser de cada persona, donde emplea sus capacidades o sus dones cada individuo, mediante su propia inteligencia y creatividad a favor de la entidad u organización; para que pueda perdurar a lo largo del tiempo.

Estas cualidades representan la verdadera ventaja competitiva para la empresa. Es a partir de ellas que puede construir el futuro del negocio, la gerencia administrativa.

El talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las compañías dentro del mundo económicamente globalizado. El concepto de talento humano fue acuñado por Peter Drucker en diferentes épocas. En el decenio de 1990, lo utilizó para denotar una idea más o menos perfilada en el concepto de sociedad de la información. Drucker realizó un planteamiento inverso respecto a la idea estandarizada según la cual el conocimiento no tiene valor de cambio. Es decir, que el conocimiento estaba por fuera de los procesos económicos y productivos. Drucker plantea lo opuesto a esta opinión generalizada y afirma que lo importante del conocimiento es su capacidad para producir riqueza. Teniendo en cuenta esto, se puede definir el “talento humano” como: “todos los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y

mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad" (Mejía y otros, 2013).

4.5. Especialización del talento humano

Según (Pérez J. & Merino M., 2014), la especialización se refiere al proceso, por parte de un individuo u organización, de centrarse y destacarse en una tarea en específico, ya sea por habilidad o conocimiento intelectual.

Especialización es cultivar con especialidad una rama de una ciencia o un arte, es decir, limitar algo a un uso determinado. Por lo tanto, consiste en el estudio exhaustivo de una temática acotada.

Tanto a nivel Internacional, como a nivel Nacional la creciente actividad del sector logístico, así como la necesidad de las compañías de mejorar su eficiencia y competitividad está implicando que se demanden más profesionales especializados en las diferentes actividades logísticas. Asimismo, dada la naturaleza de estas actividades, el incremento de la demanda se ha producido tanto por los profesionales cualificados como por aquellos con un menor nivel de cualificación.

4.5.1. Importancia de la especialización profesional para las compañías

En la especialización las tareas son determinadas y específicas y deben ser realizadas por una persona que se especialice en el tema.

Las empresas demandan trabajadores especializados. Contar con personas que conozcan a la perfección los aspectos técnicos y de gestión aumenta la productividad y genera un resultado de calidad que va en beneficio de las compañías. Un perfil especializado resulta, por lo tanto, especialmente interesante para las empresas. (Ramos, 2022)

La mayoría de las compañías están de acuerdo en que los empleados con alguna formación especializada añaden valor al equipo, por su capacidad de abordar problemas más complejos y aprovechar sus habilidades altamente refinadas. (Ramos, 2022)

De hecho, además de las habilidades técnicas muy específicas, la especialización desarrolla una amplia gama de habilidades blandas, puesto que, permite trabajar no solo de forma independiente sino también en equipo, a comunicar asertivamente (escribiendo, haciendo presentaciones y hablando en público), a gestionar eficazmente el tiempo y los recursos, a priorizar y a procesar grandes cantidades de información compleja. Todo esto hace que el mercado laboral de los que se especializan sea bastante amplio. (Ramos, 2022)

4.5.2. Técnicas de la selección del personal especializado

- **Entrevista**

Es la técnica más utilizada, donde el entrevistador tiene como objetivo conocer al candidato y detectar las características adecuadas al perfil buscado. A través de la entrevista se analizará el CV, las características personales, motivaciones e intereses del candidato, y se evaluará su desempeño profesional. Puede servir también para predecir el futuro éxito del candidato en la compañía. (Hernández et al., 2015)

En los últimos tiempos está adquiriendo mayor importancia la entrevista por competencias. En ella se intentan detectar cuales son las habilidades que una persona ha tenido que utilizar para conseguir unos resultados, las conductas y maneras de hacer de los que han obtenido resultados excelentes. Se trata, fundamentalmente, de valorar en mayor medida el talento y las capacidades de cada candidato. Cuando hablamos de competencias, nos referimos a la integración de 3 conceptos: saber, hacer y voluntad. (Hernández et al., 2015)

- **Test de Selección de Personal**

Son pruebas que provocan y registran comportamientos. Sirven para medir rasgos significativos del comportamiento. El objetivo es averiguar en qué medida una persona se adecua a un puesto de trabajo determinado. Los test son una prueba más del proceso de selección, y no siempre serán los responsables de que se consiga o no un trabajo. (Hernández et al., 2015). Se utilizan, preferentemente, 4 tipos de pruebas:

Proyectivas: Buscan predecir el comportamiento futuro de una persona. Tratan de revelar los aspectos más escondidos de la personalidad del candidato. (Hernández et al., 2015)

De Aptitudes: Valoran los requisitos específicos del candidato para un determinado puesto de trabajo. Este tipo de test se encarga de medir diversas funciones como, la velocidad de reacción, la coordinación, etc. (Hernández et al., 2015)

De Nivel: Valoran el nivel intelectual del candidato. Para ello lo usual es someter al candidato a una batería de preguntas contra el tiempo, donde se le pide hacer secuencias lógicas o escribir una cierta cantidad de palabras por minuto. (Hernández et al., 2015)

De Personalidad: Miden las características personales del candidato; autocontrol, emocionalidad, introversión, iniciativa, etc. Al candidato se le pide que responda a una serie de

preguntas bien eligiendo entre varias respuestas, bien diciendo “sí o no” o dando una respuesta libre y espontánea. (Hernández et al., 2015)

- **Técnicas grupales de evaluación**

Son técnicas que se proponen observar, explorar, reconocer, comparar y conocer aspectos referidos a las personas (sus características, habilidades, recursos, posibilidades) en relación con otras, en situación de interacción. Se interesan por el cómo: cómo resuelve, cómo afronta, cómo compite, cómo expresa sus ideas; por el resultado: qué obtiene, qué provoca, qué genera; por el proceso y el resultado. (Hernández et al., 2015)

Estas técnicas facilitan información acerca de:

- Cómo alguien usa sus recursos en determinadas situaciones.
- Qué provoca en otros y cómo responde cuando otros intervienen.

Informan acerca de algunas alternativas posibles del repertorio de respuestas del evaluado, en ciertos contextos y ante ciertas acciones o intervenciones de otros. También pueden informarnos acerca de la respuesta social que provoca el evaluado y la imagen que brinda. (Hernández et al., 2015)

4.6. Perfil Profesional

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo, es decir, cuando se intenta conseguir un puesto laboral es importante que se pueda transmitir a través de la presentación todo el conocimiento y experiencia para que la persona encargada de la selección de personal se interese y ofrezca la oportunidad de acceder a la entrevista de trabajo.

Ha de entenderse que las competencias consistirían en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo. Estas competencias quedarían relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo, de tal manera que los motivos, los rasgos de carácter, el concepto de uno mismo y los conocimientos permiten predecir unas conductas concretas que a su vez predicen el desempeño. (Hooghiemstra, 1992)

Teniendo en cuenta la vinculación de las competencias a puestos de trabajo concretos, las competencias habrán de diversificarse en función de los diferentes puestos considerados en

una organización y de acuerdo también con las funciones y tareas específicas definidas para los mismos. En esta dirección, (Hooghiemstra, 1992) sugería una serie de competencias genéricas diferenciando entre distintos niveles de responsabilidad dentro de una organización, al tiempo que establecía un proceso para la definición del perfil de competencias específicas de cada organización.

Tabla 4
Competencias generales según puesto ocupado.

Puesto	Competencias
Ejecutivos	Razonamiento estratégico. Liderazgo del cambio. Gestión de las relaciones. Flexibilidad.
Directores	Introducción del cambio. Sensibilidad interpersonal. Delegación de responsabilidades. Trabajo en equipo. Flexibilidad.
Empleados	Motivación para buscar información y capacidad de aprender. Orientación hacia el logro. Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. Colaboración en grupos multidisciplinares. Orientación hacia el cliente.

Nota. Competencias generales según puesto ocupado. (Hooghiemstra, 1992)

Más propiamente, concebimos perfil profesional con el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como "tal" profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente. (Gustavo Hawes B. & Oscar Corvalán V., 2005)

4.6.1. Valores

(Simon Dolan, 2012) en su libro Coaching por Valores dice: "Los valores son palabras cargadas de significado. Cuando se clasifican y traducen en conductas concretas, en consonancia con nuestros objetivos y compartidos con las personas que nos importan, se convierten en potentes herramientas que nos guían hacia el éxito en la vida de los negocios y en el negocio de la vida".

En este sentido, los valores profesionales son los fundamentos del conocimiento y de la experiencia en los cuales se basan los individuos para tomar decisiones y posturas ante

diferentes situaciones laborales. Estos están vinculados con los valores de tipo universal, moral, personal y empresarial, que se ponen en práctica constantemente en cada una de las responsabilidades que se deben asumir como profesional. (García, 2022)

Por tanto, los valores profesionales forman parte de la deontología de muchos gremios con el fin de establecer los lineamientos y objetivos profesionales que se deben alcanzar y reforzar para realizar un trabajo íntegro, equilibrado y ofrecer un buen servicio. En este sentido, los valores profesionales definen al individuo y los principios de la empresa o corporación de la que se forma parte. (García, 2022)

4.6.2. Aptitudes

Cuando hablamos de aptitudes en el ámbito laboral, nos referimos a ciertas características que tienen las personas de manera intrínseca. Las cuales pueden mejorarse con trabajo y constancia. (Astelarra, 2020)

Las aptitudes profesionales, también conocidas como habilidades blandas o soft skills, son todas aquellas que tienen una vertiente más personal y menos técnica, y que hacen que un trabajador pueda realizar su trabajo de una forma más eficiente. (Santander Universidades, 2021)

La inteligencia emocional, la creatividad o el trabajo en equipo son algunas de las aptitudes profesionales más valoradas por las empresas en la actualidad, pero existen muchas otras. A pesar de que algunas de ellas son aptitudes que se encuentran de forma innata en una persona, hay habilidades que se pueden mejorar a través de la formación, la experiencia o el análisis. Por esta razón, todo candidato debe conocer cuáles son sus aptitudes profesionales más destacadas, así como cuáles tiene que mejorar para seguir creciendo profesionalmente. (Santander Universidades, 2021)

Cuando se dispone de las aptitudes profesionales adecuadas en una situación laboral, esta se desarrolla de una forma más favorable y eficaz. Por ejemplo, si un empleado no sabe trabajar en equipo, todo serán trabas y problemas, mientras que el que sí dispone de esta aptitud podrá desenvolverse con soltura y hará que la productividad del equipo sea óptima. (Santander Universidades, 2021)

4.6.3. Habilidades

Las habilidades laborales o profesionales se pueden definir como la suma de conocimientos y habilidades clave para desempeñar correctamente una determinada actividad

en el trabajo. Así pues, el desarrollo de estas capacidades cobra cada vez más relevancia en las empresas actuales. Esto se debe a que los cambios que venían sucediendo (y que la pandemia aceleró) han hecho que todos los ámbitos de la sociedad se hayan visto afectados, y el laboral, evidentemente no ha sido la excepción. (Morales, 2022)

Actualmente estas habilidades laborales se pueden clasificar en 4 grupos que son:

- ✓ **Habilidades Labores Básicas.** Estas son escuchar, hablar, leer y escribir, son necesarias para todos los trabajadores.
- ✓ **Habilidades Laborales Sociales.** Como, por ejemplo, negociar, persuadir y coordinar con los compañeros de trabajo, ayudan a las personas a trabajar bien con los demás.
- ✓ **Habilidades Laborales de Gestión.** Llevar un registro del tiempo y del dinero, estas ayudan a las personas a mantener las cosas organizadas.
- ✓ **Habilidades Laborales Técnicas.** Operar o reparar computadores e instalar y mantener otro tipo de equipo o maquinaria.

4.7. Incidencia del Covid-19 en las compañías

Con la llegada de la pandemia del Covid-19, el mundo del empleo tradicional le dio la bienvenida a una modalidad de empleo muy popular los ámbitos más informales: el teletrabajo. Trabajar desde casa, home office o simplemente trabajo a distancia, se ha vuelto no solo una realidad sino inclusive una necesidad para la supervivencia de múltiples organizaciones. (Loderer, 2021)

La aceleración de la transformación digital en las empresas debido a la pandemia es una realidad que llegó para quedarse, logrando un importante salto en la implementación de esquemas de trabajo remoto que se esperaba dar en un futuro lejano. El COVID-19 transformó de manera radical el mercado laboral forzando a colaboradores y empresas a adaptarse con rapidez a las nuevas formas de trabajo que surgieron en el 2020 y se fueron consolidando durante el 2021. En este sentido, varios perfiles han tenido que vivir un proceso de aprendizaje continuo y adquirir nuevas competencias, muchas veces a contrarreloj, y priorizar ciertas habilidades como la resiliencia, la adaptación al cambio, formarse en herramientas digitales, sobre otras que fueron quedando en segundo plano. (Cacuango, 2022)

La revolución tecnológica que se esperaba para dentro de los próximos cinco años, llegó antes de lo previsto y en medio de una crisis sanitaria. En el término de meses e incluso semanas, hasta gigantes informáticos debieron cambiar por completo su esquema organizacional. Sin embargo, este suceso trajo consigo muchas dificultades para las empresas, principalmente para

las micro y pequeñas, ya que en su mayoría no tuvieron la posibilidad de adaptarse a los nuevos cambios. Además, es importante considerar que la tasa de desempleo incrementó considerablemente, puesto que, las empresas fueron fuertemente afectadas económicamente al no poder desarrollar normalmente sus actividades, de tal forma que en muchos casos se vieron obligadas a prescindir de personal, principalmente en áreas operativas. (Loderer, 2021)

Uno de los impactos que ha dejado la pandemia por el COVID-19 es la aceleración de la transformación digital, la que ha dejado su huella en el mundo laboral, tanto para las compañías en sus maneras de operar, reclutar y mantener talento, como para la fuerza de trabajo, a quienes les cambió el modo de trabajar, de conseguir o de mantener su empleo. (Velarde, 2021)

Esta acelerada digitalización de las industrias aunada a la automatización del mercado ha fomentado la creación de nuevos puestos de trabajo que requerirán más perfiles especializados. (Velarde, 2021)

4.8. Departamentalización

Según (Idalberto Chiavenato, 2001), cuando una empresa es pequeña y está constituida por pocas personas, no es necesaria una distribución formal para definir y agrupar las actividades. Las pequeñas empresas no requieren diferenciación ni especialización para diferenciar el trabajo de una persona o unidad. No obstante, a medida que las empresas crecen y diversifican las actividades, se ven obligadas a dividir las principales tareas empresariales para transformarlas en responsabilidades departamentales o de división.

El diseño departamental es consecuencia de la diferenciación de actividades en la empresa. A medida que ocurre la especialización en el trabajo y que aparecen funciones especializadas, la empresa necesita coordinar estas diversas actividades agrupándolas en unidades mayores. La departamentalización, característica típica de las grandes empresas o compañías, se relaciona con el tamaño de la empresa y la naturaleza de las operaciones. Cuando la empresa crece, sus actividades no pueden ser supervisadas directamente por el propietario o el director. Esta tarea de supervisión puede facilitarse asignando a diversos departamentos la responsabilidad de las diferentes fases o aspectos de esta actividad. (Idalberto Chiavenato, 2001)

4.8.1. Principales departamentos de una empresa

Para (Chiavenato, 2001), los principales departamentos de una empresa son los siguientes:

1. **Departamento de Finanzas**

El departamento financiero consigue financiación para las necesidades de la empresa (inversiones o circulante), planifica para que esta siempre tenga dinero para afrontar sus pagos puntualmente y tenga una situación patrimonial saneada, y controla que la actividad resulte rentable. (Alonso, 2022)

En cuanto a las funciones contables controlan la parte que tiene que ver con los inventarios, costos, registros, balances, estados financieros y las estadísticas empresariales. (Alonso, 2022)

2. **Departamento de Marketing**

Los jefes de marketing organizan estudios de mercado, publicidad, venta, distribución, costes y servicio postventa para un producto o un grupo de productos. Redactan informes y trabajan en la planificación estratégica a largo plazo de productos y servicios. (Muñoz, 2007)

Las empresas que fabrican productos o que ofrecen servicios tienen que decidir la mejor forma de promover su oferta, con el fin de aumentar las vendas. Los jefes de marketing diseñan y producen políticas de marketing para dicha empresa. (Muñoz, 2007)

Responsabilidades:

- ✓ Desarrollar estrategias y tácticas para difundir la existencia de nuestra empresa e impulsar el tráfico cualificado hacia nuestra puerta principal
- ✓ Poner en práctica campañas de marketing que garanticen el éxito y poseer su implementación desde su concepción hasta su ejecución
- ✓ Experimentar con una gran variedad de canales de adquisición orgánicos y de pago, como creación del contenido, tratamiento del contenido, campañas de pago por clic, gestión de eventos, publicidad, redes sociales, campañas de generación de clientes potenciales, redacción creativa y análisis de rendimiento
- ✓ Generar contenido valioso y atractivo para nuestro sitio web y blog capaz de atraer y convertir a nuestros grupos objetivo
- ✓ Entablar relaciones estratégicas y asociarse con actores, agencias y proveedores claves de la industria

- ✓ Preparar y monitorizar el presupuesto de marketing trimestral y anualmente y asignar fondos de un modo inteligente
- ✓ Supervisar y aprobar material de marketing, desde banners de sitios web a folletos impresos y estudios de casos
- ✓ Medir y elaborar informes sobre el rendimiento de las campañas de marketing, obtener información y realizar evaluaciones con respecto a los objetivos
- ✓ Analizar el comportamiento de los consumidores y ajustar las campañas de marketing y email según se necesite

Perfil profesional:

Un jefe de marketing necesita:

- ✓ Buenas habilidades interpersonales para liderar y motivar a un equipo.
- ✓ Excelentes habilidades de comunicación, tanto por escrito y verbales.
- ✓ Estar bien organizado y ser capaz de delegar, y de organizar las tareas por prioridad.
- ✓ Capacidad de trabajar bajo presión para cumplir los plazos de entrega.
- ✓ Creatividad.
- ✓ Ser decidido y tener habilidades para resolver problemas.
- ✓ Tacto, diplomacia, persistencia, confianza y una actitud persuasiva.
- ✓ Habilidades en nuevas tecnologías (informática).
- ✓ Habilidades de cálculo habilidades estadísticas para analizar la información y elaborar planes financieros.
- ✓ Capacidad de establecer y supervisar presupuestos.
- ✓ Grado/Máster en Marketing o campo relacionado

Competencias:

- ✓ Acude a exposiciones y a las empresas de los clientes.
- ✓ Aptitudes para delegar.

- ✓ Aptitudes para el liderazgo.
- ✓ Aptitudes para gestionar presupuestos.
- ✓ Bien organizado.
- ✓ Calcula volumen de ventas.
- ✓ Capacidad para priorizar tareas.
- ✓ Capaz de trabajar bajo presión.
- ✓ Crea y produce políticas y estrategias de marketing.
- ✓ Creativo.
- ✓ Decisivo.
- ✓ Destrezas en informática.
- ✓ Diplomático.
- ✓ Dirige y supervisa al personal.
- ✓ Discreto.
- ✓ Elabora estudios de mercado para identificar tendencias de compra.
- ✓ Habilidad para crear equipos.
- ✓ Habilidad para los números.
- ✓ Habilidad para motivar.
- ✓ Habilidad para resolver problemas.
- ✓ Habilidades comunicativas.
- ✓ Habilidades interpersonales.
- ✓ Licencia de manejo completa.
- ✓ Persistente.
- ✓ Persuasivo.
- ✓ Promociona servicios y productos de la compañía.

- ✓ Redacta y presenta informes.
- ✓ Se encarga de la gestión presupuestaria.
- ✓ Se responsabiliza plenamente de prever qué desean los clientes.
- ✓ Seguro.
- ✓ Supervisa campañas publicitarias.
- ✓ Supervisa el rendimiento de las ventas.
- ✓ Toma decisiones en materia de precio, denominación de productos, packaging y publicidad.

3. Departamento de Talento humano

El objetivo del departamento de recursos humanos es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados y reclutamiento, de selección, de capacitación, y desarrollo. (Alonso, 2022)

Este departamento gestiona a las personas para garantizar el cumplimento de las distintas funciones en cada jornada y que los puestos estén siempre cubiertos, aplica las fórmulas de contratación más adecuadas en cada caso, remunera a los trabajadores y los mantiene motivados. (Alonso, 2022)

4. Departamento de Producción/Comercialización (Depende del tipo de empresa)

DEPARTAMENTO DE COMERCIALIZACIÓN

Las funciones del departamento comercial, vienen marcadas por las estrategias marcadas en el área de marketing. (Alonso, 2022)

Los estudios realizados sobre organización comercial han dado como resultado una serie de premisas que en principio son necesarias:

- ✓ Se deben definir y comunicar claramente los objetivos empresariales, departamentales e individuales.
- ✓ Se debe delegar, tanto como sea posible, la responsabilidad (y necesaria autoridad) para la consecución de resultados.

- ✓ Las personas en las que se ha delegado el poder han de ser capaces de ejercerlo y creer en lo que están haciendo, ya que en caso contrario ninguna estructura organizativa servirá para nada.

Principios de la organización comercial:

- ✓ Unidad de mando. Cada comercial dependerá de un solo jefe y trabajará directamente con él. Los jefes conocerán el número de colaboradores a su cargo.
- ✓ Todas las funciones estarán definidas por escrito hasta en los últimos detalles.
- ✓ Las supervisiones han de ser oportunas y constantes para que sean efectivas.
- ✓ La delegación de tareas ha de quedar perfectamente definida.
- ✓ Estabilidad del personal. Debemos conseguir una rotación del personal comercial lo más baja posible. Ser capaces de soportar las bajas de personal sin grandes pérdidas de eficacia, rentabilidad y adecuada atención al cliente.
- ✓ Flexibilidad. La organización ha de ser capaz de adaptarse a las situaciones cambiantes del mercado, previniéndolas y haciendo frente a los cambios de negocios, sin pérdidas en el rendimiento.
- ✓ Expansión. Cuando se efectúe una expansión con el consiguiente aumento del número de ventas y trabajo, hay que prever la ampliación de personal para poder atender adecuadamente a los clientes.
- ✓ Coordinación. Armonizar las acciones de los diversos comerciales, de modo que no se creen interferencias ni duplicidades en el trabajo. Adecuar a los comerciales en función de las delimitaciones de las zonas de ventas, de modo que todas estén atendidas y cubiertas.
- ✓ Creación de la figura junior. En todo equipo comercial es interesante contar con la presencia de personal junior, para que actúen de comodín en suplencias o necesidades puntuales; posteriormente serán promocionados.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Cuando se habla de departamento o departamentos de producción se hace referencia a aquellos cuya labor es la elaboración de los productos o servicios de una empresa. (Alonso, 2022)

Así pues, sus tareas están vinculadas a producir y mejorar las labores de producción:

- ✓ Planificación y ejecución de los procesos productivos.
- ✓ Minimizar y optimizar costes.
- ✓ Innovación y control de calidad.

Los departamentos de compras ocupan un lugar prioritario en el área de producción de una empresa, realizando tareas vinculadas con proveedores y relativas a la cadena de suministro. (Alonso, 2022)

5. Metodología

Para la realización de la presente investigación titulada "La demanda laboral del Talento Humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja", se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos, que permitieron recolectar información y analizar la misma, para así obtener los resultados y dar cumplimiento a los objetivos establecidos, los cuales se explican a continuación:

5.1. Enfoque de la investigación

Se utilizó un enfoque mixto, conformado por una parte cuantitativa en lo que respecta al análisis de la demanda laboral en base a la cantidad de empleados existentes en el área administrativa de las compañías grandes y medianas de la ciudad de Loja, para lo cual se tomó el 50% de la muestra poblacional determinada; de igual forma se realizó una comparación con respecto a la cantidad de empleados en el área administrativa en los años 2019, 2020, 2021 y 2022, con el fin de determinar las plazas de trabajo existentes durante esos años. Así mismo, para determinar la demanda laboral estimada para el año 2023, se tomó como referencia la tasa de crecimiento empresarial, la cual fue calculada en base al crecimiento de las empresas entre los años 2014-2019, esta tasa de crecimiento se calculó con la siguiente formula:

$$(Vf/Vi)^{(1/n)} - 1 = \text{Tasa de crecimiento (\%)}$$

Nomenclatura:

n = número de periodos que se tomaron en cuenta.

Vf= Valor del último periodo que se tomó en cuenta.

Vi= Valor del primer periodo que se tomó en cuenta.

Y por otro lado se utilizó un enfoque cualitativo al realizar una revisión bibliográfica y analizar las características y percepciones, estableciendo una relación directa entre la demanda laboral y las especialidades que se requieren en cada departamento del área administrativa.

5.2. Tipo de investigación

Descriptiva

La investigación realizada encaja dentro del marco descriptivo, debido a que se analizó todas las características de la demanda laboral de talento humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja, para esto se aplicó una encuesta con la creación y elección de las preguntas más adecuadas y el posterior análisis los datos obtenidos.

Exploratoria

La investigación es de carácter exploratoria debido a que permitió fundamentar teóricamente las variables principales en estudio como son la demanda laboral, el talento humano y la especialización profesional, llevándonos así a descubrir cómo está el escenario sobre esta realidad.

Investigación de campo

Se aplicó este tipo de investigación ya que se realizó la aplicación de encuestas y entrevistas a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, lo cual permitió determinar la demanda laboral del talento humano especializado en el área administrativa de las mismas.

5.3. Técnicas de investigación

Las técnicas que se utilizaron para proceder con la investigación son las siguientes:

Encuesta: Se aplicó la encuesta para obtener información concreta cuyo objetivo fue obtener información referente a las variables de estudio en la presente investigación, estas fueron aplicadas a las compañías de la ciudad de Loja de forma física, y posteriormente fueron subidas a Google Formularios para manejar con mayor facilidad la base de datos en el programa Excel.

Entrevista: Se realizó la entrevista elaborada en base a preguntas adecuadas, con el fin de complementar la información obtenida en las encuestas, principalmente en relación a la cantidad de empleados en el área administrativa de las compañías grandes y medianas de la ciudad de Loja, las cuales son las que por su tamaño cuentan con personal considerable en esta área.

5.4. Instrumentos de recolección de información

Como instrumento de recolección de datos e información se hará uso del cuestionario, el cual estará formado por un conjunto de preguntas de opción múltiple en el caso de la encuesta, y preguntas abiertas o de libre respuesta en el caso de la entrevista, redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer la información necesaria.

5.5. Análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de las encuestas, se realizará una tabulación a través del programa Excel, posteriormente se realizará el análisis de las variables y obtención de resultados y se presentarán los mismos mediante gráficos y tablas.

5.6. Población y muestra

Para determinar la muestra de estudio se utilizó la base de datos obtenida de la Superintendencia de Compañías, misma que se encuentra en su página oficial (https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/), en donde el ranking empresarial muestra un total de 789 compañías existentes en la ciudad de Loja, de las cuales 561 son microcompañías, 162 son pequeñas compañías, 52 son compañías medianas y 14 son grandes compañías, cabe recalcar que esta clasificación de compañías es de acuerdo al número de ingresos registrados en la Superintendencia de Compañías.

En relación a la muestra obtenida, se aplicaron las encuestas, específicamente a los gerentes de cada compañía, y en el caso de la entrevista, esta fue aplicada a 3 compañías grandes y al 50% de la muestra obtenida de las compañías medianas de acuerdo a su tamaño en relación al número de empleados.

La fórmula a utilizar es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 x N x P x Q}{e^2(N-1) + (Z^2 x P x Q)}$$

Nomenclatura:

z = nivel de confianza, 95%, tiene un valor z de 1.96

N = población de estudio.

e = error experimental 5%. Margen de error

P = probabilidad de éxito 50%… (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso 50%… (0.5)

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 x 789 x 0.5 x 0.5}{0.05^2(789-1) + (1.96^2 x 0.5 x 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 x 789 x 0.5 x 0.5}{1.97 + 0.9604}$$

$$n = \frac{757.7556}{2.9304}$$

n =258.5844 **n =259 encuestas**

En relación a la muestra obtenida se distribuyó el número de encuestas según la cantidad de micro, pequeñas y medianas compañías existentes de acuerdo a su tamaño, tomando en cuenta que en el caso de las compañías grandes se aplicó encuestas al total de 14 compañías, quedando de la siguiente forma:

Microempresas:	561	(178 encuestas)
Pequeñas empresas:	162	(51 encuestas)
Medianas empresas:	52	(16 encuestas) (8 entrevistas)
Grandes empresas:	14	(14 encuestas) (7 entrevistas)
Total de compañías a encuestar	**259**	

6. Resultados

CUMPLIMIENTO DEL PRIMER OBJETIVO: Investigar la demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación de la entrevista a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, la cual se realizó con respecto a las compañías grandes y al 50% de compañías medianas clasificadas de acuerdo a su tamaño:

1. **¿Cuál es la cantidad de empleados con los que cuenta la compañía en el área administrativa actualmente y en años anteriores?**

Tabla 5

Cantidad de empleados existentes en las compañías de la ciudad de Loja y específicamente en el área administrativa de los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Tipo de Compañía	Cant. Emp. 2019	Emp. A. Admn. 2019	Cant. Emp. 2020	Emp. A. Admn. 2020	Cant. Emp. 2021	Emp. A. Admn. 2021	Cant. Emp. 2022	Emp. A. Admn. 2022
Compañía Grande	487	25	480	21	521	21	533	**26**
	338	21	337	20	303	20	345	**23**
	292	14	208	12	192	12	206	**14**
	112	10	101	10	103	10	135	**11**
Compañía Mediana	103	7	100	6	105	6	107	**7**
	99	8	94	7	90	7	95	**9**
	95	9	91	9	90	9	90	**9**
	93	14	88	12	88	12	90	**13**
	79	9	74	8	74	8	75	**10**
	71	7	71	7	71	7	71	**8**
	67	8	60	8	61	8	65	**9**

Nota: Datos obtenidos de la entrevista aplicada a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja y del ranking empresarial de la Superintendencia de Compañías en años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Análisis e interpretación:

Partiendo de un análisis general de la cantidad de empleados existentes tanto en las compañías grandes como en las medianas y realizando una comparación entre el año 2019 y el año 2020, se puede determinar que en su mayoría ha habido una disminución de esta cantidad de empleados, es decir, que no existieron plazas de trabajo disponibles y en su lugar se produjo el desempleo, esto debido principalmente a la presencia de la pandemia provocada por el covid-19, situación en la cual todas las compañías tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad laboral como lo es el teletrabajo, disminuyendo su nivel de desarrollo ya que la mayor parte del personal que podía trabajar bajo esta modalidad fue el área administrativa. En muchos casos,

en su mayoría en las pequeñas y microcompañías, cerraron sus puertas y pararon totalmente sus actividades hasta poder abrir nuevamente.

Así mismo, al comparar la cantidad de empleados del año 2020 y el año 2021, considerando que para este último año ya se empezaron a retomar las actividades laborales, algunas compañías principalmente las grandes, incrementaron su número de empleados a comparación con los existentes hasta el 2020, es decir, que existieron algunas plazas de trabajo, sin embargo, para otras compañías se observó nuevamente la presencia del desempleo; y en otros casos las empresas mantuvieron el mismo personal.

Al realizar la comparación del año 2021 y 2022 se puede ver el incremento considerable de personal en la mayor parte de compañías, es decir, que se habilitaron varias plazas de trabajo.

Ahora bien, considerando únicamente la cantidad de empleados existentes en el área administrativa, en los años 2019 y 2020 la demanda laboral fue negativa, en los años 2020 y 2021 no existió demanda laboral puesto que la cantidad de empleados administrativos se mantuvo, y finalmente en los años 2021 y 2022, al regresar ya todas las empresas a desempeñar normalmente sus labores, la demanda laboral fue positiva, abriéndose puestos vacantes en una gran parte de compañías tanto grandes como medianas, sin embargo, a pesar de ser la demanda positiva, las plazas disponibles fueron muy pocas, considerando que, varias empresas supieron mencionar que tenían empleados que estaban por jubilarse.

2. **¿Con que frecuencia se adquiere nuevo personal en el área administrativa?**

La mayor parte de las compañías entrevistadas concuerdan en que el personal administrativo lleva laborando durante ya varios años dentro de estas compañías y que poco se contrata nuevo personal en esta área por considerar muy importante la experiencia laboral; sin embargo, mencionan que, cuando es necesario se contratan auxiliares contables y auditores externos, por el periodo que dure la actividad a realizar en la compañía.

De igual forma, concuerdan en que las plazas para las que más se habilitan vacantes son para vendedores, personal para bodega, choferes, entre otros.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos posteriormente a la aplicación de la encuesta realizada a los gerentes de las 259 compañías de la ciudad de Loja, valor que corresponde a la muestra determinada en la metodología. Para la tabulación respectiva de los datos, se utilizó el programa Excel y para obtener un mejor análisis se realizó el respectivo cruce de variables.

1. **Edad**

Tabla 6

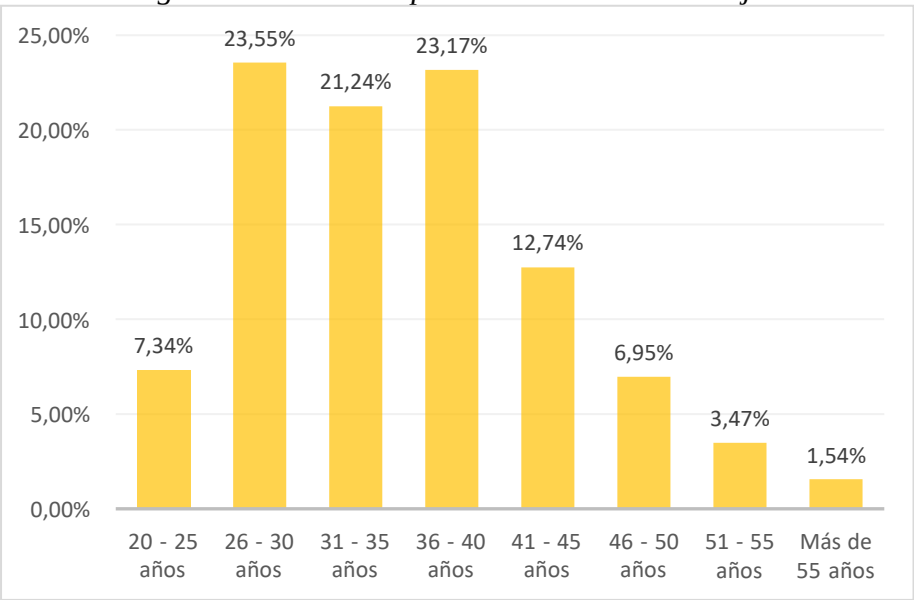
Edad de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
20 - 25 años	19	7,34%
26 - 30 años	61	23,55%
31 - 35 años	55	21,24%
36 - 40 años	60	23,17%
41 - 45 años	33	12,74%
46 - 50 años	18	6,95%
51 - 55 años	9	3,47%
Más de 55 años	4	1,54%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 1

Edad de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja



Nota: La figura muestra los rangos de edades en los que se encuentran los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos posterior a la aplicación de encuestas se pudo determinar que el 23,55% de los gerentes de las distintas empresas tiene una edad entre 26 y 30 años, el 23,17% de estos tiene de 36 a 40 años, así mismo el 21,24% posee una edad entre 31 y

35, mientras que el 12,74% corresponde a una edad de 41 a 45 años, el 7,34% de los gerentes tiene una edad de 20a 25 años, el 6,95% tiene de 46 a 50 años de edad, el 3,47% tiene una edad de 51 a 55 años y el 1,54% tiene más de 55 años. En este sentido, se puede notar que las compañías de la ciudad de Loja, en su mayoría, están dirigidas por personas cuyas edades van a partir de 26 años y no sobrepasan los 40 años, dando un total de 67,96%, porcentaje que representa los tres principales rangos de edades que sobresalen, cabe recalcar que la mayor representatividad está en edades de entre 26 a 30 años, con un 23,55% del total. El contar con gerentes que oscilen entre los rangos de edades anteriormente mencionados es favorable para las compañías ya que cuentan con la experiencia suficiente y son más propensas a adaptarse mejor a los constantes cambios del mercado.

2. Título profesional

Tabla 7

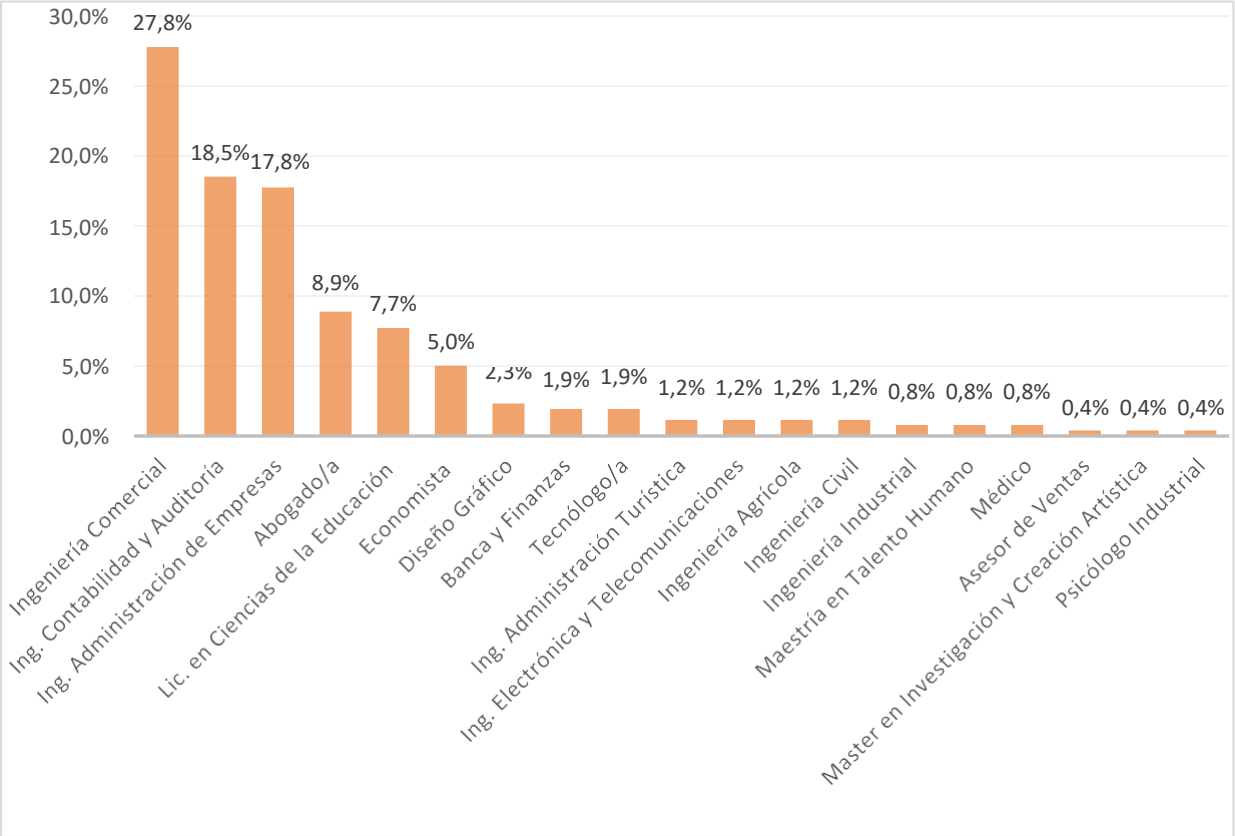
Título profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería Comercial	72	27,8%
Ing. Contabilidad y Auditoría	48	18,5%
Ing. Administración de Empresas	46	17,8%
Abogado/a	23	8,9%
Lic. en Ciencias de la Educación	20	7,7%
Economista	13	5,0%
Diseño Gráfico	6	2,3%
Banca y Finanzas	5	1,9%
Tecnólogo/a	5	1,9%
Ing. Administración Turística	3	1,2%
Ing. Electrónica y Telecomunicaciones	3	1,2%
Ingeniería Agrícola	3	1,2%
Ingeniería Civil	3	1,2%
Ingeniería Industrial	2	0,8%
Maestría en Talento Humano	2	0,8%
Médico	2	0,8%
Asesor de Ventas	1	0,4%
Master en Investigación y Creación Artística	1	0,4%
Psicólogo Industrial	1	0,4%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 2

Título profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja



Nota: La figura muestra los títulos profesionales que predominan en los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos posterior a la aplicación de las encuestas se puede conocer que el título profesional que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja poseen en su mayoría es la Ingeniería Comercial, título que representa un 27,80% del total; seguidamente se encuentra la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, la cual representa el 18,53%; otro de los títulos profesionales más representativos es la Ingeniería en Administración de Empresas, con un total de 17,76%. De igual forma, una parte de gerentes poseen el título profesional de Abogados con un total de 8,88% y Licenciados en Ciencias de la Educación con el 7,7%. Por su parte, el 19,31% restante corresponde a gerentes con distintos títulos profesionales como por ejemplo Economistas, Diseñador Gráfico, Tecnólogo/a, Ingeniero Civil, Ingeniero Agrícola, Medico, Asesor de Ventas, entre otros. Con los datos presentados anteriormente se puede concluir que la mayor parte de los gerentes que están a cargo de las empresas, tienen la capacidad y el conocimiento necesario para el cargo de dirección, ya que su formación profesional amerita conocimiento acerca de cargos administrativos y de manejo empresarial.

3. **¿Cuáles son los departamentos con los que cuenta la compañía?**

Tabla 8

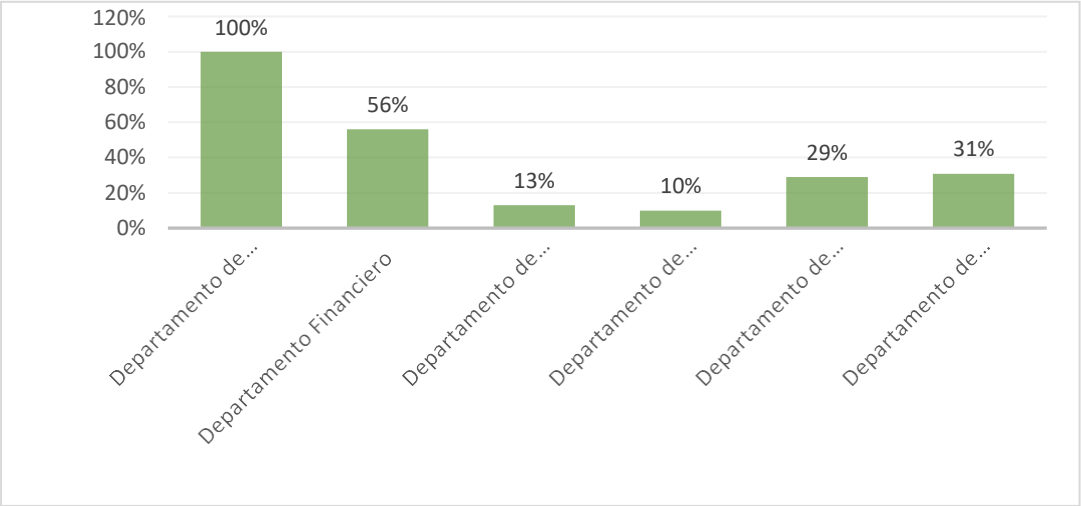
Departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Dpto. de Gerencia	259	100%
Dpto. Financiero	145	56%
Dpto. de Marketing	34	13%
Dpto. de Producción	26	10%
Dpto. de Comercialización y ventas	75	29%
Dpto. de Talento humano	80	31%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 3

Departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja



Nota: La figura muestra los principales departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Esta pregunta se realizó con el objetivo de conocer cuáles son los departamentos que tienen mayor representatividad en las compañías de la ciudad de Loja, cabe recalcar que estos pueden variar de acuerdo a la actividad económica que se realice. De los resultados obtenidos, se muestra que el 100% de las empresas cuentan con un departamento de gerencia, cabe recalcar que en el caso de las microempresas y algunas empresas pequeñas la gerencia no es considerada como departamento, sino solamente como cargo de dirección; de igual forma el 56% compañías cuenta con un departamento financiero, el cual es muy importante para llevar correcto manejo económico de los recursos, es importante mencionar que la mayor parte de empresas que no cuentan con este departamento contratan un contador ocasional para llevar en orden sus cuentas; por otro lado, el 31% de compañías cuentan con el departamento de talento humano, el cual es indispensable en una empresa para llevar el correcto manejo del recurso humano, sin embargo

en la mayor parte de empresas, principalmente en las microempresas el gerente es el que se encarga del reclutamiento, selección, contratación de personal y demás funciones que se demandan en este departamento. Así mismo, el 29% de compañías cuentan con un departamento de comercialización y ventas, cabe recalcar que, a pesar de ser la comercialización la principal actividad de las compañías en la ciudad de Loja, no se hace necesario el contar con este departamento porque las microempresas tienen mayor representatividad en el mercado en cuanto a número y de acuerdo a su tamaño no es requerido. De igual forma el 13% de compañías poseen un departamento de marketing; finalmente, el 10% de compañías poseen departamento de producción, este porcentaje no es tan representativo, ya que, en la ciudad de Loja no existen muchas empresas que se dediquen a esta actividad.

4. **Para usted contar con talento humano especializado en el área administrativa en la compañía es:**

Tabla 9

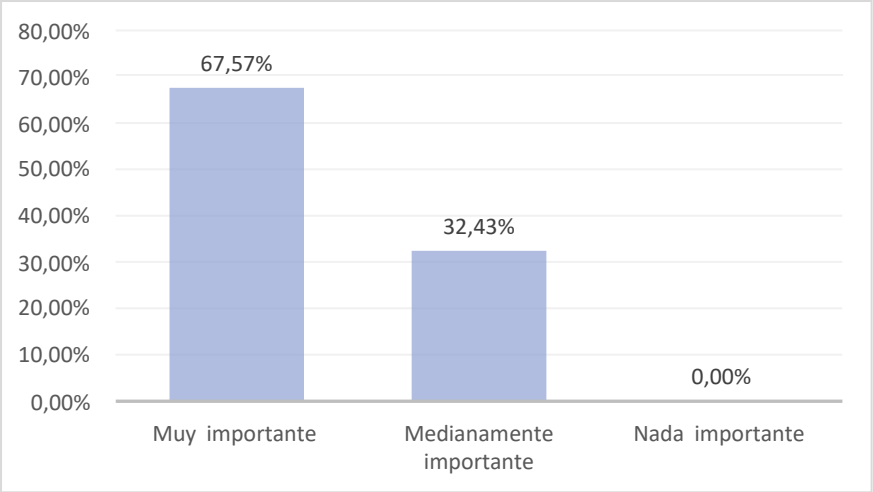
Importancia del talento humano en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	175	67,57%
Medianamente importante	84	32,43%
Nada importante	0	0,00%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 4

Importancia del talento humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura muestra la importancia que representa el talento humano especializado en el área administrativa para las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos posterior a la aplicación de encuestas se puede determinar que para el 67,57% de compañías es muy importante contar con talento humano especializado en el área administrativa, sin embargo esto no significa que en todas ellas se cuente con dicho talento humano, por otro lado, el 32,43% restante de compañías considera que contar con talento humano especializado en el área administrativa es medianamente importante, ya que para ellos la especialización es la experiencia, por tanto no consideran tan necesario que el personal en el área administrativa cuente con una formación profesional.

5. **¿Su compañía cuenta con talento humano especializado en el área administrativa?**

Tabla 10

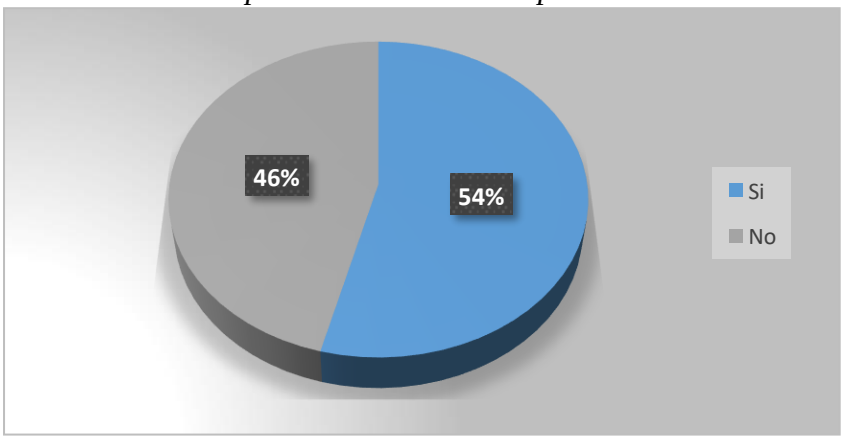
Talento humano especializado en las compañías de la ciudad de Loja.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	140	54,05%
No	119	45,95%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 5

Talento humano especializado en las compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura da a conocer qué compañías cuentan con talento humano especializado en el área administrativa y cuales no, en la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas se pudo determinar que, en su mayoría, las compañías de la ciudad de Loja si cuentan con talento humano especializado en el área administrativa, teniendo un total de 54, 05%; mientras que el 45,95% restante de compañías no lo hace, esto debido a que la mayor representación en el mercado en cuanto a número lo tienen las microempresas, y la mayor parte de ellas ni siquiera tiene una adecuada departamentalización debido a su tamaño.

6. **Si su respuesta es no, ¿por qué no cuenta con talento humano especializado en el área administrativa?**

Tabla 11

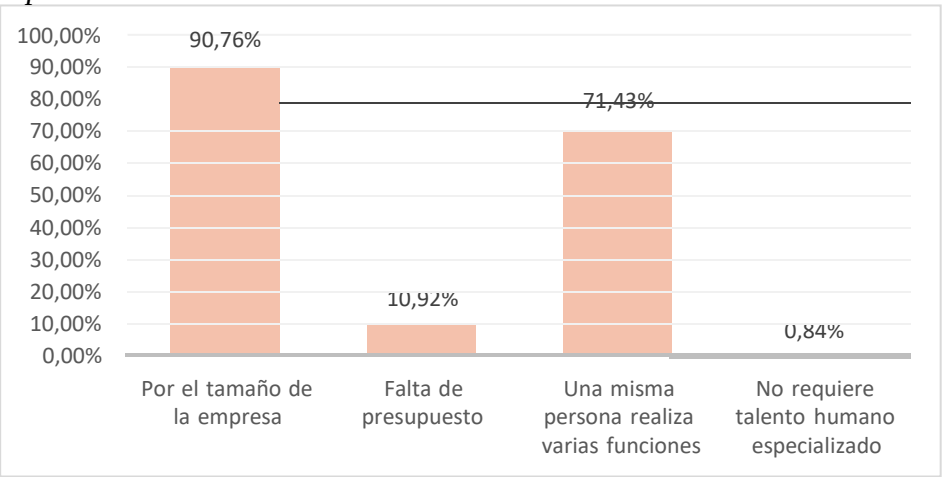
Motivo por el que algunas compañías de la ciudad de Loja no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por el tamaño de la empresa	108	90,76%
Falta de presupuesto	13	10,92%
Una misma persona realiza varias funciones	85	71,43%
No requiere talento humano especializado	1	0,84%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 6

Motivo por el que algunas compañías de la ciudad de Loja no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa



Nota: La figura da a conocer el motivo por el cual algunas compañías de la ciudad de Loja no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

Para el análisis de esta variable se toma en cuenta el resultado obtenido en la Tabla 5, donde nos dice que el 45,95% de compañías no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa, teniendo este precedente y en base solamente a dichas compañías, se pudo determinar que el 90,76% de ellas no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa debido al tamaño de la empresa, es decir, en su mayoría las microempresas y algunas compañías pequeñas no tienen una departamentalización definida, estando a cargo solamente el gerente, por tanto, consideran que no se requiere una especialización profesional; por otro lado tenemos que el 71,43% de compañías consideran que no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa debido a que una misma persona realiza varias funciones, como es el caso de las compañías en las que el gerente realiza todas las funciones y solamente contrata servicios profesionales en caso de contabilidad; de igual forma un 10,92% de compañías consideran que no tienen dicho talento humano debido a la falta de presupuesto.

7. **¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de gerencia?**

Tabla 12

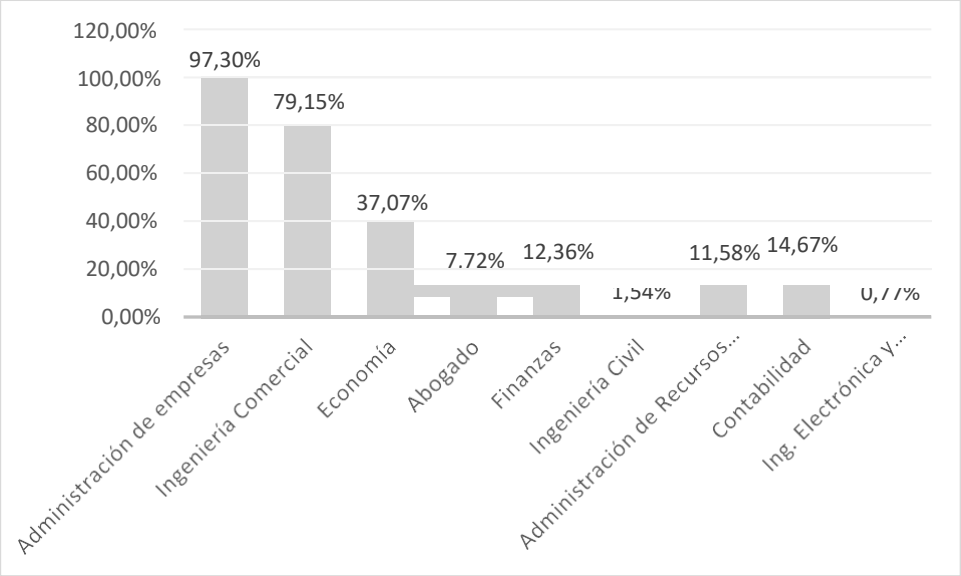
Especialización que se requiere en el departamento de gerencia

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Administración de empresas	252	97,30%
Ingeniería Comercial	205	79,15%
Economía	96	37,07%
Abogado	20	7,72%
Finanzas	32	12,36%
Ingeniería Civil	4	1,54%
Administración de Recursos Humanos	30	11,58%
Contabilidad	38	14,67%
Ing. Electrónica y Telecomunicaciones	2	0,77%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 7

Especialización que se requiere en el departamento de gerencia



Nota: La figura da a conocer cuáles son las profesiones que tienen mayor demanda en el departamento de gerencia de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos posterior a la aplicación de encuestas, se pudo determinar que el título profesional con mayor demanda en el departamento de gerencia, por parte de las compañías de la ciudad de Loja, es el de Administración de Empresas ya que cuenta con un total de 97,30%, de la misma forma el título que también posee una elevada demanda es el de Ingeniería Comercial con un 79,15%; el tercer título profesional más demandado es el de economía con un 37,07%, en tanto que, títulos como el de Abogado, Ingeniería Civil, Finanzas, entre otros, no son muy tomados en cuenta en este departamento, esto se debe a que las profesiones mencionadas finalmente no cuentan con el conocimiento necesario para hacer frente a las distintas funciones que demandan los cargos administrativos.

8. **¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento financiero?**

Tabla 13

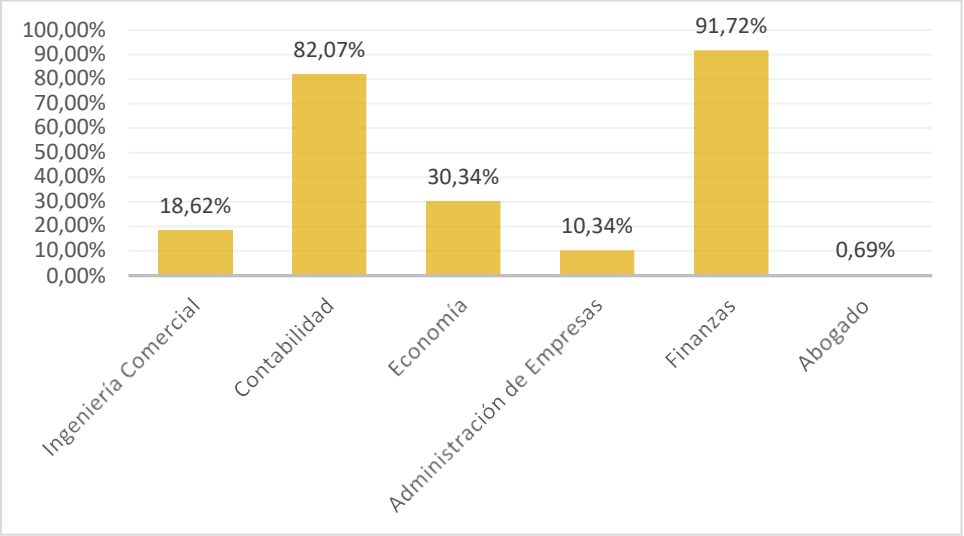
Especialización que se requiere en el departamento financiero

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería Comercial	27	18,62%
Contabilidad	119	82,07%
Economía	44	30,34%
Administración de Empresas	15	10,34%
Finanzas	133	91,72%
Abogado	1	0,69%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 8

Especialización que se requiere en el departamento financiero



Nota: La figura da a conocer cuáles son las profesiones que tienen mayor demanda en el departamento financiero de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, posterior a la aplicación de encuestas se puede determinar que el título profesional con mayor demanda en el departamento financiero, por parte de las compañías de la ciudad de Loja, es el de Finanzas con un 91,72%, y el de Contabilidad con 82,07%, ya que generalmente la formación profesional en estas ramas permite un mayor manejo de la parte económica de una compañía; por otro lado, también se toman en cuenta algunos otros títulos profesionales como el de Economía con el 30,34%, Ingeniería Comercial con el 18,62%, Administración de Empresas con el 10,34% y el de Abogado con 0,69%, sin embargo, estos tienen muy baja representatividad y no influyen en mayor medida a los títulos que tienen principal demanda en las compañías de la ciudad de Loja.

9. **¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de marketing?**

Tabla 14

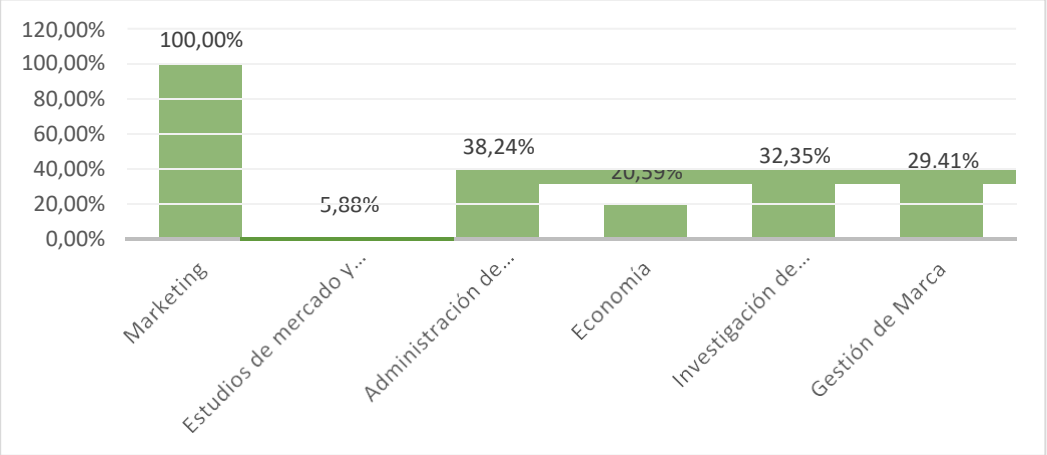
Especialización que se requiere en el departamento de marketing

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Marketing	34	100,00%
Estudios de mercado y demanda social	2	5,88%
Administración de Empresas	13	38,24%
Economía	7	20,59%
Investigación de Mercado	11	32,35%
Gestión de Marca	10	29,41%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 9

Especialización que se requiere en el departamento de marketing



Nota: La figura da a conocer cuáles son las profesiones que tienen mayor demanda en el departamento de marketing de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas se puede determinar que en el departamento de marketing el 100% de las compañías de la ciudad de Loja demandan personal con título profesional en Marketing, sin embargo, se evidencian varios títulos profesionales que igual tienen representatividad, pero esta no es tan significativa, como es el caso de títulos en Administración de Empresas con el 38,24%, Investigación de Mercado con el 32,35%, Gestión de Marca con el 29,41%, Economía con el 20,59%, y finalmente el título profesional menos demandado que es Estudios de mercado y demanda social el cual cuenta con el 5,88%, cabe recalcar que esto de da debido a que las compañías necesitan talento humano que tenga el conocimiento necesario y mejor se adapte a las funciones que se desempeñan en el departamento de marketing.

10. **¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos?**

Tabla 15

Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos

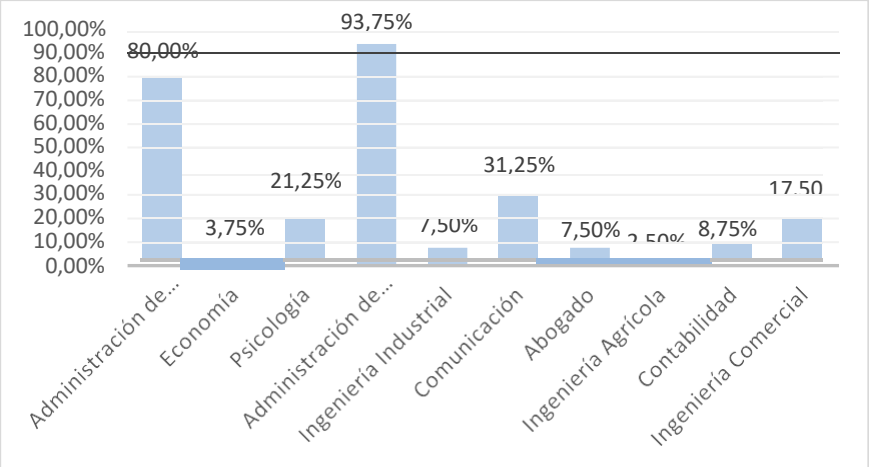
Detalle	Frecuencia	Porcentaje

Administración de Empresas	64	80,00%
Economía	3	3,75%
Psicología	17	21,25%
Administración de Recursos Humanos	75	93,75%
Ingeniería Industrial	6	7,50%
Comunicación	25	31,25%
Abogado	6	7,50%
Ingeniería Agrícola	2	2,50%
Contabilidad	7	8,75%
Ingeniería Comercial	14	17,50%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 10

Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos



Nota: La figura da a conocer cuáles son las profesiones que tienen mayor demanda en el departamento de recursos humanos de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, posterior a la aplicación de encuestas en relación con los títulos profesionales que tienen mayor demanda en el departamento de recursos humanos de las compañías de la ciudad de Loja, se puede establecer que los títulos que se requieren mayormente son los de Administración de Recursos Humanos con 93,75% y el de Administración de Empresas con una demanda del 80%, así mismo los títulos que poseen menor demanda por parte de las compañías de la ciudad de Loja en este departamento son los de Comunicación con 31,25%, Psicología con un 21,25%, Ingeniería Comercial con el 17,50%, Contabilidad con el 8,75%, los títulos de Ingeniería Industrial y Abogado con un 7,50% cada uno, y los títulos profesionales con la demanda más baja en este departamento son Economía con el 3,75% e Ingeniería Agrícola con 2,5%. Este departamento es fundamental ya que a través de él se maneja el recurso humano, que es el capital más importante que posee una compañía, es por ello que los títulos profesionales de Administración de Recursos Humanos y

Administración de empresas al ser más afines al departamento de Talento Humano, estarán en la capacidad de desempeñar adecuadamente las funciones pertinentes.

11. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de producción?

Tabla 16

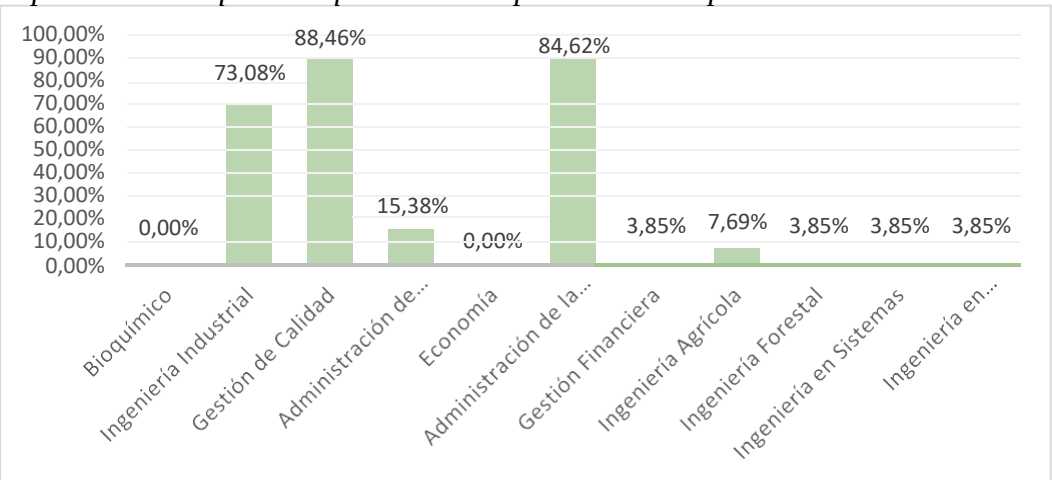
Especialización que se requiere en el departamento de producción

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Bioquímico	0	0,00%
Ingeniería Industrial	19	73,08%
Gestión de Calidad	23	88,46%
Administración de Empresas	4	15,38%
Economía	0	0,00%
Administración de la Producción	22	84,62%
Gestión Financiera	1	3,85%
Ingeniería Agrícola	2	7,69%
Ingeniería Forestal	1	3,85%
Ingeniería en Sistemas	1	3,85%
Ingeniería en Telecomunicaciones	1	3,85%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 11

Especialización que se requiere en el departamento de producción



Nota: La figura da a conocer cuáles son las profesiones que tienen mayor demanda en el departamento de producción de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas, se pudo determinar que las compañías de la ciudad de Loja, en el departamento de producción, demandan en mayor medida títulos en Gestión de calidad con 88,46% siendo la profesión más aceptada, seguida del título profesional en Administración de la Producción con 84,62% e Ingeniería Industrial con 73,08%, las profesiones que tienen una reducida demanda por este departamento son la de Administración de Empresas con 15,38%, Ingeniería Agrícola con el 7,69%, Ingeniería en Sistemas con 3,85% al igual que Ingeniería en Telecomunicaciones, Ingeniería Forestal y Gestión Financiera. Es

importante tomar en cuenta que en la ciudad de Loja no existen muchas compañías dedicadas a actividades productivas, es por ello que son pocas las que cuentan con departamentos de producción, y al realizar actividades que impliquen la transformación de la materia prima es necesario contar con personal que sea totalmente capaz de cumplir sus funciones y aportar a las compañías para contribuir a su productividad.

12. **¿Cuál es la especialización de talento humano con la que cuenta en el departamento de comercialización y ventas?**

Tabla 17

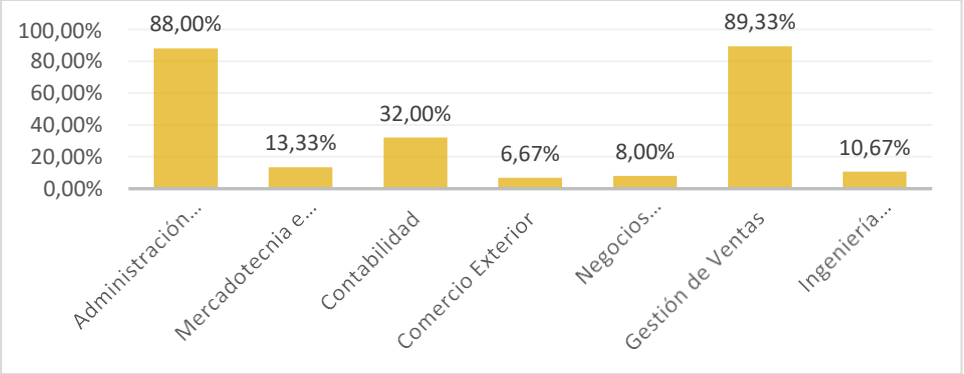
Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Administración de empresas	66	88,00%
Mercadotecnia e Investigación de Mercado	10	13,33%
Contabilidad	24	32,00%
Comercio Exterior	5	6,67%
Negocios Internacionales	6	8,00%
Gestión de Ventas	67	89,33%
Ingeniería Industrial	8	10,67%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 12

Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas



Nota: La figura da a conocer cuáles son las profesiones que tienen mayor demanda en el departamento de comercialización y ventas de las compañías de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

Según resultados obtenidos posterior a la aplicación de encuestas se puede determinar que las compañías de la ciudad de Loja, en el departamento de Comercialización y Ventas, demandan en mayor proporción talento humano con títulos profesionales en Gestión de Ventas que tiene una representatividad del 89,33% y Administración de Empresas con 88%, siendo la segunda profesión más demandada, a más de ello, se pueden evidenciar varios títulos profesionales los cuales no tienen mucha influencia en la demanda, como lo son títulos en Contabilidad, con un 32%, Mercadotecnia e investigación de mercado con el 13,33%, Ingeniería Industrial con el 10,67%, y, finalmente se tiene que las profesiones con menor

demanda son Negocios Internacionales con el 8% de representatividad y Comercio Exterior con 6,67%. Las profesiones que tienen menor demanda no son muy afines a las funciones que se desempeñan en el departamento de comercialización u ventas, y es muy importante conocer el mercado y saber tratar con él para aportar beneficios a la empresa, ya que con inadecuada especialización se desperdician recursos y se desaprovechan oportunidades.

13. **En caso de que la compañía cuente con un departamento diferente a los antes mencionados, indique, ¿Cuál es este y que especialización se requiere?**

Esta pregunta no generó ninguna respuesta

14. **¿Cuántos años de experiencia requiere usted para contratar personal?**

Tabla 18

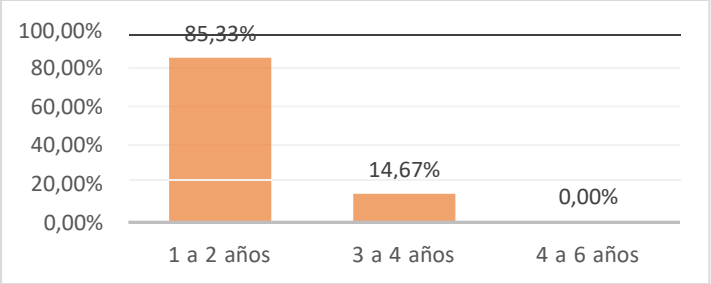
Experiencia que se requiere para contratar personal especializado en el área administrativa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2 años	221	85,33%
3 a 4 años	38	14,67%
4 a 6 años	0	0,00%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 13

Experiencia que se requiere para contratar personal especializado en el área administrativa



Nota: La figura da a conocer el tiempo de experiencia que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, en su mayoría, toman en cuenta para contratar talento humano especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos posterior a la aplicación de encuestas, se puede determinar que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja es muy necesario contratar talento humano con experiencia y en su mayoría toman en cuenta tiempo de experiencia entre 1 y 2 años, variable que tiene un 85,33% de representatividad, mientras que el 14,67% requiere una experiencia entre 3 a 4 años. Cabe recalcar que las compañías que requieren más años de experiencia son las empresas grandes, ya se corre mayor riesgo al contratar personal que no sea profesionalmente capaz de realizar las funciones y actividades que se demanden en el área administrativa de la compañía.

15. **¿Qué niveles de instrucción usted tomaría en cuenta al momento de contratar personal en el área administrativa?**

Tabla 19

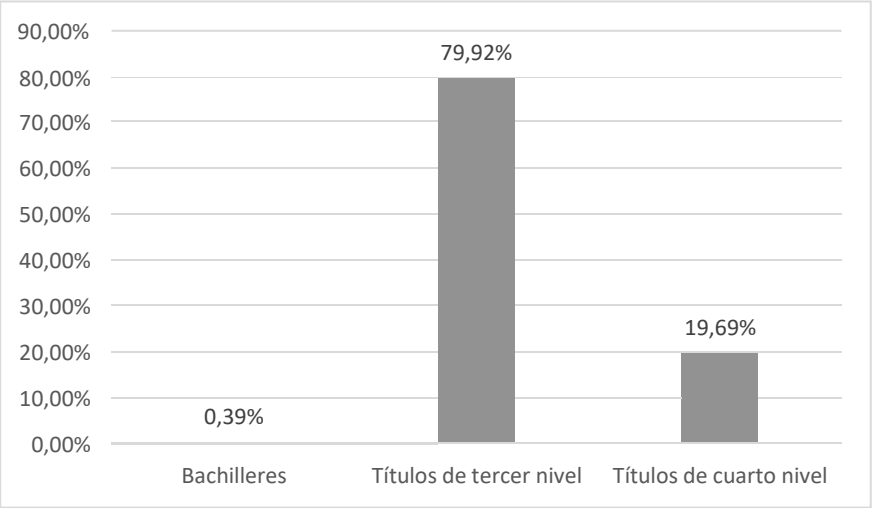
Niveles de instrucción a tomar en cuenta para la contratación de personal especializado en el área administrativa.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Bachilleres	1	0,39%
Títulos de tercer nivel	207	79,92%
Títulos de cuarto nivel	51	19,69%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 14

Niveles de instrucción a tomar en cuenta para la contratación de personal especializado en el área administrativa.



Nota: La figura da a conocer los niveles de instrucción que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja toman en cuenta al momento de contratar personal especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas en relación a los niveles de instrucción que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja toman en cuenta al momento de contratar personal especializado en el área administrativa, se puede determinar que la mayoría contrata personal con títulos de tercer nivel con un 79,92%, mientras que los títulos de cuarto nivel, son tomados en cuenta por las compañías en un 19,69%, así mismo los que únicamente poseen el título de bachilleres, prácticamente no son tomados en cuenta para cargos relacionados al área administrativa de las compañías, ya que solo un 0,39% de ellas contratarían talento humano con este nivel de instrucción. Esto se debe a que del área administrativa depende el manejo de toda la compañía, por tanto, no pueden contratar personal que no se especialice en el cargo a desempeñar.

16. **¿Qué tipo de valores debería tener el talento humano que usted requiere en el área administrativa?**

Tabla 20

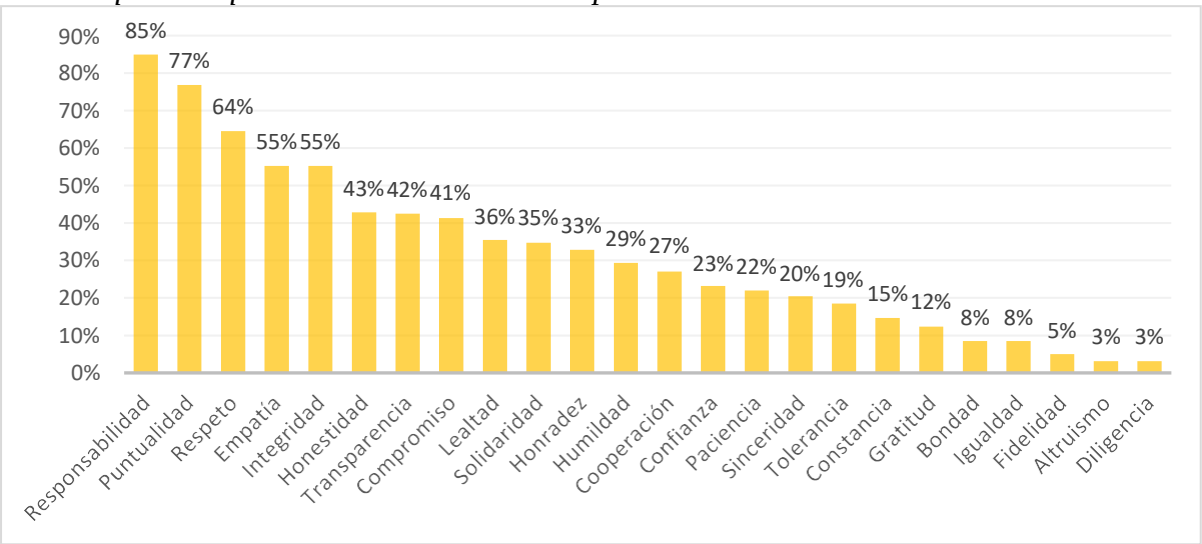
Valores que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	220	85%
Puntualidad	199	77%
Respeto	167	64%
Empatía	143	55%
Integridad	143	55%
Honestidad	111	43%
Transparencia	110	42%
Compromiso	107	41%
Lealtad	92	36%
Solidaridad	90	35%
Honradez	85	33%
Humildad	76	29%
Cooperación	70	27%
Confianza	60	23%
Paciencia	57	22%
Sinceridad	53	20%
Tolerancia	48	19%
Constancia	38	15%
Gratitud	32	12%
Bondad	22	8%
Igualdad	22	8%
Fidelidad	13	5%
Altruismo	8	3%
Diligencia	8	3%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 15

Valores que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa



Nota: La figura da a conocer los valores que las compañías de la ciudad de requieren para adquirir talento humano especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenido posterior a la aplicación de encuestas, en relación a los valores que las compañías de la ciudad de Loja requieren para adquirir talento humano especializado en el área administrativa, se puede determinar que la mayoría de estas requiere el valor de la responsabilidad con 85%, puntualidad con 77% y respeto con 64%, ya que siempre optarán por tener talento humano que les permita desarrollar de forma eficiente sus actividades laborales, siendo los valores menos requerido el de la igualdad con 8%, fidelidad con 5%, altruismo con 3% al igual que el valor de diligencia. Cabe recalcar que, para las compañías de la ciudad de Loja, todos los valores son importantes, y el talento humano que se contrate, ya sea en el área administrativa o en la compañía en general debe contar con la mayor parte de ellos, ya que no solo se toma en cuenta la formación profesional, sino también como ser humano.

17. **¿Qué tipo de aptitudes debería tener el talento humano que usted requiere en el área administrativa?**

Tabla 21

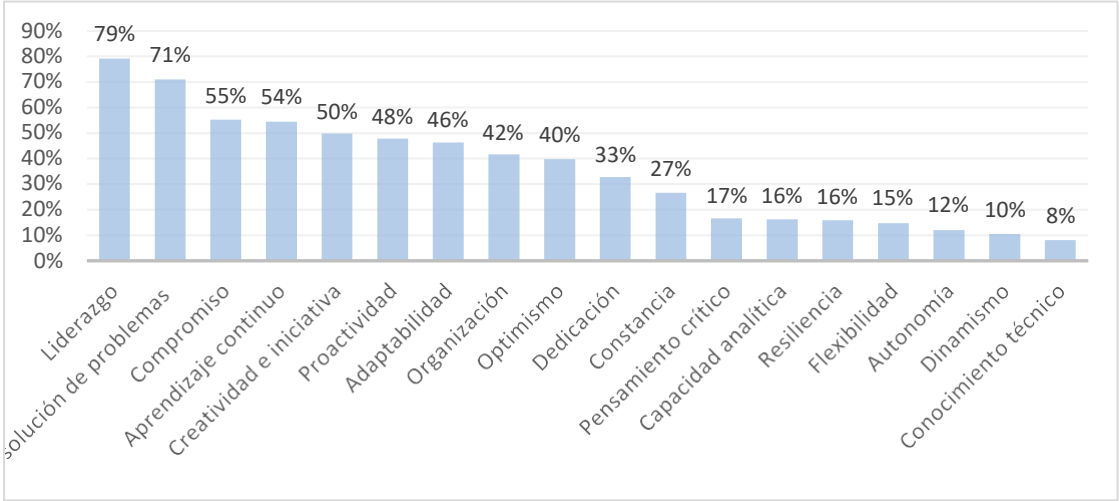
Aptitudes que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	205	79%
Resolución de problemas	184	71%
Compromiso	143	55%
Aprendizaje continuo	141	54%
Creatividad e iniciativa	129	50%
Proactividad	124	48%
Adaptabilidad	120	46%
Organización	108	42%
Optimismo	103	40%
Dedicación	85	33%
Constancia	69	27%
Pensamiento crítico	43	17%
Capacidad analítica	42	16%
Resiliencia	41	16%
Flexibilidad	38	15%
Autonomía	31	12%
Dinamismo	27	10%
Conocimiento técnico	21	8%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 16

Aptitudes que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa



Nota: La figura da a conocer las aptitudes que las compañías de la ciudad de requieren para adquirir talento humano especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos posterior a la aplicación de encuestas, se puede determinar que la mayoría de las compañías de la ciudad de Loja para adquirir talento humano especializado en el área administrativa requiere de aptitudes como liderazgo con 79%, resolución de problemas con 71%, de la misma forma que compromiso con 55% y aprendizaje continuo con 54%, pues todas las compañías requieren de una buena predisposición para las actividades laborales, siendo las aptitudes que se consideran que el personal debe tener en mediana proporción son organización, adaptabilidad, optimismo, entre otras, mientras que las menos requeridas son las aptitudes como flexibilidad con 15%, autonomía con 12%, dinamismo con 10% y la menormente requerida la aptitud de conocimiento técnico con 8%. Es importante mencionar que, para las compañías de la ciudad de Loja, todas las aptitudes que puedan tener los candidatos a contratar son de gran relevancia, y que depende del puesto que vaya a ocupar unas tienen mayor representatividad que otras.

18. **¿Qué tipo de habilidades debería tener el talento humano que usted requiere en el área administrativa?**

Tabla 22

Habilidades que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa

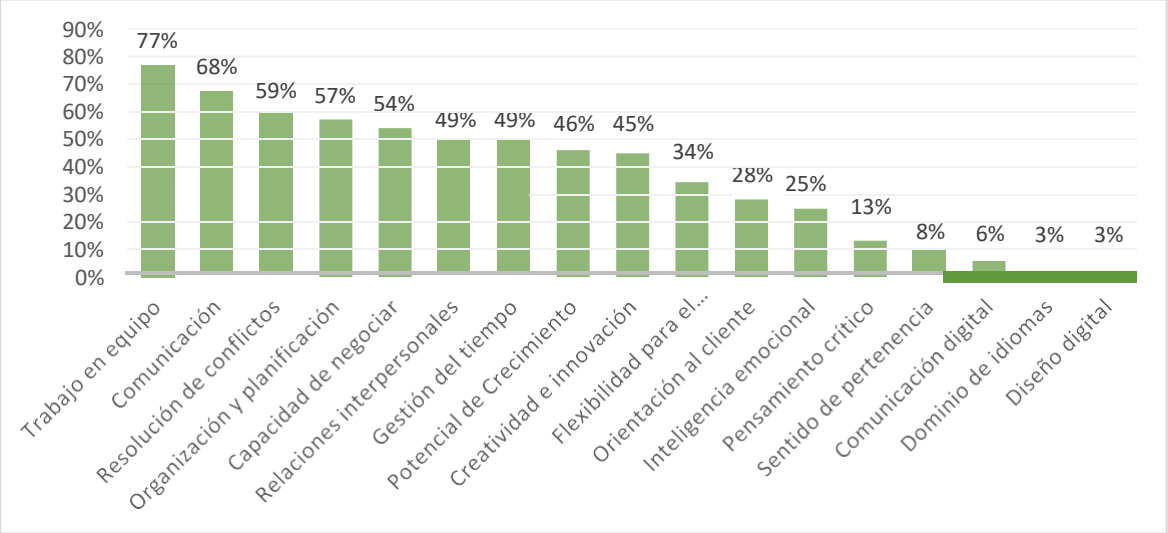
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	199	77%
Comunicación	175	68%
Resolución de conflictos	153	59%
Organización y planificación	148	57%
Capacidad de negociar	140	54%
Relaciones interpersonales	127	49%
Gestión del tiempo	126	49%

Potencial de Crecimiento	119	46%
Creatividad e innovación	116	45%
Flexibilidad para el aprendizaje	89	34%
Orientación al cliente	73	28%
Inteligencia emocional	64	25%
Pensamiento crítico	34	13%
Sentido de pertenencia	21	8%
Comunicación digital	15	6%
Dominio de idiomas	8	3%
Diseño digital	7	3%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 17

Habilidades que se requiere del talento humano especializado en el área administrativa



Nota: La figura da a conocer las habilidades que las compañías de la ciudad de requieren para adquirir talento humano especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas en relación a las habilidades que las compañías de la ciudad de Loja requieren en su mayoría para adquirir talento humano especializado, se puede determinar que el trabajo en equipo con 77% , es la habilidad más requerida por estas, de la misma forma que la comunicación con 68% y la resolución de conflictos con 59%, habilidades como relaciones interpersonales, gestión de tiempo, potencial de crecimiento, creatividad e innovación no son tan requeridas, mientras que la comunicación digital con 6%, dominio de idiomas con 3% al igual que diseño digital, son muy poco requeridas, esto debido a que las compañías tratarán de optar por habilidades que les genere beneficio. Cabe mencionar, que las compañías de la ciudad de Loja evalúan las habilidades con las que cuenta el talento humano a contratar de acuerdo a las necesidades del puesto vacante, ya que de nada sirve contratar personal que tenga mil y una habilidades, pero que ninguna se relacione con las actividades y funciones que va a desempeñar en el puesto.

19. **¿Qué tipo de formación usted prefiere al contratar talento humano especializado en el área administrativa?**

Tabla 23

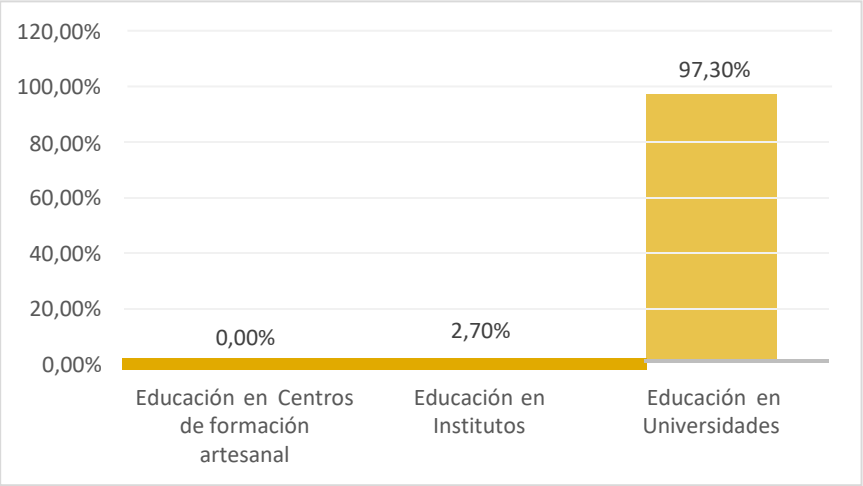
Formación de preferencia al contratar talento humano especializado en el área administrativa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Educación en Centros de formación artesanal	0	0,00%
Educación en Institutos	7	2,70%
Educación en Universidades	252	97,30%
TOTAL	**259**	**100%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 18

Formación de preferencia al contratar talento humano especializado en el área administrativa



Nota: La figura da a conocer el tipo de formación que prefieren los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal especializado en el área administrativa.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la aplicación de encuestas en relación al tipo de formación que prefieren los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal especializado, se puede determinar que el 97,30% de las compañías prefiere personal con educación en universidades, mientras que solo el 2,70% de estas prefiere personal con educación en institutos, puesto que consideran que la educación en las universidades es de mejor calidad incluso por los años de formación que se requieren para obtener el título. Hay que tomar en cuenta que las compañías en su mayoría evalúan a los candidatos en el proceso se selección, ya que no siempre importa el tipo de formación profesional, sino el conocimiento que demuestren tener.

20. **Señale, ¿Cuáles son las técnicas de selección que usted aplica al momento de contratar nuevo talento humano?**

Tabla 24

Técnicas de selección aplicadas al contratar nuevo talento humano

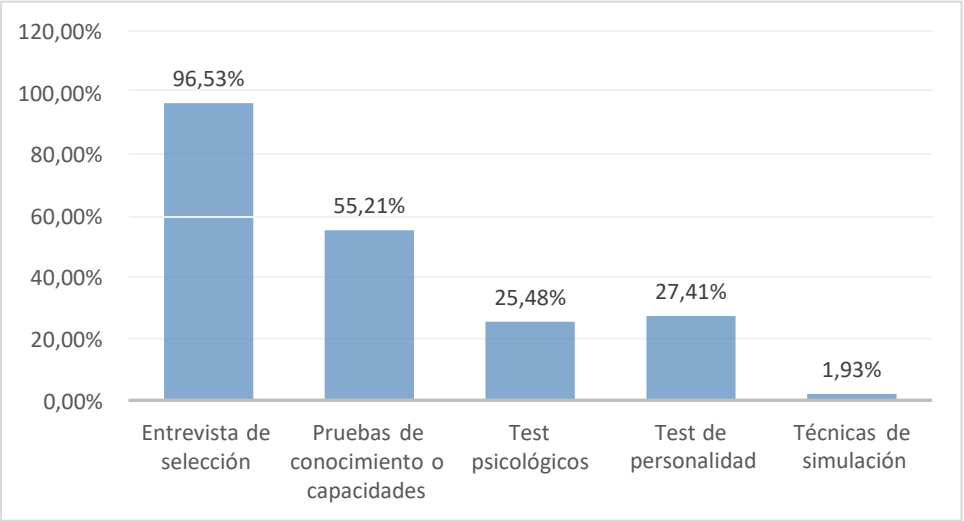
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Entrevista de selección	250	96,53%

Pruebas de conocimiento o capacidades	143	55,21%
Test psicológicos	66	25,48%
Test de personalidad	71	27,41%
Técnicas de simulación	5	1,93%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 19

Técnicas de selección aplicadas al contratar nuevo talento humano



Nota: La figura da a conocer las técnicas de selección aplicadas por los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja al contratar nuevo talento humano.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas, se puede determinar que las técnicas de selección aplicadas por los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en su mayoría es la entrevista de selección, pues el 96,53% de ellas las lleva a cabo para seleccionar el talento humano, de la misma forma el 55,21% aplica pruebas de conocimiento o capacidades con el fin de determinar si su conocimiento cumple con el estándar requerido para el puesto vacante; por tu parte, el 27,41% de compañías aplica test de personalidad y el 25, 48% test psicológicos, es importante mencionar que muchas empresas aplican estas dos técnicas últimamente mencionadas de forma empírica, mientras aplican la entrevista se selección. Finalmente, el 1,93% de las compañías aplica técnicas de simulación, la cual se da generalmente en las compañías grandes.

21. ¿Cuál es el tipo de compañía en la que usted labora?

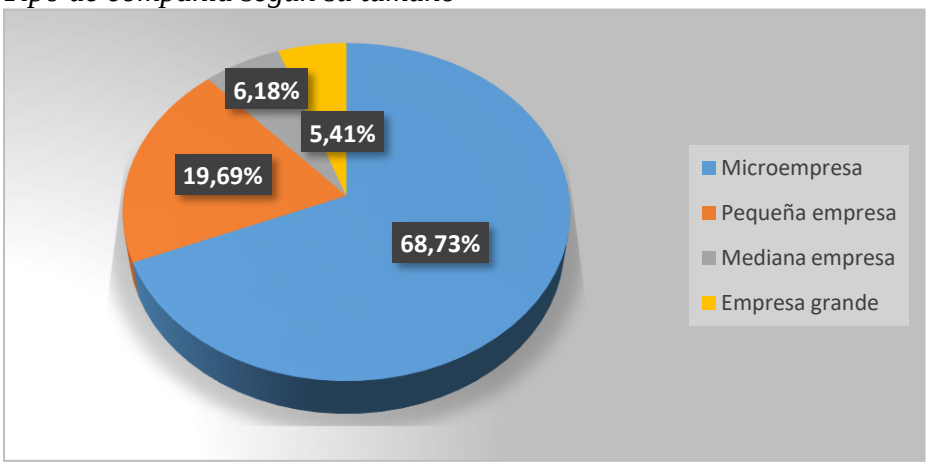
Tabla 25

Tipo de compañía según su tamaño

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa	178	68,73%
Pequeña empresa	51	19,69%
Mediana empresa	16	6,18%
Empresa grande	14	5,41%
TOTAL	**259**	**100,00%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 20
Tipo de compañía según su tamaño



Nota: La figura da a conocer el tipo de empresa según su tamaño.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la aplicación de en cuestas en relación al tamaño de la compañía, se puede determinar que el 68,73% de las compañías de la ciudad de Loja es decir la mayoría, son microempresas, el 19,69% pertenece a pequeñas empresas, mientras que el 6,18% son medianas empresas y las empresas grandes de la ciudad constituyen el 5,41%, y la gran parte de estas compañías se dedican a actividades comerciales y de servicios, siendo muy pocas las que aportan a la producción de la ciudad de Loja.

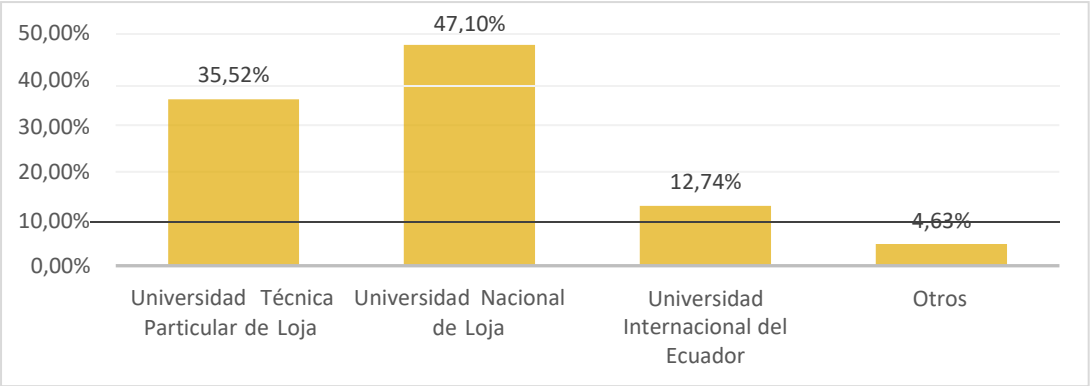
22. ¿Dónde realizó sus estudios superiores?

Tabla 26
Lugar de formación profesional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Técnica Particular de Loja	92	35,52%
Universidad Nacional de Loja	122	47,10%
Universidad Internacional del Ecuador	33	12,74%
Otros	12	4,63%
TOTAL	**259**	**100,00%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 21
Lugar de formación profesional



Nota: La figura da a conocer la institución en la que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja realizaron sus estudios profesionales.

Análisis e Interpretación:

Posterior a la aplicación de encuestas en relación de la institución en la que los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja realizaron sus estudios profesionales, se puede determinar que la mayor parte de estos estudiaron en la Universidad Nacional de Loja con 47,10%, seguida de la Universidad Técnica Particular de Loja con 35,52%, mientras que el 12,74% estudió en la Universidad Internacional del Ecuador, una cantidad reducida del 4,63% estudió en otras Universidades del país. Es muy importante conocer estos datos ya que se puede determinar que, en gran parte de los profesionales graduados en universidades locales, buscan desarrollarse profesionalmente dentro de la misma ciudad de Loja, y haciendo una relación con respecto a los títulos profesionales de mayor representatividad establecidos en la Tabla 2, los profesionales con carreras administrativas son quienes principalmente buscan emprender.

23. ¿Cuál es el género con el que usted se identifica?

Tabla 27

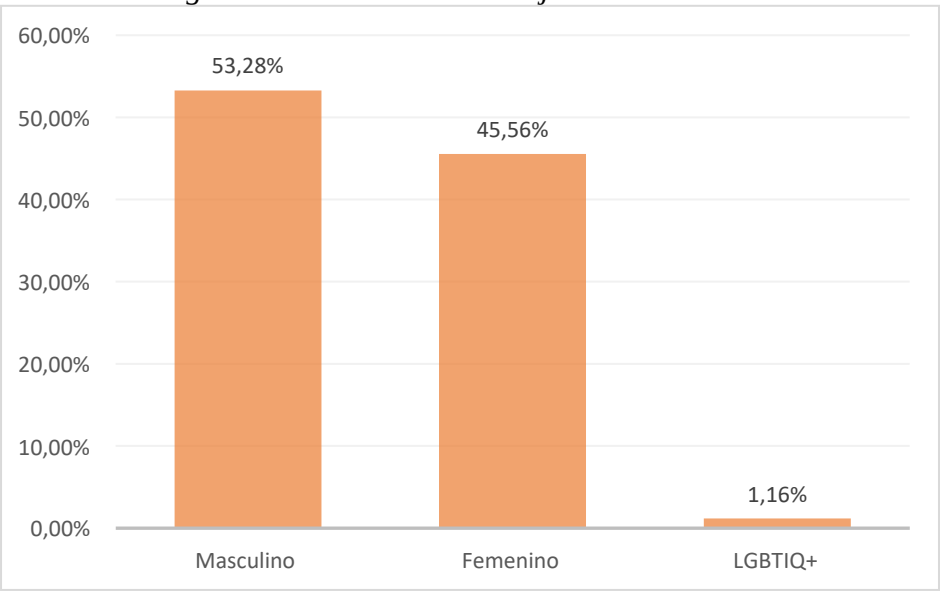
Género de los gerentes de la ciudad de Loja

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	138	53,28%
Femenino	118	45,56%
LGBTIQ+	3	1,16%
TOTAL	**259**	**100,00%**

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 22

Género de los gerentes de la ciudad de Loja



Nota: La figura da a conocer el género de los gerentes de la ciudad de Loja.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas, se puede determinar que el género que predomina entre los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja es el masculino con el 53,28%, mientras que el género femenino representa el 45,56% de cargos gerenciales, siendo el género LGBTIQ+ el que tiene menor representación en los puestos de gerencia, ya que solamente refleja un 1,16%, esto es muy relevante para conocer la importancia que se le da a la mujer en el ámbito empresarial.

7. Discusión

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de conocer la demanda laboral del talento humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja, teniendo en cuenta que, se considera fundamental que el personal que se desempeñe en los distintos departamentos existentes en una empresa, necesariamente debe conocer los distintos procesos que conllevan a cumplir con cada función, no bastando con el manejo empírico de dichas actividades. De esta forma, a continuación, se desarrollan cada uno de los objetivos planteados.

PRIMER OBJETIVO: Investigar la demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja.

Considerando que, la demanda laboral es la cantidad de plazas que disponen las compañías para ser llenadas, tal como lo mencionan los autores en el referente teórico, se realiza una comparación entre la demanda laboral en general en las compañías de la ciudad de Loja, y la demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja, como se puede observar en las tablas a continuación.

Tabla 28

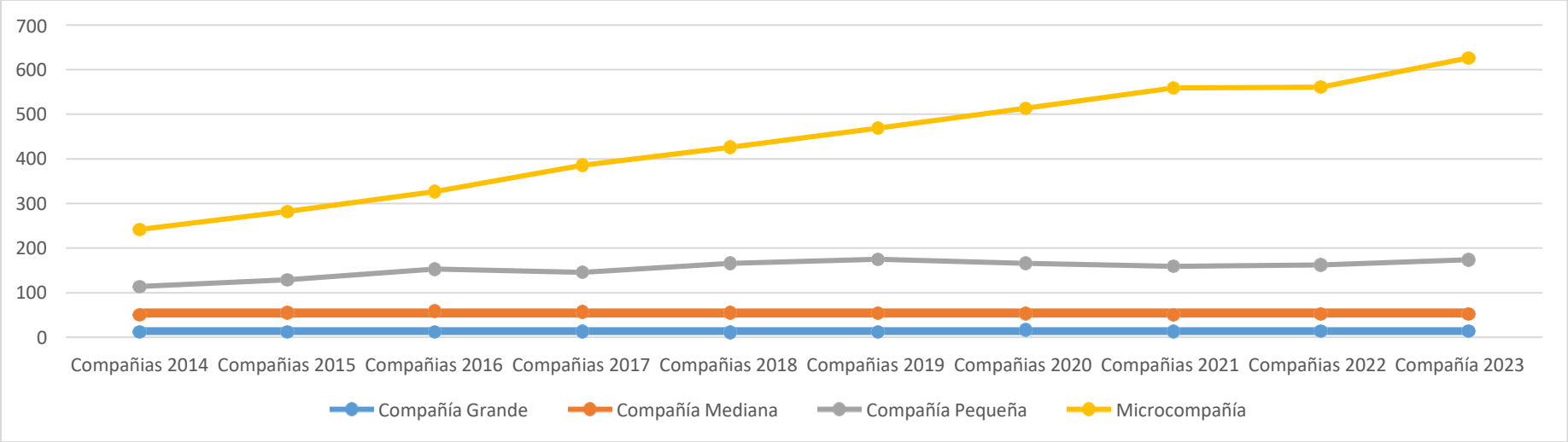
Tasa de crecimiento empresarial en años 2014-2019

Tipo de Compañía	Comp. 2014	Comp. 2015	Comp. 2016	Comp. 2017	Comp. 2018	Comp. 2019	Comp. 2020	Comp. 2021	Comp. 2022	Comp. 2023	Tasa de crecim. empresarial.
Compañía Grande	12	12	12	13	11	12	17	13	14	14	0,00%
Compañía Mediana	51	55	59	57	56	54	53	50	52	52	0,96%
Compañía Pequeña	114	129	153	146	166	175	166	159	162	174	7,40%
Microcompañía	242	282	327	386	426	469	514	559	561	626	11,66%
Total	**419**	**478**	**551**	**602**	**659**	**710**	**750**	**781**	**789**		

Nota. Datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los gerentes de las Compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Figura 23

Tasa de crecimiento empresarial en años 2014-2019



Nota. Datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los gerentes de las Compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en la presente tabla, se considera el número de empresas registradas en la Superintendencia de Compañías a partir del año 2014 hasta el año 2019, con el objetivo de determinar la tasa de crecimiento empresarial, misma que se calcula aplicando la formula mencionada en la metodología. Se consideran dichos años debido a que, a partir del 2019 en adelante se presenta la pandemia, y las compañías se ven fuertemente afectadas.

Como resultado se obtiene que en la ciudad de Loja el crecimiento empresarial es nulo en cuestión de grandes y medianas compañías, mientras que en las micro y pequeñas compañías se observa un crecimiento empresarial considerable; sin embargo, es necesario tomar en cuenta que a pesar de existir crecimiento empresarial en las micro y pequeñas compañías, la mayor parte de ellas ni siquiera cuentan con una división departamental como tal , teniendo como personal administrativo únicamente la gerencia, de tal forma que si se demanda personal es en el área operativa.

Tabla 29

Demanda laboral en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja, años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Tipo de Compañía	Comp. A. Admn. 2019	Comp. A. Admn. 2020	Demanda Laboral	Comp. A. Admn. 2020	Comp. A. Admn. 2021	Demanda Laboral	Comp. A. Admn. 2021	Comp. A. Admn. 2022	Demanda Laboral 2022	Demanda Laboral 2023
Compañía Grande	25	21	-4	21	21	0	23	**26**	3	3
	21	20	-1	20	20	0	21	**23**	2	2
	14	12	-2	12	12	0	12	**14**	2	2
	10	10	0	10	10	0	10	**11**	1	1
	7	6	-1	6	6	0	7	**7**	0	0
Compañía Mediana	8	7	-1	7	7	0	7	**9**	2	2
	9	9	0	9	9	0	9	**9**	0	0
	14	12	-2	12	12	0	12	**13**	1	1
	9	8	-1	8	8	0	9	**10**	1	1
	7	7	0	7	7	0	7	**8**	1	1

8	8	0	8	8	0	8	**9**	1	1
Demanda total		-12			0			14	14

Nota. Datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los gerentes de las Compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Análisis e interpretación:

Al observar la presente tabla, se puede determinar que, en la ciudad de Loja, para el año 2022 la demanda laboral de las compañías principalmente grandes y medianas es mínima, considerando que, las empresas para este año recién están intentando regresar a la normalidad y poco a poco recuperarse de las pérdidas ocasionadas por la pandemia. En tal sentido, si se realiza una relación en cuanto a la tasa de crecimiento empresarial, y la demanda laboral en el área administrativa para el año 2023, las plazas disponibles no difieren a las existentes en el año 2022.

SEGUNDO Y TERCER OBJETIVO: Comparar la demanda laboral del talento humano especializado en el área administrativa de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de la ciudad de Loja; Identificar las especialidades del talento humano requerido en el área administrativa por las compañías de la ciudad de Loja.

Las compañías en la ciudad de Loja no se desarrollan considerablemente, de tal manera que son muy pocas las plazas de trabajo que se habilitan año tas año en comparación a la cantidad de profesionales que se gradúan en las universidades, razón por la cual estos profesionales optan por buscar trabajo en otras cuidades o provincias.

Las microcompañías se crean cada año, sin embargo, son negocios pequeños, que, por el presupuesto, a pesar de haber la necesidad de profesionales especializados, no se da la posibilidad de contratar personal, la cual es una de las razones por las cuales no tienen mucha estabilidad ni perduran en el mercado.

Situación similar sucede con las pequeñas compañías, las cuales contratan talento humano especializado únicamente cuando este es necesario y por temporadas, como es el caso de asesores legales o profesionales en Contabilidad y Finanzas.

En el caso de las medianas y grandes compañías, anualmente se habilitan muy pocos puestos de trabajo en el área administrativa, ya que cuentan con personal que trabaja para las compañías por muchos años. Sin embargo, en el área operativa se habilitan mayores puestos de trabajo, pero para ello no se necesita que el personal tenga una especialización profesional, sino más bien que pueda realizar las actividades que dependen más de fuerza.

Es importante investigar la demanda laboral no solo desde el punto de vista relacionada a la totalidad de puestos de trabajo que disponen las empresas, como lo menciona el autor (Palacios, 2015), sino también referente a las capacidades, especialización, aptitudes, valores, habilidades y demás características que debe tener el talento humano que va a cubrir dichos puestos, tal como lo menciona el autor antes mencionado, las vacante disponible debe cubrirse con personal que se adecue a los requisitos exigidos por ella. En este sentido, luego de aplicadas las encuestas se obtuvo información respecto a distintas variables que caracterizan la demanda laboral desde un aspecto cualitativo, como lo son el título profesional con el que cuentan los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, la especialización profesional que se requiere en cada uno de los departamentos con los que cuentan las compañías, en el área administrativa, cuáles son los valores, aptitudes y habilidades que mayormente se toman en cuenta al momento

de contratar personal, la experiencia que se requiere, el nivel de instrucción y el tipo de formación que prefieren los gerentes, entre otras.

Cada una de estas variables son consideradas en las diferentes compañías de acuerdo a su tamaño, lo cual permite realizar una comparación entre las microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas.

Partiendo de la especialización, la cual, según los autores (Pérez J. & Merino M., 2014), se refiere al proceso, por parte de un individuo, de centrarse y destacarse en una tarea en específico, ya sea por habilidad o conocimiento intelectual, es decir, es cultivar con especialidad una rama de una ciencia o un arte, por lo tanto, consiste en el estudio exhaustivo de una temática acotada. Si bien es cierto, y como lo mencionan los autores, una persona se puede especializar ya sea por conocimiento o por la habilidad adquirida por el tiempo de experiencia, sin embargo, no es lo mismo llevar a cabo distintas actividades de forma empírica, a desempeñarlas con un conocimiento profesional, ya que la educación continua ayuda a estar a la par con los cambios que surgen constantemente.

Teniendo en cuenta aquello, se investigó acerca de los títulos profesionales que tienen los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, teniendo como referencia que, de acuerdo a la revista (Forbes, 2022), el mayor porcentaje de los gerentes más importantes del momento se han titulado en las carreras de economía con un 11,6%, de representatividad, administración de empresas con el 7,6% e ingenierías con el 5,3%; el resto de las profesiones universitarias más populares entre los altos gerentes conocidos son también derecho con el 4,1% y finanzas con el 3,3% de representatividad. Cabe recalcar que, de acuerdo a la revista ya mencionada, además de un diploma de pregrado, el 34,6% de los directivos ejecutivos tiene una maestría o un doctorado en áreas estratégicas y el 22,3% ha realizado un Máster en Administración de Empresas. En los resultados obtenidos en la investigación se puede observar mucha similitud, ya que, en los 4 tipos de compañías de acuerdo a su tamaño, los títulos profesionales con mayor representatividad son la ingeniería Comercial, Administración de Empresas e Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, tal como se puede observar en la Figura 23 presentada en anexos, cabe recalcar que la especialidad que más prevalece varía de acuerdo al departamento en el que se requiera talento humano.

Por otro lado, la departamentalización es muy importante para las empresas ya que les permite una distribución correcta de funciones de acuerdo a las distintas actividades que se realicen dentro de la empresa, de tal forma que se puedan evitar diferentes problemas como por

ejemplo duplicidad de funciones, entre otros, es así que, se considera importante conocer cuáles son los departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja, tomando en cuenta que estos pueden variar de acuerdo a la actividad económica que se desempeñe y de acuerdo al tamaño de la empresa. Tal como lo menciona (Idalberto Chiavenato, 2001), cuando una empresa es pequeña y está constituida por pocas personas, no es necesaria una distribución formal para definir y agrupar las actividades. Las pequeñas empresas no requieren diferenciación ni especialización para diferenciar el trabajo de una persona o unidad, por lo tanto, pueden existir nada más los departamentos necesarios, o en muchos casos, como se pudo conocer luego de la aplicación de las encuestas, solo existe el gerente y es el encargado de realizar todas las funciones y actividades que se amerite. No obstante, a medida que las empresas crecen y diversifican las actividades, se ven obligadas a dividir las principales tareas empresariales para transformarlas en responsabilidades departamentales o de división. Cabe mencionar que según menciona Chiavenato, de acuerdo a la departamentalización funcional los principales departamentos que puede haber en una empresa o compañía son Gerencia, Finanzas, Recursos Humanos, Marketing, Producción y Comercialización y ventas. En este sentido, con la investigación realizada se pudo conocer que en la ciudad de Loja las compañías grandes y medianas son las que tienen una división por departamentos mejor definida, mientras que las pequeñas y micro compañías por su tamaño cuentan solamente con los departamentos necesarios o en su lugar no existe departamentalización. En el caso del departamento de gerencia, todas las compañías cuentan con el mismo, tomando en cuenta que en las micro y pequeñas compañías solamente existe el gerente y no un departamento como tal. Para una mejor comprensión se puede observar la Figura 24, presentada en anexos.

Así mismo, el talento humano es una parte fundamental para las empresas o compañías, como lo menciona el autor (Fabián Pérez M., 2021), el capital humano como parte de la administración es un aspecto esencial, ya que es el conjunto de competencias, habilidades y experiencias implícitas que forman parte de cada persona en la empresa. Y la mejor forma de adquirir ese conocimiento es a través de la formación profesional, la cual, complementada con la experiencia, le permite a un individuo estar completamente capacitado para desenvolverse en un área específica. El autor considera que el talento humano es la columna vertebral de una organización, la esencia básica, la forma de ser de cada persona. Donde emplea sus capacidades o sus dones cada individuo, mediante su propia inteligencia y creatividad a favor de la entidad; para que pueda perdurar a lo largo del tiempo. En el caso de las compañías de la ciudad de Loja, todas ellas consideran importante el contar con talento humano especializado, sin embargo, el

nivel de importancia varía de acuerdo al tamaño de la empresa, como se puede observar en la Figura 25 presentada en anexos; pero es importante tener en cuenta que a pesar de considerarse importante no significa que todas las compañías cuenten con este talento humano, como se puede observar en la Figura 26 presentada en anexos, esto debido a que muchas de ellas no requieren este personal por la falta de departamentalización, o a su vez una misma persona realiza varias funciones de manera empírica basándose en la experiencia adquirida con el tiempo.

La mayor parte de compañías actualmente consideran importante la experiencia al momento de contratar personal, más aún en áreas administrativas, como lo mencionan los autores (Cardona y otros, 2007), cuando se habla de capital humano no se habla sólo de educación, también incluye otro pilar: la experiencia, y el entrenamiento proporcionado por la aplicación laboral, para llegar a un capital humano basado en conocimiento dado en la educación formal y en el día a día. Según los autores, en la reflexión empírica, la experiencia laboral es valorada por los empresarios por ser un factor que contribuye al "savoir faire" o conocimientos técnicos de los individuos en su diario profesional, y en un momento dado, puede llegar a convertirse en un factor que produzca retribuciones al individuo, sin embargo, cuando esta no viene acompañada de una formación profesional adecuada, dichos rendimientos tienden a quedarse iguales; a pesar de ello, la experiencia es considerada como elemento esencial de formación para ser competitivo dentro de la industria. Esto se ve reflejado en las compañías de la ciudad de Loja, ya que en su mayoría consideran que para contratar personal es necesario que tengan una experiencia mínima de uno a dos años, y en el caso de las empresas grandes, de 3 a 4 años, tal como se puede observar en la Figura 27 presentada en anexos, esto debido a que las funciones a desempeñar en el área administrativa son de esencial importancia para el correcto funcionamiento de las compañías, en este sentido, el complementar la experiencia laboral con la formación profesional fortalece las capacidades a poner en práctica. Teniendo en cuenta aquello, las compañías de la ciudad de Loja buscan que el talento humano cuente con una formación mínima de tercer nivel para áreas administrativas, como se puede observar en la Figura 28 presentada en anexos, cabe recalcar que la preferencia en cuanto al lugar de formación, prevalecen las universidades, teniendo mayor representatividad en la ciudad, la formación en la Universidad Nacional de Loja, como se puede observar en las Figuras 29 y 30 presentadas en anexos, ya que se mantiene la idea de que la educación en las mismas es mejor tanto por el tiempo de formación como por las oportunidades que brindan.

Otra variable de gran importancia es el género de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, ya que de acuerdo a los datos obtenidos el que predomina es el género masculino, a excepción de las compañías grandes, en donde la representatividad del género femenino fue mayor, como se puede observar en la Figura 31 presentada en anexos. Esta realidad existe desde siempre y se da en todas partes del mundo. En el Ecuador, como lo menciona el diario (El Universo, 2022), aún no hay equidad en los cargos directivos, actualmente, el 64% de estos puestos estratégicos los siguen ocupando profesionales de género masculino, se menciona que, a pesar de que hace algunos años las cifras de mujeres profesionales ha seguido en aumento, la brecha continúa ampliándose, especialmente en cargos gerenciales o estratégicos, donde se evidencia que únicamente el 36% de posiciones las ocupan mujeres.

Ahora bien, cada uno de los departamentos que existen en una compañía necesitan talento humano con especialización acorde a los requerimientos propios de estos departamentos, es así que, a través de la presente investigación se pudo determinar las profesiones más requeridas por las compañías de acuerdo a su división departamental.

El departamento de gerencia es fundamental, ya que el gerente se encarga de cumplir con la supervisión, coordinación, planificación y control de las herramientas que conforman una empresa: el talento humano y sus tareas a desempeñar, así mismo el uso adecuado de los recursos materiales, financieros, administrativos y tecnológicos. De esta forma, tanto en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías, se requieren mayormente títulos profesionales en Administración de empresas, Ingeniería Comercial y Economía, como se puede observar en la Figura 32 presentada en anexos.

El departamento financiero por su parte, planifica y administra la economía de una compañía, asegurándose de que pueda acceder a la liquidez de manera sostenible. Según el autor (Alonso, 2022), este departamento consigue financiación para las necesidades de la empresa, planifica para que esta siempre tenga dinero para afrontar sus pagos puntualmente y tenga una situación patrimonial saneada, y controla que la actividad resulte rentable. Así mismo, el autor menciona que, en cuanto a las funciones contables, se controla la parte que tiene que ver con los inventarios, costos, registros, balances, estados financieros y las estadísticas empresariales. En este sentido, en las compañías grandes de la ciudad de Loja, se requieren en mayor medida títulos profesionales en Finanzas, Contabilidad y Economía; en las compañías medianas por su parte, se requieren profesionales en Contabilidad, Ingeniería Comercial y

Economía; en el caso de las compañías pequeñas, se requieren mayormente profesionales en Ingeniería Comercial y Contabilidad; y las microcompañías requieren de igual forma, profesionales en Ingeniería Comercial, Contabilidad y Economía. Cada especialización va relacionada al perfil que requiere cada empresa de acuerdo a su tamaño, ya que se considera que la formación profesional en las carreras antes mencionadas se acopla en mayor medida a las funciones que se desempeñan en el departamento. Para una mayor comprensión se puede observar la Figura 33 presentada en anexos.

El departamento de marketing en la actualidad se está implementando en muchas empresas, para adaptarse a la globalización, ya que este es responsable de crear la comunicación del valor de un producto, servicio o marca hacia un determinado segmento del público para encaminar el cumplimiento de un objetivo final, como promocionar o vender ese producto, servicio o marca. El autor (Muñoz, 2007) considera que los jefes de marketing organizan estudios de mercado, publicidad, venta, distribución, costes y servicio postventa para un producto o un grupo de productos, redactan informes y trabajan en la planificación estratégica a largo plazo de productos y servicios, por lo tanto, las empresas que fabrican productos o que ofrecen servicios tienen que decidir la mejor forma de promover su oferta, con el fin de aumentar las ventas, de tal manera que necesitan personal que diseñe y produzca políticas de marketing adecuadas para la empresa. De acuerdo a aquello, en la presente investigación se pudo determinar que tanto en las pequeñas, medianas y grandes compañías, se requieren mayormente títulos profesionales en Marketing, Administración de Empresas y Gestión de Marca; en el caso de más microcompañías, en su mayoría no cuentan con el departamento por lo tanto no requieren talento humano especializado en esa área. Esto se puede observar de mejor manera en la Figura 34 presentada en anexos.

El departamento de recursos humanos por su parte se encarga de buscar y encontrar al mejor talento, desarrollar al personal y brindar soluciones de comunicación para todos los que pertenecen a la empresa, tal como lo menciona el autor (Alonso, 2022), el objetivo del departamento de recursos humanos es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados y reclutamiento, de selección, de capacitación, y desarrollo; el autor considera que este departamento gestiona a las personas para garantizar el cumplimento de las distintas funciones en cada jornada y que los puestos estén siempre cubiertos, aplica las fórmulas de contratación más adecuadas en cada caso, remunera a los trabajadores y los mantiene motivados. En este sentido, con la investigación realizada se determinó que las compañías de

la ciudad de Loja necesitan contar con talento humano capacitado para realizar estas funciones, por lo tanto, las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías coinciden en que se requieren profesionales en Administración de Recursos Humanos o en Administración de Empresas, tal como se puede observar en la Figura 35 presentada en anexos, ya que son las especialidades cuya formación se acerca en mayor medida a las funciones desempeñadas en este departamento.

El departamento de producción, según el autor (Alonso, 2022) , hace referencia a aquellos cuya labor es la elaboración de los productos o servicios de una empresa. Cabe recalcar que en la ciudad de Loja existen muy pocas empresas dedicadas a esta actividad, y en mayor medida son compañías consideradas grandes, en las cuales se requiere personal con títulos profesionales en Ingeniería Industrial, Administración de la producción y en Gestión de calidad, tal como se puede observar en la Figura 36 presentada en anexos.

Por último, la actividad de comercialización y prestación de servicios es la que tiene mayor representación en la ciudad de Loja, por tanto, muchas empresas cuentan con el departamento de comercialización y ventas, a excepción de las microempresas las cuales realizan esta actividad de forma empírica. En este sentido, en las compañías de la ciudad de Loja, en mayor medida se requieren títulos profesionales en Gestión de Ventas, Administración de Empresas y Contabilidad, como se puede observar en la Figura 37 presentada en anexos.

Ahora bien, a pesar de que las compañías de la ciudad de Loja, en la encuesta aplicada mencionan que, si necesitan talento humano especializado en áreas administrativas, consideran también que no se pueden abrir vacantes puesto que las empresas no cuentan con el presupuesto necesario para ello.

De igual forma, en su gran mayoría, las compañías grandes, medianas y pequeñas consideran que cuentan con talento humano especializado en el área administrativa y de acuerdo a la entrevista aplicada, mencionan que este personal lleva laborando durante ya un largo tiempo, sin embargo, no se evidencia gran crecimiento de estas compañías. La única excepción son las microcompañías, las cuales en su mayoría no cuentan con talento humano especializado puesto que gran parte de ellas iniciaron su negocio de forma empírica.

8. Conclusiones

1. La demanda laborar de talento humano especializado en el área administrativa en las compañías de la ciudad de Loja es mínima, considerando únicamente las grandes y medianas compañías, que son en las cuales por lo menos se habilitan estas vacantes, puesto que, en las micro y pequeñas compañías generalmente cuando se abren plazas de trabajo son solamente en el área operativa.
2. Loja es una ciudad con muy poco crecimiento empresarial, de tal forma que son mínimas las plazas de trabajo que se habilitan anualmente en las compañías, tomando en cuenta que son muy pocas las grandes y medianas empresas que pueden generar empleo, por lo tanto, existen más profesionales que buscan trabajo, que compañías que puedan emplearlos.
3. Las principales especialidades en las que se requiere talento humano especializado, cuando se habilitan vacantes o cuando las compañías contratan personal de forma temporal, es en Ingeniería comercial, Contabilidad y Auditoría, Administración de los Recursos Humanos y Marketing, considerando este último muy necesario, ya que con la sociedad globalizada en la que vivimos, las compañías tienen la necesidad de adaptarse a las nuevas necesidades y requerimientos de los clientes y buscar las formas más adecuadas de llegar a ellos.

9. Recomendaciones

1. Loja es una ciudad con muy poco crecimiento empresarial, de tal forma que las empresas deben ponerle más atención a regular su presupuesto, de tal forma que se adquiera nuevo talento humano especializado que aporte ideas innovadoras a las compañías y les permita crecer y desarrollarse en el mercado.
2. Las compañías de acuerdo a su tamaño son diferentes, por lo tanto, tienen requerimientos diferentes, es por ello que cada una de ellas debe analizar adecuadamente cuál es el perfil que se demanda de acuerdo al puesto vacante y contratar el talento humano que más les aporte, tomando en cuenta características como el nivel de formación profesional, los valores, aptitudes y capacidades que posee, entre otros, teniendo como meta el dotar a la compañía de personal que contribuya a la adaptación a los nuevos cambios, no solo basándose en los años de experiencia laboral, puesto que muchas veces se desaprovechan talentos importantes porque no se les da la oportunidad de desempeñarse laboralmente.
3. Las compañías de la ciudad de Loja necesitan y deben contar con talento humano especializado sin importar su tamaño, principalmente las micro y pequeñas compañías, ya que si buscan crecer en el mercado necesitan una administración adecuada y nuevas ideas que le permitan adaptarse a los nuevos cambios y prosperar poco a poco, incluso llegando a generar más fuentes de trabajo.

10. Bibliografía

Benítez, D., Lucero, S., & Pazmiño, A. (2016). *Elaboración de estadísticas de vacantes publicadas en internet*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Revista_Estadistica/Elaboracion de estadisticas de vacantes.pdf

Idalberto Chiavenato. (2009). Administración teórica, procesos y práctica. In *Universidad de Cordoba, Colombia.* (Issue 1).

Junez, E. P. P., Moya, E. R. E., Merchán, N. H. M., Vallejo, H. P. M., & Castelo, R. S. B. (2018, April). UN ANALISIS DE LA FORMACION DUAL UNIVERSITARIA EN ECUADOR, SU APLICABILIDAD EN LA REGION CENTRO. *Revista Atlante*. https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/04/formacion-dual-universitaria.html

Landivar, D. (2018). La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva. *Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas*, *0*(1), 93.

Maldonado, P. C. (2019). *Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40923/S1600925_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marcó, F., Y, H. A. L., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y administración en las organizaciones*. universidad nacional arturo jauretche. https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf

Registro oficial. (2018). *Ley de compañias*. *Libro I*, 1–114.

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín RedEtis Nº 5*.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. *Revista de La CEPAL*, *2007*(92), 61–82. https://doi.org/10.18356/80ea6229-es

Alonso, A. (2022). Los departamentos de una compañía y sus funciones. *CEUPE*.

Argudo, J. M. (04 de Noviembre de 2020). *¿Por qué son tan importantes las empresas, los empresarios y los emprendedores?* http://www.econosublime.com/2017/11/funciones-empresa-importancia-emprendedores.html

Argudo, J. M. (Noviembre de 2020). *Los elementos de la compañía.* http://www.econosublime.com/2018/11/elementos-componentes-empresa.html

Astelarra, M. U. (10 de Junio de 2020). *¿Qué es una aptitud o actitud profesional?* https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-una-aptitud-o-actitud-profesional-astelarra-olamendi/?originalSubdomain=es

Cacuango, C. (08 de Agosto de 2022). *Perspectivas del talento humano en Ecuador.* https://prensa.ec/2022/08/08/perspectivas-del-talento-humano-en-ecuador/

Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). CAPITAL HUMANO:UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓNY LA EXPERIENCIA LABORAL. *Universidad EAFIT*.

Carlos Molero Manglano. (2006). *DEMANDA LABORAL.* CIVITAS EDICIONES.

CEU Universities. (02 de Febrero de 2018). *Un estudio muestra las tendencias de los jóvenes al acceder a su primer empleo.* https://www.ceuuniversities.com/estudio-muestra-las-tendencias-los-jovenes-al-acceder-primer-empleo/

Chiavenato, i. (2001). *ADMINISTRACION: Teoría, proceso y práctica.* McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.

EAE Business School. (2022). *Fases del proceso de contratación.* https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/empresa/fases-del-proceso-de-contratacion#toc-contrataci-n

El Universo. (08 de Marzo de 2022). ¿En qué sectores profesionales tienen mayor participación las mujeres? *El Universo*.

Fabián Pérez M. (12 de Marzo de 2021). *Qué es Talento Humano en una Empresa.* https://contabilidaddeservicios.com/administracion/que-es-talento-humano-en-una-empresa/

Fernando, P. H. (13 de Febrero de 2013). *http://books.google.co.ma/books?id=UkWaAvHmBswC&hl=fr&source=gbs_book_si*

milarbooks. Retrieved 04 de 05 de 2015, from Books.google. JUN 2008. Administration (Robbins/Coulter. Editorial Pearson 8ª Edición. Articulo consultado Febrero 13 2013.: http://www.buenastareas.com/materias/reclutamiento-y-seleccion-organizacional/20

Forbes. (2022). Carreras más populares entre los CEOs de las empresas más importantes del mundo. *Forbes*. https://directivosygerentes.es/management/carreras-mas-populares-ceos-empresas-importantes-mundo-lista-forbes

García, A. (2022). *La importancia de los valores en nuestro proyecto profesional.* https://cambioprofesional.com/valores-y-proyecto-profesional/

González, P. (2022). *¿Qué es compañía?* https://www.billin.net/glosario/definicion-compania/

Gustavo Hawes B. & Oscar Corvalán V. (2005). CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL PROFESIONAL. *Universidad de Talca*.

Hooghiemstra, T. (1992). *Gestión integrada de recursos humanos.* Bilbao: Ediciones Deusto.

Loderer, G. (21 de Julio de 2021). *Ventajas y Desventajas de la virtualidad para las empresas.* https://www.linkedin.com/pulse/ventajas-y-desventajas-de-la-virtualidad-para-las-empresas-loderer/?originalSubdomain=es

Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *SciELO*.

Morales, F. (12 de Abril de 2022). *Habilidades Laborales. Qué son y cuáles son las más importantes del 2022.* https://cognosonline.com/co/blog/10-habilidades-laborales/#:~:text=Las%20habilidades%20laborales%20o%20profesionales,relevancia%20en%20las%20empresas%20actuales.

Muñoz, A. (2007). Reclutamiento y Selección por Competencias. *Academia*.

Palacios, M. (01 de Agosto de 2015). *Demanda Laboral.* https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/08/01/demanda-laboral/

Peralta M. (2022). *Pasos para contratar a un trabajador.* https://www.pymerang.com/administracion-de-empresas/recursos-humanos/funciones-

de-recursos-humanos/reclutamiento-y-seleccion/445-pasos-para-contratar-a-un-trabajador

Pérez J. & Merino M. (2014). *Definición de especialización.* https://definicion.de/especializacion/

Porporatto, M. (2022). *Importancia de la empresa.* https://importancias.com/empresa/

Ramos, A. (20 de Abril de 2022). ¿Por qué es importante la especialización para conseguir empleo? *Universia*.

Real Academia Española. (2022). *Compañía.* https://dle.rae.es/compa%C3%B1%C3%ADa

Registro Oficial. (2018). *Ley de Compañías.* Quito.

Sánchez Gonzales, H. y Méndez Muros, S. (2013). ¿Perfiles profesionales 2.0? Una aproximación a la coincidencia entre la demanda laboral y la formación universitaria. Estudios sobre el Mensaje Periodístico. *Universidad de Sevilla*. https://doi.org/ISSN: 11341629

Santander Universidades. (28 de Julio de 2021). *Las 8 aptitudes profesionales más valoradas por las empresas.* https://www.becas-santander.com/es/blog/aptitudes-profesionales.html

Simon Dolan. (2012). *Coaching por valores.*

Thompson, I. (enero de 2006). *Definición de empresa.* https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html

Thompson, I. (Septiembre de 2020). *Tipos de Empresa.* https://www.promonegocios.net/empresa/tipos-empresa.html#empresas-segun-sector-actividad

Velarde, M. A. (28 de Julio de 2021). *El futuro del trabajo: demanda y oferta de talento especializado.* https://www.linkedin.com/pulse/el-futuro-del-trabajo-demanda-y-oferta-de-talento-velarde-pelayo/?originalSubdomain=es

11. Anexos

Anexo 1
Tablas Cruzadas

Tabla 30
Título profesional con el que cuentan los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

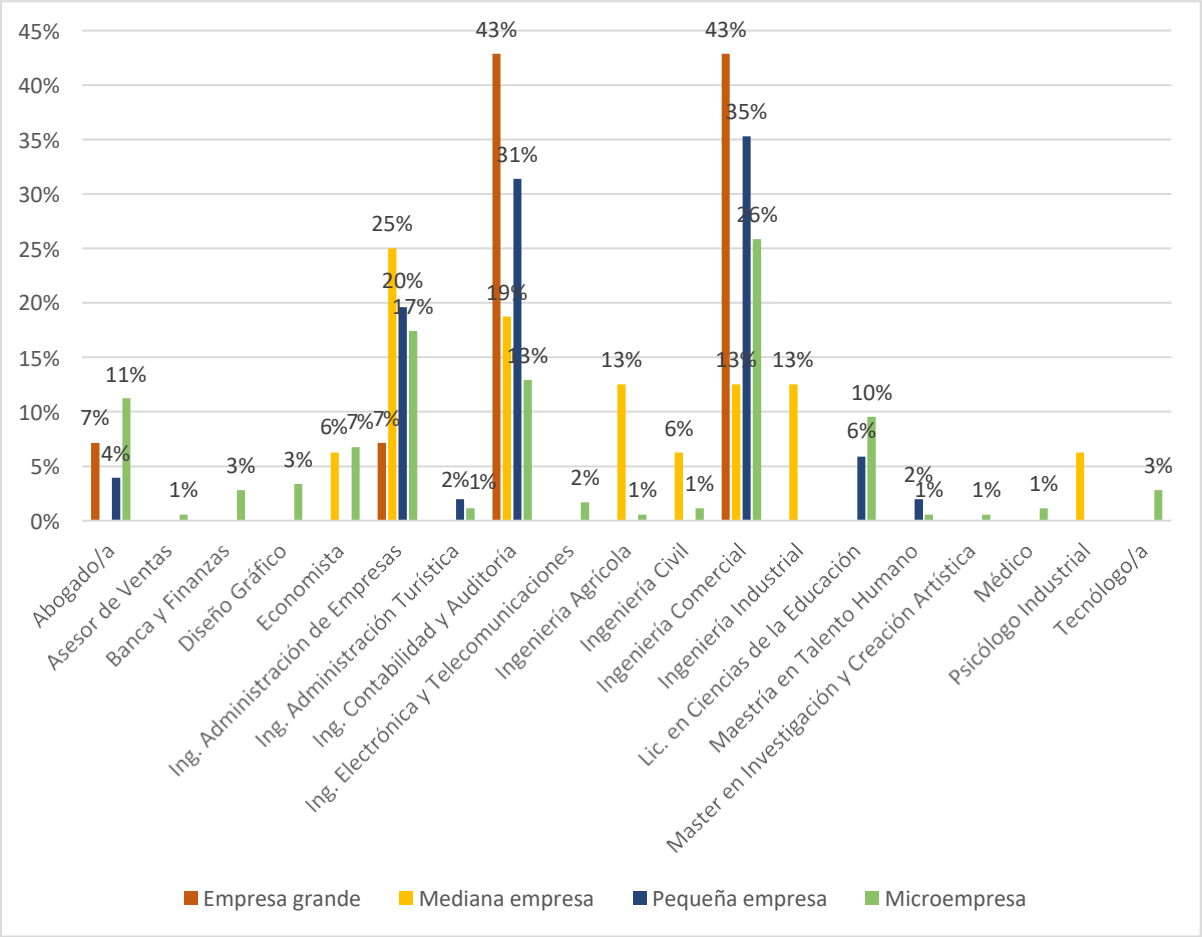
		21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?							
		Empresa grande		Mediana empresa		Pequeña empresa		Microempresa	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2.Título profesional	Abogado/a	1	7%	0	0%	2	4%	20	11%
	Asesor de Ventas	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
	Banca y Finanzas	0	0%	0	0%	0	0%	5	3%
	Diseño Gráfico	0	0%	0	0%	0	0%	6	3%
	Economista	0	0%	1	6%	0	0%	12	7%
	Ing. Administración de Empresas	1	7%	4	25%	10	20%	31	17%
	Ing. Administración Turística	0	0%	0	0%	1	2%	2	1%
	Ing. Contabilidad y Auditoría	6	43%	3	19%	16	31%	23	13%
	Ing. Electrónica y Telecomunicaciones	0	0%	0	0%	0	0%	3	2%
	Ingeniería Agrícola	0	0%	2	13%	0	0%	1	1%
	Ingeniería Civil	0	0%	1	6%	0	0%	2	1%
	Ingeniería Comercial	6	43%	2	13%	18	35%	46	26%
	Ingeniería Industrial	0	0%	2	13%	0	0%	0	0%
	Lic. en Ciencias de la Educación	0	0%	0	0%	3	6%	17	10%
	Maestría en Talento Humano	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
	Master en Investigación y Creación Artística	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%

Médico	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%
Psicólogo Industrial	0	0%	1	6%	0	0%	0	0%
Tecnólogo/a	0	0%	0	0%	0	0%	5	3%
TOTAL	14	100%	16	100%	51	100%	178	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 24

Título profesional con el que cuentan los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas



Nota: La figura representa la comparación entre lo el título profesional que tienen los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Análisis e Interpretación:

En cuanto a las 14 compañías grandes encuestadas, tenemos que los títulos profesionales con mayor incidencia son la Ingeniería Comercial y la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, las cuales tienen una representación del 43+% cada una, el 14% restante lo ocupan títulos profesionales de Abogados e Ingenieros en Administración de Empresas. Por otro lado, de acuerdo a las 16 compañías medianas encuestadas, tenemos que, a diferencia de las compañías grandes, el título profesional con mayor incidencia es la Ingeniería en Administración de

empresas, con un total del 25%, seguido de la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, la cual tiene una representación del 19%, así mismo, se encuentran los títulos profesionales de Ingeniería Agrícola, Ingeniería comercial y de Ingeniería Industrial, con el 13% de representación cada uno. El porcentaje restante lo ocupan títulos profesionales como Ingeniería Civil y Economía. De igual forma, de acuerdo a las 51 compañías pequeñas encuestadas se pudo determinar que los títulos profesionales con mayor representación son la Ingeniería Comercial con el 35%, la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría con el 31%, y la Ingeniería en Administración de Empresas con el 20% de representación; el porcentaje restante demuestra varios títulos profesionales que no cuentan con mucha relevancia, como por ejemplo Ingeniería Agrícola, Ingeniería en Administración Turística, entre otros. Finalmente, en el caso de las 178 microempresas encuestadas, se pudo determinar que el título profesional que más representatividad tiene es la Ingeniería Comercial, con un total del 26%, seguido de la Ingeniería en Administración de Empresas que tiene una representación del 17%, en tercer lugar se encuentra la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría con un total del 13% y luego el título de Abogados con tun total del 11%; así mismo se tiene el título profesional de Licenciatura en Ciencias de la Educación con una representación del 10 %. El porcentaje restante varía entre distintos títulos profesionales que no tienen mayor representación, como por ejemplo Economistas, Diseñadores gráficos, Ingenieros en Banca y Finanzas, entre otros.

Tabla 31

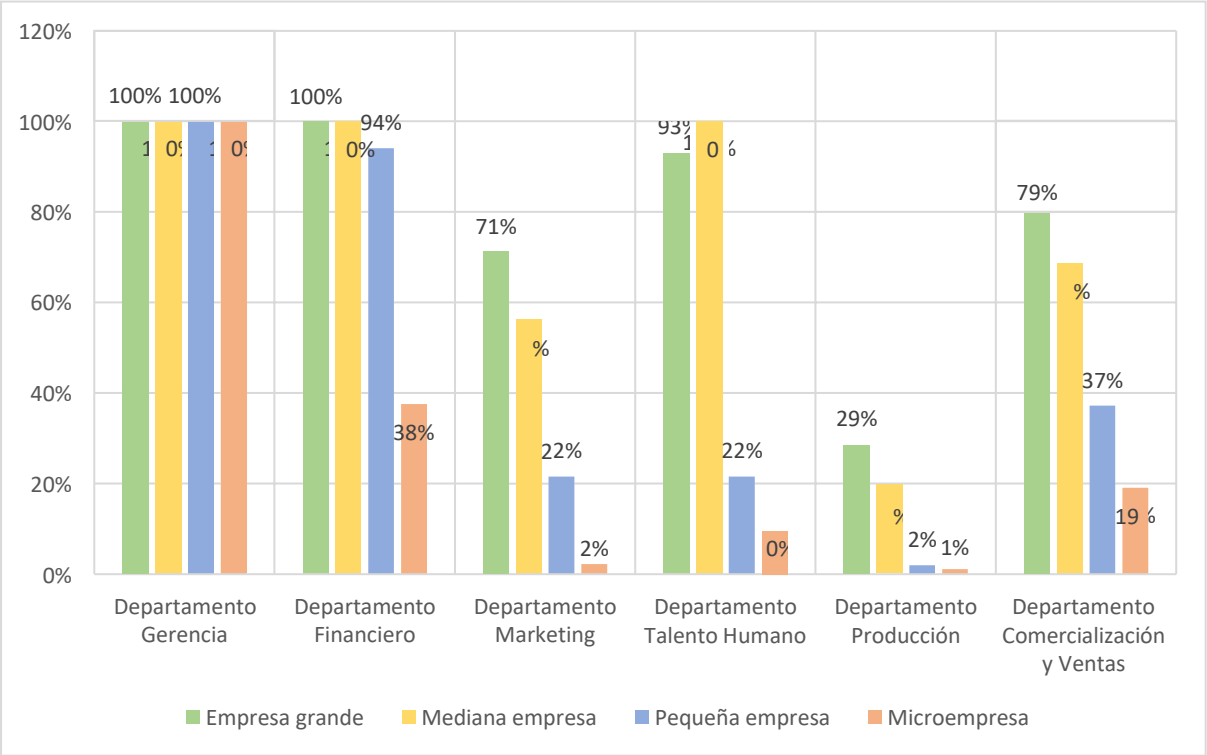
Departamentos que existen en las compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a su tamaño.

		3. Cuáles son los departamentos con los que cuenta la compañía?					
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?		Dpto. Gerencia	Dpto. Financiero	Dpto. Marketing	Dpto. Talento Humano	Dpto. Producción	Dpto. Comercialización y Ventas
	Empresa grande	14 100%	14 100%	10 71%	13 93%	4 29%	11 79%
	Mediana empresa	16 100%	16 100%	9 56%	16 100%	3 19%	11 69%
	Pequeña empresa	51 100%	48 94%	11 22%	11 22%	1 2%	19 37%
	Microempresa	178 100%	67 38%	4 2%	17 10%	2 1%	34 19%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 25

Departamentos que existen en las compañías de la ciudad de Loja de acuerdo a su tamaño.



Nota: La figura representa la comparación entre los diferentes departamentos con los que cuentan las compañías de la ciudad de Loja tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Análisis e Interpretación:

En el caso de las 14 compañías grandes encuestadas se determinó que todas cuentan con el departamento de gerencia y el departamento Financiero, mientras que el 92,9% de compañías cuentan con el departamento de talento humano. Así mismo, el 78,6% de compañías cuentan con el departamento de Comercialización y Ventas y el 71,4% cuentan con el departamento de Marketing, por último, se tiene que el 28,6% de compañías cuentan con el departamento de Producción, esto en sentido de que en la ciudad de Loja no existen muchas empresas grandes que se dediquen a actividades de producción. En cuanto a las 16 compañías medianas encuestadas, se determinó que todas ellas cuentan con el departamento de gerencia, el departamento Financiero y el departamento de Talento humano; así mismo, el 68,8% de compañías cuentan con el departamento de Comercialización y Ventas y el 56,3% cuentan con el departamento de Marketing, cabe recalcar que varias compañías tienen estos dos últimos departamentos como uno solo; y finalmente se tiene que el 18,8% de compañías cuentan con el departamento de Producción.

Al analizar las compañías pequeñas se puede determinar que todas cuentan con el departamento de gerencia, cabe recalcar que en muchos casos es solamente el cargo directivo

y no un departamento como tal, así mismo, el 94,1% de las compañías cuentan con el departamento Financiero, por otro lado, el 37,3% de compañías cuentan con el departamento de Comercialización y Ventas; el 21,6% de compañías cuentan con el departamento de Marketing y de igual forma el 21,6% cuentan con el departamento de Talento humano; finalmente, el 2% de compañías cuentan con el departamento de Producción. En cuanto a las 178 microempresas encuestadas, el 100% de ellas cuentan con el departamento de gerencia, tomando en cuenta que en la mayor parte de compañías consideran departamento al solo cargo directivo. Así mismo, el 36,6% de compañías cuentan con cuentan con el departamento financiero, cabe recalcar que en muchos casos solamente contratan un contador para llevar las cuentas mensual o semestralmente, es decir, se contrata personal por servicios profesionales. El 19,1% de compañías cuentan con el departamento de Comercialización y Ventas; el 9,6% de compañías cuentan con el departamento de talento humano, pero en la mayor parte de microempresas el gerente realiza las funciones que le corresponden al departamento de Talento Humano; el 2,2% de empresas cuentan con el departamento de Marketing, esto debido a que por el tamaño la mayor parte de microempresas no lo necesitan; finalmente el 1,1% de microempresas cuentan con el departamento de Producción, esto debido a que en la ciudad de Loja no existen muchas empresas productoras.

Tabla 32

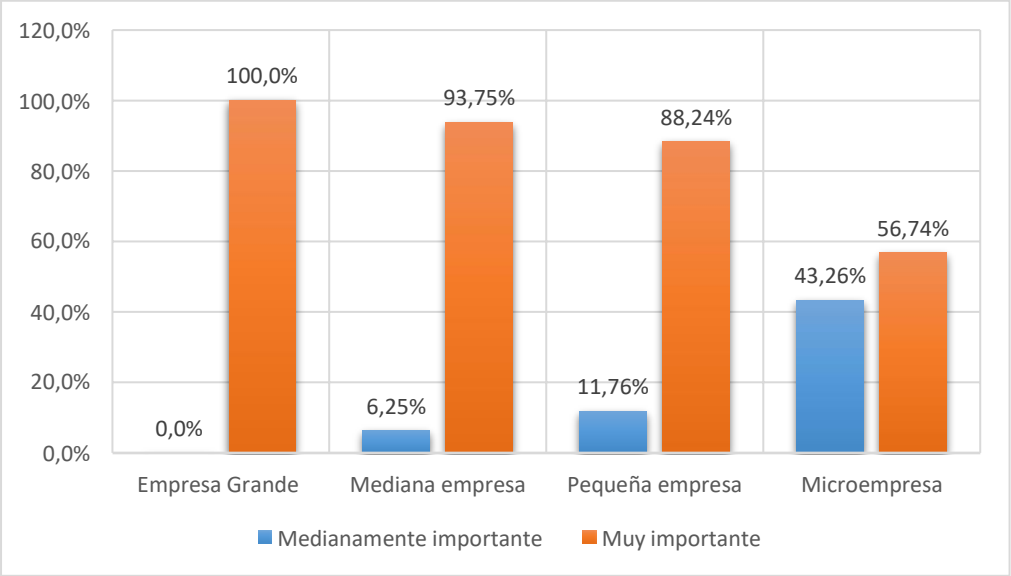
Importancia que tiene para las compañías de la ciudad de Loja, de acuerdo a su tamaño, el contar con talento humano especializado en el área administrativa.

		4. Para usted contar con talento humano especializado en el área administrativa en la compañía es:		Total
		Medianamente importante	Muy importante	
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa Grande	0 0,0%	14 100,0%	14 100,0%
	Mediana empresa	1 6,25%	15 93,75%	16 100,00%
	Pequeña empresa	6 11,76%	45 88,24%	51 100,00%
	Microempresa	77 43,26%	101 56,74%	178 100,00%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 26

Importancia que tiene para las compañías de la ciudad de Loja, de acuerdo a su tamaño, el contar con talento humano especializado en el área administrativa.



Nota: La figura representa la comparación referente a la importancia que tiene para las compañías el contar con talento humano especializado en el área administrativa las compañías de la ciudad de Loja tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 33

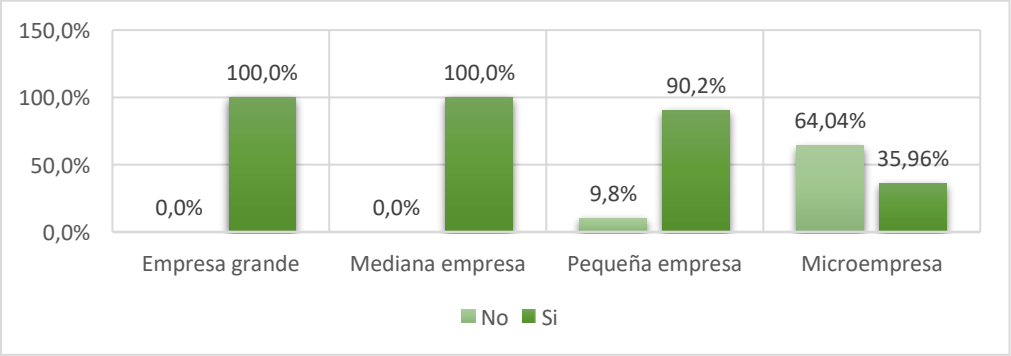
Compañías que cuentan con talento humano especializado en el área administrativa de acuerdo a su tamaño.

		5. ¿Su compañía cuenta con talento humano especializado en el área administrativa?		**Total**
		No	Si	
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	0 0,0%	14 100,0%	14 100,0%
	Mediana empresa	0 0,0%	16 100,0%	16 100,0%
	Pequeña empresa	5 9,8%	46 90,2%	51 100,0%
	Microempresa	114 64,04%	64 35,96%	178 100,00%
Total		119	140	259

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 27

Compañías que cuentan con talento humano especializado en el área administrativa de acuerdo a su tamaño.



Nota: La figura representa la comparación entre las compañías de la ciudad de Loja que cuentan y no cuentan con talento humano especializado en el área administrativa, tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 34

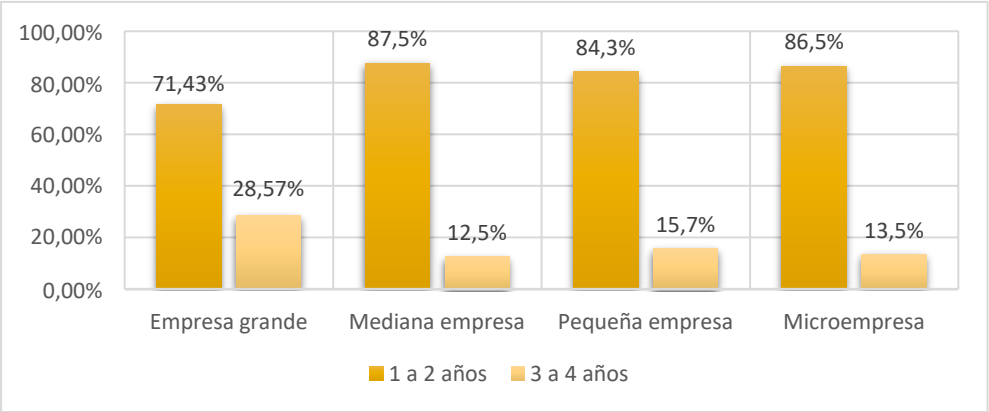
Años de experiencia que se requieren para contratar talento humano especializado en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

		14. ¿Cuántos años de experiencia requiere usted para contratar personal?		**Total**
		1 a 2 años	3 a 4 años	
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	10 71,43%	4 28,57%	14 100,00%
	Mediana empresa	14 87,5%	2 12,5%	16 100,0%
	Pequeña empresa	43 84,3%	8 15,7%	51 100,0%
	Microempresa	154 86,5%	24 13,5%	178 100,0%
Total		221	38	259

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 28

Años de experiencia que se requieren para contratar talento humano especializado en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.



Nota: La figura representa la comparación entre los años de experiencia que requieren las compañías de la ciudad de Loja para contratar talento humano especializado en el área administrativa tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 35

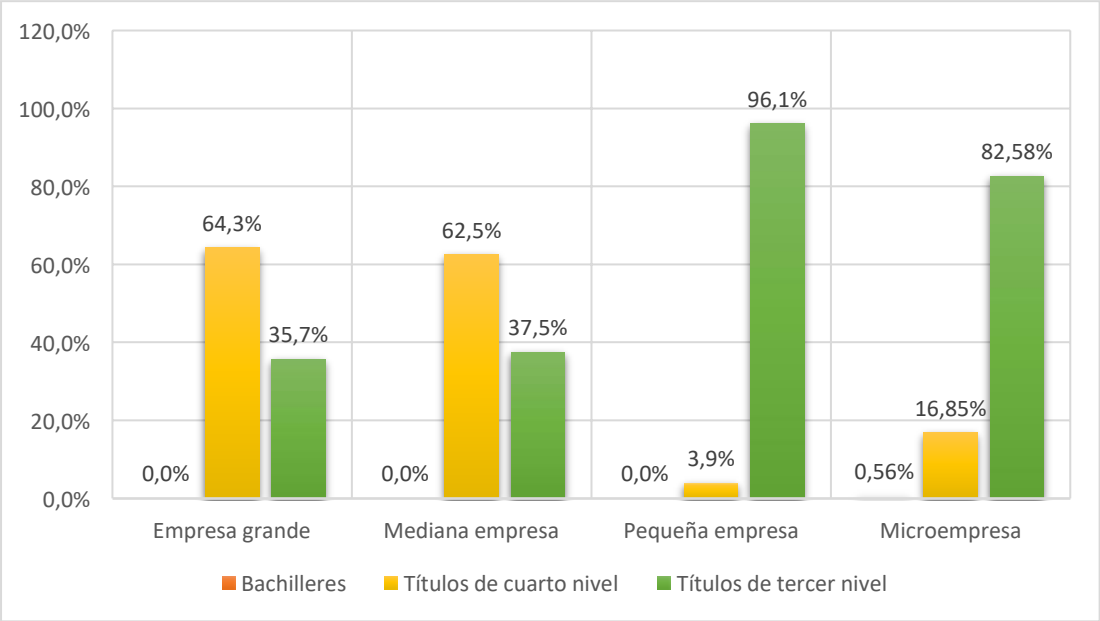
Nivel de instrucción que toman en cuenta las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

		15. ¿Qué niveles de instrucción usted tomaría en cuenta al momento de contratar personal en el área administrativa?			Total
		Bachilleres	Títulos de cuarto nivel	Títulos de tercer nivel	
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	0 0,0%	9 64,3%	5 35,7%	14 100,0%
	Mediana empresa	0 0,0%	10 62,5%	6 37,5%	16 100,0%
	Pequeña empresa	0 0,0%	2 3,9%	49 96,1%	51 100,0%
	Microempresa	1 0,56%	30 16,85%	147 82,58%	178 100,00%
Total		1	51	207	259

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 29

Nivel de instrucción que toman en cuenta las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.



Nota: La figura representa la comparación entre el nivel de instrucción que toman en cuenta las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 36

Tipo de formación que prefieren las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

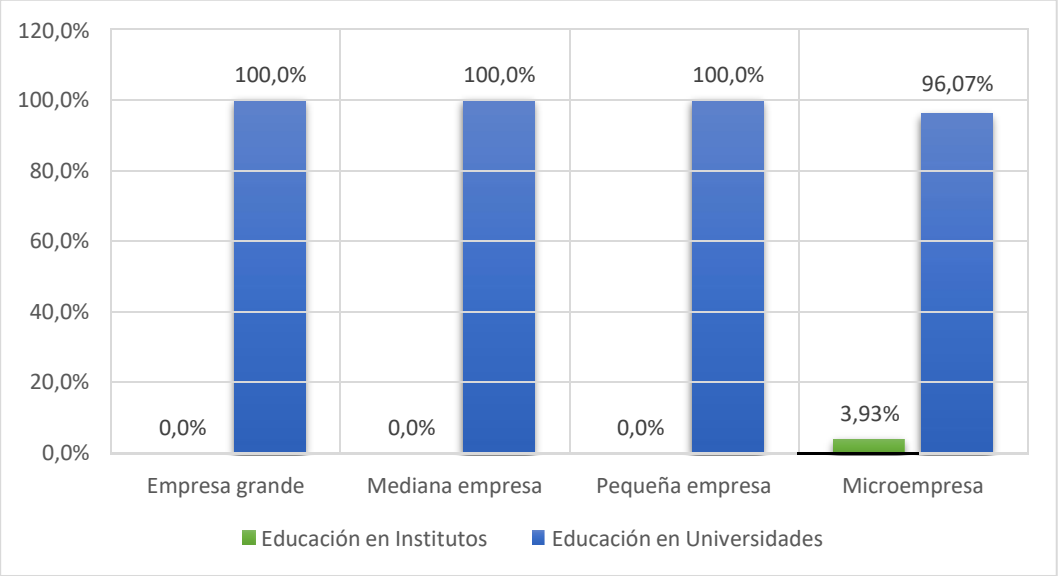
	19. ¿Qué tipo de formación usted prefiere al contratar talento humano especializado en el área administrativa?		Total
	Educación en Institutos	Educación en Universidades	

21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	0 0,0%	14 100,0%	14 100,0%
	Mediana empresa	0 0,0%	16 100,0%	16 100,0%
	Pequeña empresa	0 0,0%	51 100,0%	51 100,0%
	Microempresa	7 3,93%	171 96,07%	178 100,00%
Total		7	252	259

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 30

Tipo de formación que prefieren las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.



Nota: La figura representa la comparación el tipo de formación que prefieren las compañías de la ciudad de Loja para contratar personal en el área administrativa tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 37

Lugar de formación profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

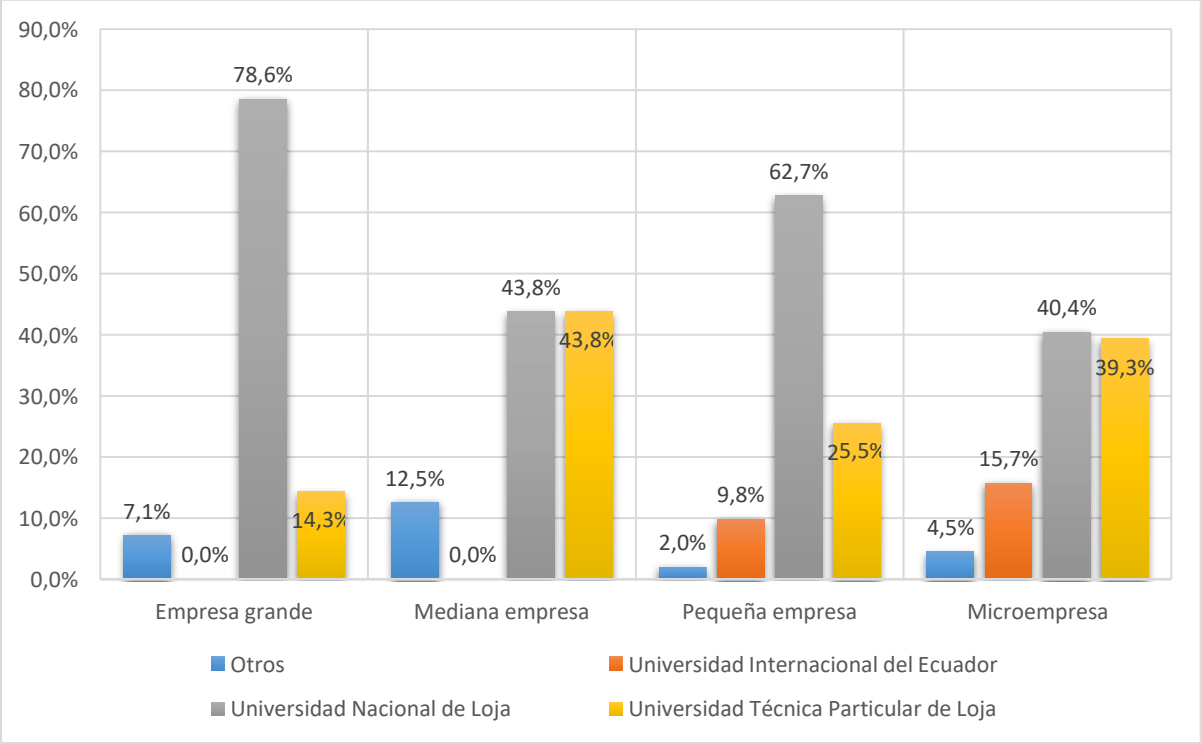
		22. ¿Dónde realizó sus estudios superiores?				**Total**
		Otros	Universidad Internacional del Ecuador	Universidad Nacional de Loja	Universidad Técnica Particular de Loja	
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	1 7,1%	0 0,0%	11 78,6%	2 14,3%	14 100,00%
	Mediana empresa	2 12,5%	0 0,0%	7 43,8%	7 43,8%	16 100,00%
	Pequeña empresa	1 2,0%	5 9,8%	32 62,7%	13 25,5%	51 100,00%
	Microempresa	8 4,5%	28 15,7%	72 40,4%	70 39,3%	178 100,00%

Total	12	33	122	92	259

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 31

Lugar de formación profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.



Nota: La figura representa la comparación entre el lugar de formación profesional de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 38

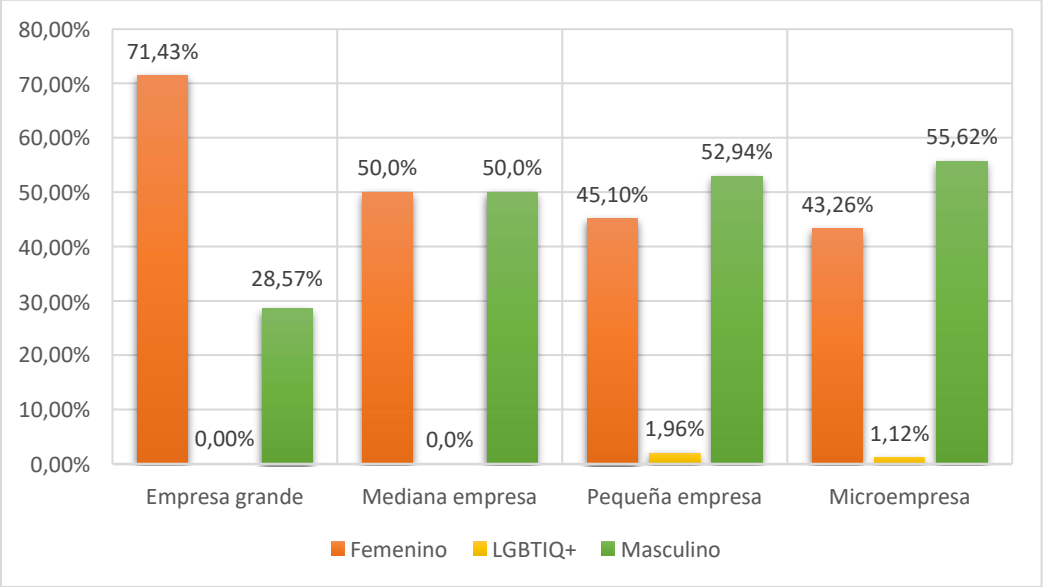
Género de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

		23. ¿Cuál es el género con el que usted se identifica?			**Total**
		Femenino	LGBTIQ+	Masculino	
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	10 71,43%	0 0,00%	4 28,57%	14 100,00%
	Mediana empresa	8 50,0%	0 0,0%	8 50,0%	16 100,0%
	Pequeña empresa	23 45,10%	1 1,96%	27 52,94%	51 100,00%
	Microempresa	77 43,26%	2 1,12%	99 55,62%	178 100,00%
Total		118	3	138	259

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 32

Género de los gerentes de las compañías de la ciudad de Loja en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.



Nota: La figura representa la comparación relacionada al género de los gerentes las compañías de la ciudad de Loja tanto en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Tabla 39

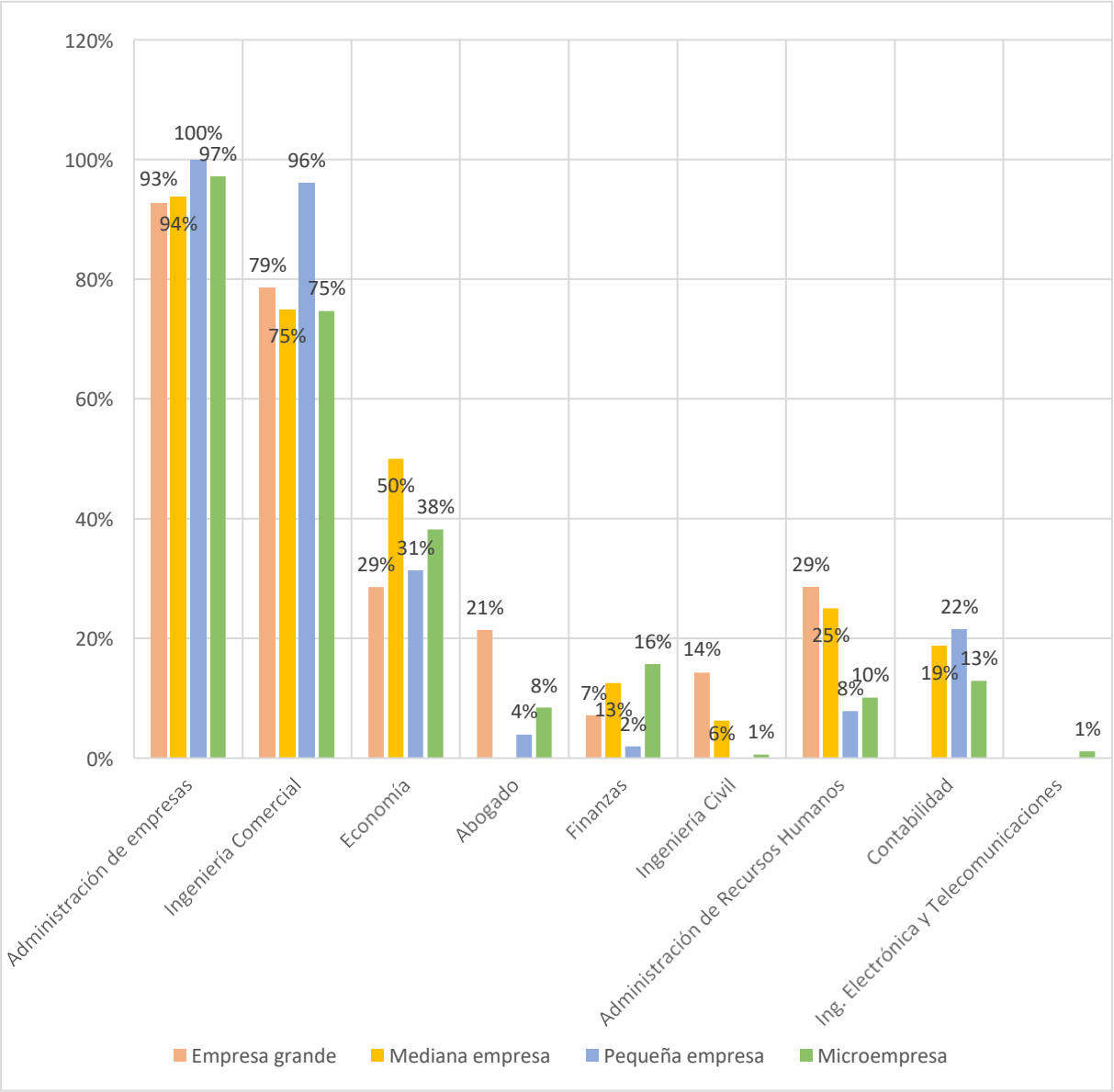
Especialización que se requiere en el departamento de gerencia en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

		7. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de gerencia?								
		Administración de empresas	Ingeniería Comercial	Economía	Abogado	Finanzas	Ingeniería Civil	Administración de Recursos Humanos	Contabilidad	Ing. Electrónica y Telecomunicaciones
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	13	11	4	3	1	2	4	0	0
		93%	79%	29%	21%	7%	14%	29%	0%	0%
	Mediana empresa	15	12	8	0	2	1	4	3	0
		94%	75%	50%	0%	13%	6%	25%	19%	0%
	Pequeña empresa	51	49	16	2	1	0	4	11	0
		100%	96%	31%	4%	2%	0%	8%	22%	0%
	Microempresa	173	133	68	15	28	1	18	23	2
		97%	75%	38%	8%	16%	1%	10%	13%	1%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 33

Especialización que se requiere en el departamento de gerencia en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura representa la especialización que se requiere en el departamento de gerencia en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

Tabla 40

Especialización que se requiere en el departamento financiero en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

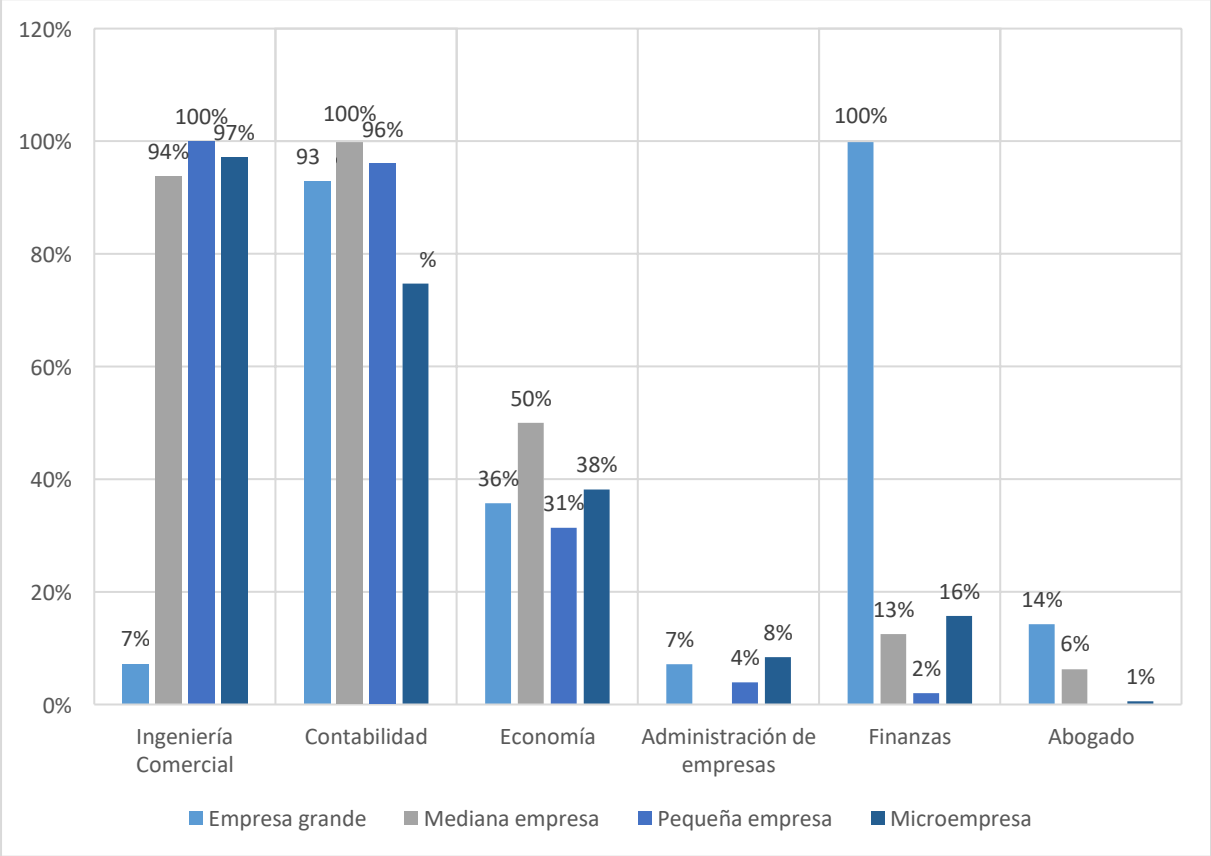
		8. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento financiero?					
		Ingeniería Comercial	Contabilidad	Economía	Administración de empresas	Finanzas	Abogado
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que	Empresa grande	1	13	5	1	14	2
		7%	93%	36%	7%	100%	14%
	Mediana empresa	15	16	8	0	2	1
		94%	100%	50%	0%	13%	6%
		51	49	16	2	1	0

usted labora?	Pequeña empresa	100%	96%	31%	4%	2%	0%
		173	133	68	15	28	1
	Microempresa	97%	75%	38%	8%	16%	1%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 34

Especialización que se requiere en el departamento financiero en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura representa la especialización que se requiere en el departamento financiero en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

Tabla 41

Especialización que se requiere en el departamento de marketing en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

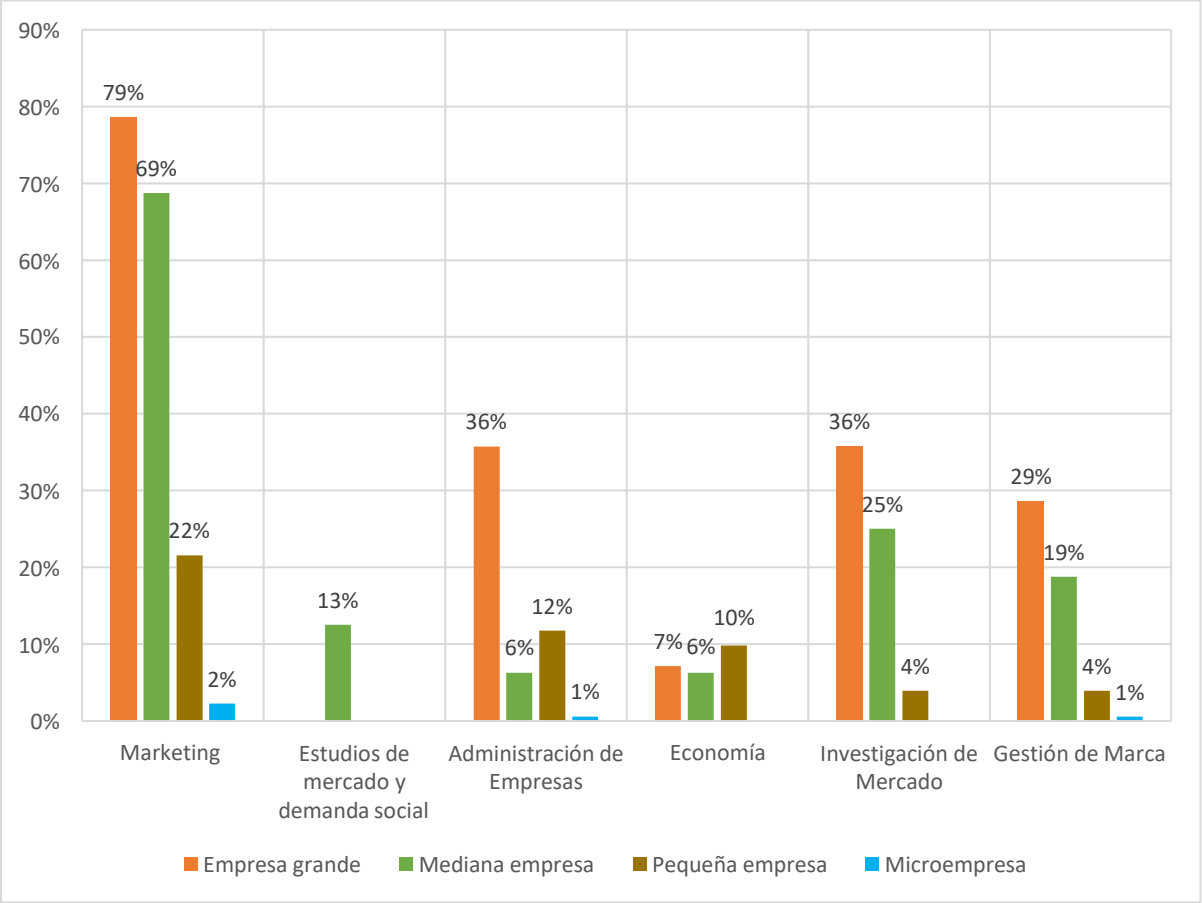
		9. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el marketing?					
		Marketing	Estudios de mercado y demanda social	Administración de Empresas	Economía	Investigación de Mercado	Gestión de Marca
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que	Empresa grande	11	0	5	1	5	4
		79%	0%	36%	7%	36%	29%
	Mediana empresa	11	2	1	1	4	3
		69%	13%	6%	6%	25%	19%
		11	0	6	5	2	2

usted labora?	Pequeña empresa	22%	0%	12%	10%	4%	4%
		4	0	1	0	0	1
	Microempresa	2%	0%	1%	0%	0%	1%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 35

Especialización que se requiere en el departamento de marketing en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura representa la especialización que se requiere en el departamento de marketing en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

Tabla 42

Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

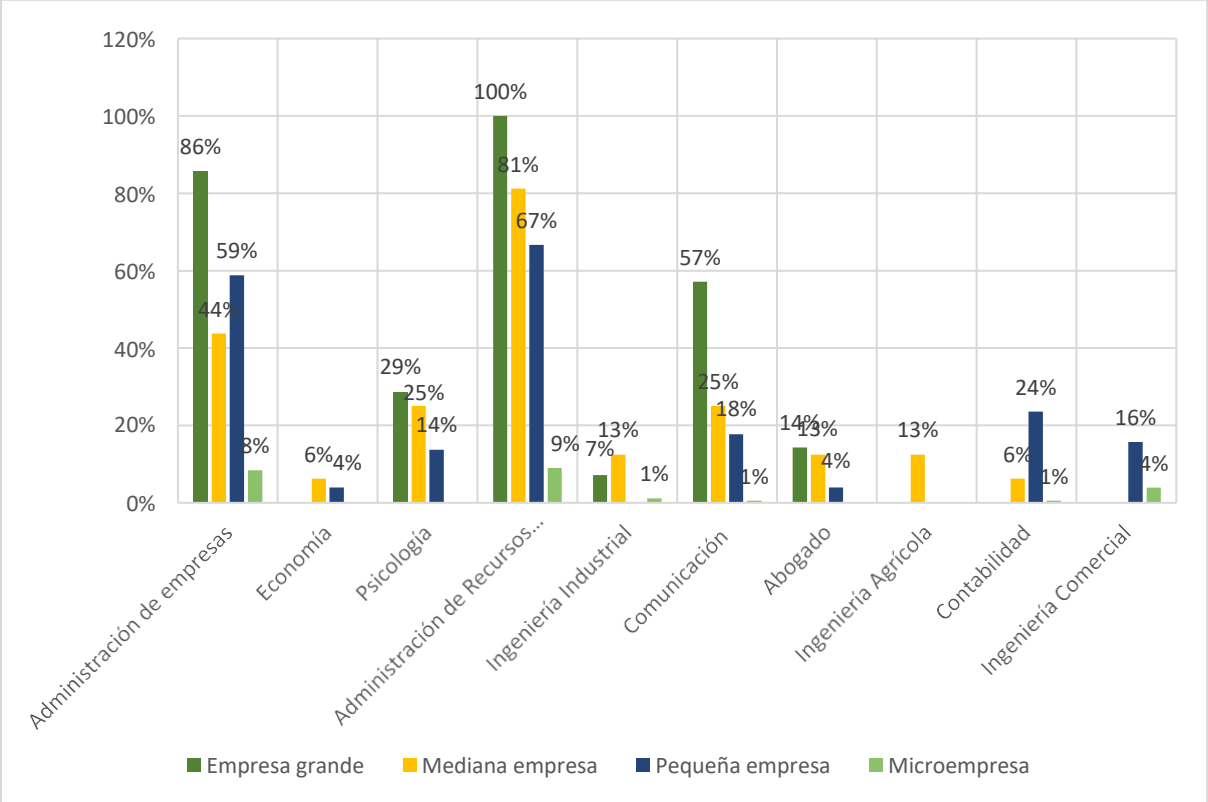
	10. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos?									
	Administración de empresas	Economía	Psicología	Administración de Recursos Humanos	Ingeniería Industrial	Comunicación	Abogado	Ingeniería Agrícola	Contabilidad	Ingeniería Comercial
	12	0	4	14	1	8	2	0	0	0

21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	86%	0%	29%	100%	7%	57%	14%	0%	0%	0%
		7	1	4	13	2	4	2	2	1	0
	Mediana empresa	44%	6%	25%	81%	13%	25%	13%	13%	6%	0%
		30	2	7	34	0	9	2	0	12	8
	Pequeña empresa	59%	4%	14%	67%	0%	18%	4%	0%	24%	16%
		15	0	0	16	2	1	0	0	1	7
	Microempresa	8%	0%	0%	9%	1%	1%	0%	0%	1%	4%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 36

Especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura representa la especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

Tabla 43

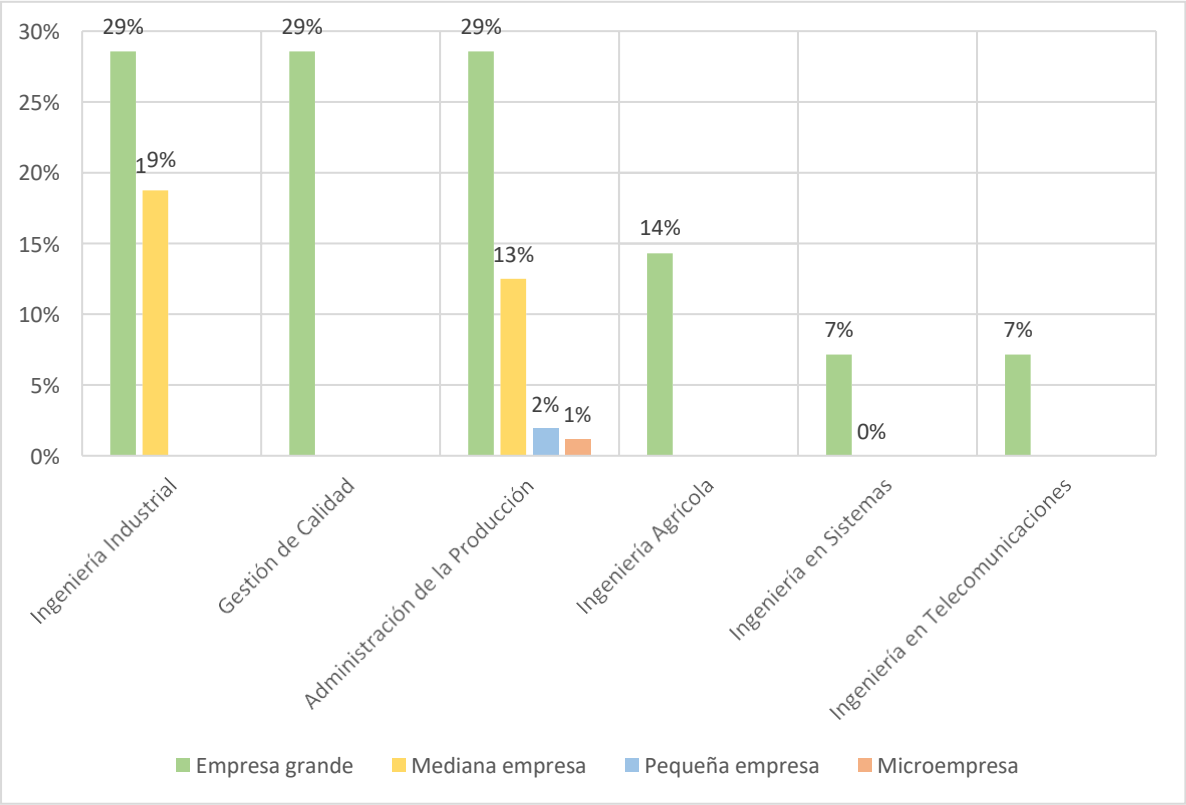
Especialización que se requiere en el departamento de producción en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

		11. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de producción?										
		Bioquímico	Ingeniería Industrial	Gestión de Calidad	Administración de Empresas	Economía	Administración de la Producción	Gestión Financiera	Ingeniería Agrícola	Ingeniería Forestal	Ingeniería en Sistemas	Ingeniería en Telecomunicaciones
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	0	4	4	0	0	4	0	2	0	1	1
		0%	29%	29%	0%	0%	29%	0%	14%	0%	7%	7%
	Mediana empresa	0	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0
		0%	19%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%
	Pequeña empresa	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
	Micro empresa	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 37

Especialización que se requiere en el departamento de producción en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura representa la especialización que se requiere en el departamento de producción en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

Tabla 44

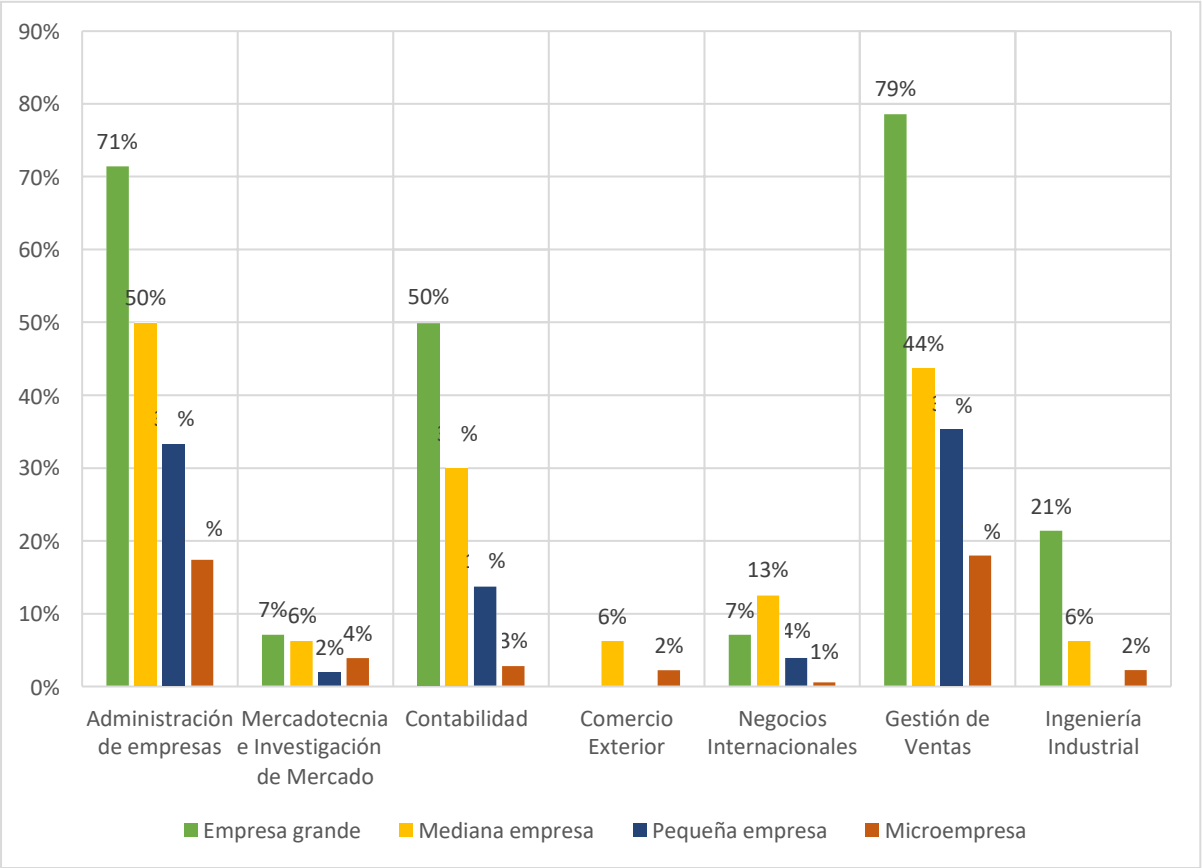
Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

		12. ¿Cuál es la especialización de talento humano con la que cuenta en el departamento de comercialización y ventas?						
		Administración de empresas	Mercadotecnia e Investigación de Mercado	Contabilidad	Comercio Exterior	Negocios Internacionales	Gestión de Ventas	Ingeniería Industrial
21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?	Empresa grande	10	1	7	0	1	11	3
		71%	7%	50%	0%	7%	79%	21%
	Mediana empresa	8	1	5	1	2	7	1
		50%	6%	31%	6%	13%	44%	6%
	Pequeña empresa	17	1	7	0	2	18	0
		33%	2%	14%	0%	4%	35%	0%
	Microempresa	31	7	5	4	1	32	4
		17%	4%	3%	2%	1%	18%	2%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a las compañías de la ciudad de Loja.

Figura 38

Especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.



Nota: La figura representa la especialización que se requiere en el departamento de comercialización y ventas en las micro, pequeñas, medianas y grandes compañías de la ciudad de Loja.

Anexo 2
Modelo de encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para la ejecución de un proyecto de investigación con fines académicos y de titulación. Desde ya agradezco su colaboración.

1. **Edad**

……

2. **Título profesional**

……

3. **¿Cuáles son los departamentos con los que cuenta la compañía?**

Departamento de Gerencia ( )
Departamento Financiero ( )
Departamento de Marketing ( )
Departamento de Producción ( )
Departamento de Comercialización y ventas ( )
Departamento de Talento humano ( )
Otro, Indique .....

4. **Para usted contar con talento humano especializado en el área administrativa en la compañía es:**

Muy importante ( )
Medianamente importante ( )
Nada importante ( )

5. **¿Su compañía cuenta con talento humano especializado en el área administrativa?**

Si ( ) No ( )

6. **Si su respuesta es no, ¿por qué no cuenta con talento humano especializado en el área administrativa?**

Por el tamaño de la empresa ( )
Falta de presupuesto ( )
Una misma persona realiza varias funciones ( )
No requiere talento humano especializado ( )

7. **¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de gerencia?**

Administración de empresas ( )

Ingeniería Comercial ( )

Economía ( )

Abogado ( )

Finanzas ( )

Otro, Indique .....

8. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento financiero?

Ingeniería Comercial ( )

Contabilidad ( )

Economía ( )

Administración de Empresas ( )

Finanzas ( )

Abogado ( )

Otro, Indique .....

9. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el marketing?

Marketing ( )

Estudios de mercado y demanda social ( )

Administración de Empresas ( )

Economía ( )

Investigación de Mercado ( )

Gestión de Marca ( )

Otro, Indique .....

10. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de recursos humanos?

Administración de Empresas ( )

Economía ( )

Psicología ( )

Administración de Recursos Humanos ( )

Ingeniería Industrial ( )

Comunicación ( )

Abogado ( )

Otro, Indique .....

11. ¿Cuál es la especialización que se requiere en el departamento de producción?

Bioquímico ( )

Ingeniería Industrial ( )

Gestión de Calidad ( )

Administración de Empresas ( )

Economía ( )

Administración de la Producción ( )

Gestión Financiera ( )

Ingeniería Agrícola ( )

Ingeniería Forestal ( )

Otro, Indique .....

12. ¿Cuál es la especialización de talento humano con la que cuenta en el departamento de comercialización y ventas?

Administración de empresas ( )

Mercadotecnia e Investigación de Mercado ( )

Contabilidad ( )

Comercio Exterior ( )

Negocios Internacionales ( )

Gestión de Ventas ( )

Otro, Indique .....

13. ¿Cuántos años de experiencia requiere usted para contratar personal?

1 a 2 años ( )

3 a 4 años ( )

4 a 6 años ( )

Otro, Indique .....

14. En caso de que la compañía cuente con un departamento diferente a los antes mencionados, indique, ¿cuál es este y que especialización se requiere?

.....

15. ¿Qué niveles de instrucción usted tomaría en cuenta al momento de contratar personal?

Bachilleres ( )

Títulos de tercer nivel ( )

Títulos de cuarto nivel ( )

Otro, Indique .....

16. ¿Qué tipo de valores debería tener el talento humano que usted requiere en el área administrativa?

Bondad	( )	Honestidad	( )
Sinceridad	( )	Transparencia	( )
Empatía	( )	Tolerancia	( )
Paciencia	( )	Confianza	( )
Gratitud	( )	Altruismo	( )
Humildad	( )	Lealtad	( )
Responsabilidad	( )	Fidelidad	( )
Puntualidad	( )	Cooperación	( )
Solidaridad	( )	Honradez	( )
Respeto	( )	Compromiso	( )
Integridad	( )	Diligencia	( )
Igualdad	( )		
Constancia	( )		

Otro, Indique .....

17. ¿Qué tipo de aptitudes debería tener el talento humano que usted requiere en el área administrativa?

Creatividad e iniciativa	( )	Compromiso	( )
Resolución de problemas	( )	Optimismo	( )
Liderazgo	( )	Proactividad	( )
Autonomía	( )	Adaptabilidad	( )
Resiliencia	( )	Conocimiento técnico	( )
Flexibilidad	( )	Organización	( )
Pensamiento crítico	( )	Dinamismo	( )
Aprendizaje continuo	( )	Constancia	( )
Capacidad analítica	( )	Dedicación	( )

Otro, Indique .....

18. ¿Qué tipo de habilidades debería tener el talento humano que usted requiere en el área administrativa?

Comunicación	( )	Inteligencia emocional	( )
Trabajo en equipo	( )	Comunicación digital	( )

Gestión del tiempo	( )	Relaciones interpersonales	( )
Resolución de conflictos	( )	Dominio de idiomas	( )
Creatividad e innovación	( )	Potencial de Crecimiento	( )
Organización y planificación	( )	Orientación al cliente	( )
Flexibilidad para el aprendizaje	( )	Pensamiento crítico	( )
Diseño digital	( )	Capacidad de negociar	( )
Sentido de pertenencia	( )		

Otro, Indique .....

19. ¿Qué tipo de formación usted prefiere al contratar talento humano especializado en el área administrativa?

Educación en Centros de formación artesanal ( )

Educación en Institutos ( )

Educación en Universidades ( )

Otro, Indique .....

20. Señale, ¿cuáles son las técnicas de selección que usted aplica al momento de contratar nuevo talento humano?

Entrevista de selección ( )

Pruebas de conocimiento o capacidades ( )

Test psicológicos ( )

Test de personalidad ( )

Técnicas de simulación ( )

21. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que usted labora?

Microempresa ( )

Pequeña empresa ( )

Mediana empresa ( )

Empresa grande ( )

22. ¿Dónde realizó sus estudios superiores?

Universidad Técnica Particular de Loja ( )

Universidad Nacional de Loja ( )

Universidad Internacional del Ecuador ( )

Otro, Indique .....

23. ¿Cuál es el género con el que usted se identifica?

Masculino ( ) Femenino ( ) LGBTIQ+ ( )

Anexo 3
Modelo de entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Nombre de la compañía:

……...

Tipo de Compañía según el tamaño:

……...

1. **¿Cuál es la cantidad de empleados con los que cuenta la compañía en el área administrativa actualmente y en años anteriores?**

……...

……...

……...

2. **¿Con que frecuencia se adquiere nuevo personal en el área administrativa?**

……...

……...

……...

……...

Anexo 4
Certificado de traducción del Abstract

Sr. Jhoel Fernando Herrera Granda

CERTIFICADO GRADE C (B2) OTORGADO POR CAMBRIDGE ENGLISH LANGUAGE ASSESSMENT

CERTIFICA

Haber realizado la traducción de español al idioma inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas titulado **"La demanda laboral del talento humano especializado en el área administrativa de las compañías de la ciudad de Loja"**, de autoría de la estudiante Erika Yulissa Sanmartín Sanmartín con cédula de identidad Nº 1150120598.

Se autoriza al interesado hacer uso de la misma para los trámites que crea conveniente.

Loja, 20 de enero de 2023

Sr. Jhoel F. Herrera G.

C.I. 1150231890