

**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE
QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL**

TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN
GESTIÓN EMPRESARIAL**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE PERFILES
PROFESIONALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA PARA LAS
GRANDES Y MEDIANAS EMPRESAS DEL CANTÓN
QUEVEDO, AÑO 2010.”**

AUTORA

VALENCIA CABRERA MÓNICA MARGARITA

DIRECTOR:

ING. MSc. ENRIQUE VÁSQUEZ AGUIRRE

QUEVEDO- LOS RÍOS- ECUADOR

2011

	Página
I.	1
RESUMEN.....	
II. SUMMARY.....	3
III. INTRODUCCIÓN.....	5
IV. ANTECEDENTES.....	7
V. PROBLEMATIZACIÓN.....	9
VI.	11
JUSTIFICACIÓN.....	
VII.	12
OBJETIVOS.....	
VIII.	13
HIPÓTESIS.....	
VIII. MARCO	14
TEÓRICO.....	
1. Análisis de la demanda.....	14
2. Demanda.....	14
3. Curva de la demanda en relación con la elasticidad.....	15
3.1.	15
Elástica.....	
3.2.	15
Inelástica.....	
3.3. Elasticidad unitaria.....	16
4. Perfil profesional.....	16
5. Perfil profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial	18
1. Campo ocupacional.....	18
2. Funciones.....	19
6. Perfil profesional del Ingeniero en Marketing.....	20
1. Campo ocupacional.....	21
2. Funciones.....	22
7. Perfil profesional del Ingeniero en Administración	

Financiera.....	22
...	
7.1. Campo ocupacional.....	22
7.2. Funciones.....	23
8. Perfil profesional del Ingeniero en Administración de Empresas.....	24
8.1.	24
Funciones.....	
8.2.	Campo 25
Ocupacional.....	
9. Perfil profesional del Economista.....	26
9.1. Campo ocupacional.....	27
9.2. Funciones.....	28
10. Perfil profesional del Contador Público Autorizado.....	28
10.1. Campo ocupacional.....	28
10.2.	29
Funciones.....	
11. Perfil profesional del Ingeniero Comercial.....	29
11.1.	Campo 30
ocupacional.....	
11.2. Funciones.....	31
12. Perfil profesional de la Secretaria Ejecutiva.....	31
12.1.	Campo 32
ocupacional.....	
12.2.	32
Funciones.....	
13. Perfil profesional del Psicólogo Industrial.....	33
13.1. Campo ocupacional.....	33
13.2. Funciones.....	33
14. Perfil profesional del Psicólogo en Gestión Laboral y	

Desarrollo	34
Organizacional.....	
14.1. Campo ocupacional.....	35
14.2. Funciones.....	35
15. Perfil profesional del Licenciado en Administración de Recursos Humanos.....	36
15.1. Campo ocupacional.....	36
15.2. Funciones.....	37
16.	37
Competencia.....	
16.1. Competencias transversales o genéricas.....	39
16.2. Competencias específicas.....	40
16.3. Competencias profesionales.....	40
17.	41
Empresa.....	
17.1. Clasificación.....	42
17.2. Elementos de la empresa.....	45
18.	46
Pymes.....	
18.1. Características de las Pymes.....	47
19. Área administrativa.....	47
20. Área de recursos humanos.....	47
21. Área financiera.....	49
22. Área comercial.....	50
23. Administración.....	51
24. Precio.....	51

25. Mercado.....	52
26. Estudio de mercado.....	52
27.....	52
Comercio.....	
28.....	53
Comerciante.....	
29.....	53
Oferta.....	
30.....	53
Producto.....	
31. Planeación.....	53
32.....	54
Estrategia.....	
33.....	54
Presupuesto.....	
34. Análisis FODA.....	54
34.1.....	55
Fortalezas.....	
34.2.....	55
Oportunidades.....	
34.3.....	56
Debilidades.....	
34.4.....	56
Amenazas.....	
35. Los 14 principios de administración de	57
FAYOL.....	
X. MATERIALES Y	59
MÉTODOS.....	
1. Localización de la investigación.....	59
2.....	59
Materiales.....	
3. Métodos de investigación.....	60
3.1. Método	60

inductivo.....			
3.2.	Método		60
deductivo.....			
3.3.	Método		60
Analítico.....			
4.	Tipos	de	60
investigación.....			
4.1. Investigación aplicada.....			61
4.2. Investigación descriptiva.....			61
5. Técnicas de investigación.....			61
5.1.	Encuestas	y	61
entrevistas.....			
6. Determinación del tamaño de la muestra.....			61
XI. RESULTADOS.....			63
1. Tamaño de las empresas.....			63
2. Características de las empresas grandes y medianas.....			64
3. Titularidad de las empresas.....			65
4. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas.....			66
5. Sectores económicos.....			67
6. Estructura Organizacional.....			67
7. Dependencias del área administrativa.....			68
7.1. Dependencia gerencia general.....			68
7.2. Dependencia administración financiera.....			68
7.3. Dependencia recursos humanos.....			69
7.4.	Dependencia		69
comercial.....			
8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de la gerencia general.....			70
8.1. Estudios realizados de mayor nivel con los que			

cuentan los gerentes generales.....	70
8.2. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os).....	71
8.3. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos.....	72
8.4. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general.....	73
8.5. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros.....	74
8.6. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera...	75
8.7. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad.....	76
8.8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos.....	77
8.9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos.....	78
8.10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencia.....	79
8.11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales.....	80
8.12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales.....	81
8.13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas.....	82
9. Proceso previo a la contratación del personal.....	82

10. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional.....	83
...	
11. Perfiles profesionales en la gerencia general.....	84
11.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general.....	84
11.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (os) ejecutiva (os).....	85
11.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de Auditor Interno.....	86
11.4. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general.....	87
12. Competencias en la gerencia general.....	88
12.1. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno.....	88
12.2. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno.....	89
12.3. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno.....	90
12.4. Competencias transversales de una secretaria (os) ejecutiva (os).....	91
12.5. Competencias específicas de una secretaria (os) ejecutiva (os).....	92
12.6. Competencias profesionales de una secretaria (os) ejecutiva (os).....	93
13. Perfiles profesionales en administración financiera.....	94
13.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero.....	94
13.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración.....	95

financiera...	
13.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad.....	96
14. Competencias en administración financiera.....	97
14.1. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad.....	97
14.2. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad.....	98
14.3. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad.....	99
15. Perfiles profesionales en recursos humanos.....	100
15.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de recursos humanos.....	100
15.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos.....	101
15.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias.....	102
16. Competencias en recursos humanos.....	103
16.1. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias.....	103
.	
16.2. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de	

competencias.....	104
16.3. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias.....	105
.	
17. Perfiles profesionales en el departamento comercial.....	106
17.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial.....	106
17.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo asistente comercial.....	107
17.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas.....	108
18. Competencias del departamento comercial.....	109
18.1. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y directos de ventas.....	109
18.2. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y directos de ventas.....	110
18.3. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y directos de ventas.....	111
19. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades.....	112
.	
XII.	113
DISCUSIÓN.....	

XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	130
1. Conclusiones.....	130
2. Recomendaciones.....	134
XIII.	135
BIBLIOGRAFÍA.....	
XV.	144
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadros	Página
1. Distribución de las encuestas por sectores de acuerdo al porcentaje empresarial del cantón Quevedo, año 2010.....	62
2. Tamaño de las empresas del cantón Quevedo, año 2010....	63
3. Características de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	64
4. Titularidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	65
5. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	66
6. Sectores económicos del cantón Quevedo año, 2010.....	67
7. Dependencia administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	68
8. Dependencia recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	69

9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	70
10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	71
11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	72
12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	73
13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	74
14. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	75
15. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	76
16. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	77
17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	78
18. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	79
19. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	80

20. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	81
21. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	82
22. Aspectos que se aplican previos a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	83
23. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	84
24. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	85
25. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	86
26. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	87
27. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	88
28. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	89
29. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	90
30. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	91

31. Competencias específicas una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	92
32. Competencias profesionales una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	93
33. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	94
34. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	95
35. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	95
36. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	97
37. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	98
38. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	99
39. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	100
40. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	101

41. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	102
42. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	103
43. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	104
44. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	105
45. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	106
46. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	107
47. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	108
48. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	109
49. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	110
50. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	111

51. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades.....	112
--	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Página
1. Distribución de las encuestas por sectores de acuerdo al porcentaje empresarial del cantón Quevedo, año 2010.....	62
2. Tamaño de las empresas del cantón Quevedo, año 2010.....	144
3. Características de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	144
4. Titularidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	145
5. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	145

2010.....		
6. Sectores económicos del cantón Quevedo año, 2010.....	146	
7. Dependencia administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	146	
8. Dependencia recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010.....	147	
9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	147	
10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	148	
11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	148	
12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	149	
13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	149	
14. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año	150	

2010.....		
15. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	150	
16. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	151	
17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	151	
18. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	152	
19. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	152	
20. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	153	
21. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	153	
22. Aspectos que se aplican previos a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	154	

23. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	155
24. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	156
25. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	156
26. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	157
27. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	157
28. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	158
29. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	158
30. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	159
...	

31. Competencias específicas una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	159
..	
32. Competencias profesionales una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	160
....	
33. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	160
34. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	161
35. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	161
36. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	162
...	
37. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	162
....	
38. Competencias profesionales del administrador o jefe	

financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	163
.....	
39. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	163
40. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	164
41. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	164
42. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	165
43. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	165
44. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	166
45. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	167

46. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	167
47. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	168
48. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	168
49. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	169
50. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	169
51. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades.....	170

ÍNDICE DE ANEXOS

Cuadros	Página
1. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes empresas del cantón Quevedo.....	171
2. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las medianas empresas del cantón Quevedo.....	172
3. Total personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo.....	172
4. Empresas grandes del cantón Quevedo, año 2010.....	173
5. Empresas medianas del cantón Quevedo, año 2010.....	174
6. Empresas grandes del cantón Quevedo no asociadas a la Cámara de Comercio.....	176
7. Empresas medianas del cantón Quevedo no asociadas a la Cámara de Comercio.....	176

I. RESUMEN

La presente investigación, titulada “Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo 2010”, tuvo como escenario a los sectores: Quevedo (calles 7 de octubre, Bolívar, June Guzmán y la Parroquia Viva Alfaro), vía a Valencia, San Camilo, vía a Buena Fe, vía a El Empalme, lugares de mayor concentración empresarial. Alrededor de 150 empresas grandes y medianas se encuentran asociadas a la Cámara de Comercio de Quevedo.

La realización de este Proyecto de Investigación, permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera universitaria, con el propósito de aportar al desarrollo social, en especial a la población estudiantil de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, contribuyendo a que se desarrollen procesos de cambio y mejora en los perfiles profesionales que oferta la Facultad de Ciencias Empresariales, presentado falencias en el sistema de enseñanza e inadecuadas asignaturas impartidas a los estudiantes. Lo que sirve de guía para las autoridades quienes son las que toman las mejores decisiones en beneficio de los estudiantes.

El objetivo principal fue. Elaborar el análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo. Se emplearon dos tipos de investigación; aplicada y descriptiva, también se utilizaron técnicas de encuestas y entrevistas a través de un cuestionario de preguntas dirigidas a los jefes de recursos humanos, gerentes y/o propietarios de las empresas.

Se investigó los perfiles profesionales más requeridos en el área administrativa por departamento como; gerencia general, recursos humanos, administración financiera y comercial. Además se tomó en cuenta a los jefes, asistentes y secretarías de cada dependencia.

De igual manera se investigó los estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de cada departamento, las competencias y las universidades dónde los profesionales han obtenido su título.

Se reportó que el 70% de los empresarios cuentan con la dependencia recursos humanos, el 30% manifestó que no cuenta con esta opción, ya que en varias entidades son los gerentes o los propietarios quienes se encargan de la contratación del personal.

El 42.5% de los gerentes generales han realizado estudios en maestría, un 55% manifestó que posee título terminal.

El perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de gerente general es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, con un 37.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido del 27.5% que elige a Ingenieros en Administración de Empresas, el 20% de las entidades solicitan Economistas, un 10% prefiere a Ingenieros en Administración Financiera, y sólo un 5% requieren de los servicios profesionales de Ingenieros en Marketing.

II. SUMMARY

This research, entitled "Analysis of the demand for profiles in the administrative area for large and medium companies in Quevedo town 2010" had as stage some places such as: Quevedo (streets, October 7, Bolívar, June Guzmán and the Parroquia Viva Alfaro), vía Valencia, San Camilo, vía Buena Fe Road to El Empalme, places of business concentration. About 150 large and medium companies are associated to the of Commerce Chamber of Quevedo.

The completion of this research project, allows to implement the knowledge acquired during university studies, in order to contribute to social development, especially the student population of the State Technical University of Quevedo, contributing to the development processes of change and profiles improvement of professionals offered by the Department of Business, which has shortcomings in education system and inadequate subjects taught to students. Which works for guide for policy makers who make the best decisions on behalf of students.

The main objective was. Develop an analysis of the demand profiles in the administrative area for large and medium enterprises in Quevedo town. Two types of research were used: applied and descriptive. Techniques were also used: surveys and interviews through a series of questions to the heads of human resources, managers and / or business owners.

We investigated the professional profiles required in the administrative area department as, general management, human resources, financial and commercial management. It also took into account the chiefs, assistants and secretaries of each dependence.

Similarly, we investigated the higher-level studies of the executives of each department, the competencies and universities where the professionals have earned their title.

It was reported that 70% of employers have human resource dependence, 30% said they did not have this option because several organizations are managers or owners who are responsible for recruitment.

42.5% of General Managers have been performed in master degree, 55% said they had undergraduate degree

The professional profile which has more options for getting a position of general manager is Management Engineer, with a 37.5% acceptance by medium and large companies in Quevedo, followed by 27.5% who choose Engineers in Business Administration, 20% of companies request Economists, 10% prefer Engineers in Financial Management, and only 5% require the services of Marketing Engineers.

III. INTRODUCCIÓN

La empresa es todo ente económico cuyo esfuerzo se orienta a ofrecer bienes y/o servicios que al ser vendidos producirán un valor marginal

conocido como utilidad, cualquier sistema económico será el motor que mueva la economía de un país, la importancia radica en su capacidad generadora de riqueza, que al ser distribuida equitativamente propicia la paz social y por ende tranquilidad y desarrollo¹.

Los principales elementos de la empresa son los siguientes: El recurso humano, financiero, tecnológico y el recurso estructural.

El empresario, los trabajadores, la tecnología, los proveedores, los clientes, la competencia y los organismos públicos, por lo tanto es comprensible que las empresas, principalmente las privadas exijan a sus empleados mayor competitividad.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo con la Facultad de Ciencias Empresariales y sus carreras administrativas es la institución más indicada para satisfacer las necesidades de las aproximadamente 150 empresas grandes y medianas establecidas en la ciudad, las mismas que requieren de profesionales competitivos para incrementar sus ventas.

Mediante la presente investigación queremos conocer cuáles son los perfiles profesionales más opcionados para ocupar cargos en las diversas dependencias del área administrativa, y si cumplen con los requisitos necesarios para mejorar el nivel de comercialización de los productos y/o servicios de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo.

Perfil profesional es un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia.

¹La empresa y Ley de Cooperativas en Ecuador, Monografías.com (2010).

Ser competitivos es prepararse para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas y habilidades básicas necesarias.

Una de las razones por la cual, las empresas de la ciudad de Quevedo optan por buscar profesionales con un alto nivel competitivo de otras ciudades o de otro país, es debido a que las universidades de nuestro medio no han realizado un análisis o estudio de mercado que demuestre cuales son los perfiles profesionales más requeridos por las empresas y con ello no se han establecido las competencias que caractericen su nivel profesional.

Es necesario realizar un “Análisis de la Demanda de Perfiles Profesionales en el Área Administrativa para las Grandes y Medianas Empresas del cantón Quevedo”, con el propósito de aportar al desarrollo social, en especial a la población estudiantil de la UTEQ., y de esa forma contribuir a que se desarrollen procesos de cambio y mejora en los perfiles profesionales, para que en el futuro sean más competitivos de acuerdo a las exigencias de las empresas.

Todo esto con el único propósito de que la UTEQ. sea la principal institución generadora de profesionales líderes, de pensamiento crítico, con ética y moral, capaces de resolver cualquier problema, y que no sólo puedan cumplir con las expectativas de las empresas de nuestro medio, sino también a nivel nacional e internacional. Teniendo siempre en cuenta que las instituciones educativas deben ofertar calidad de profesionales, más no cantidad.

IV. ANTECEDENTES

A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza

(entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes. Las sociedades que en la antigüedad hicieron avances sustanciales en el conocimiento del mundo que nos rodea y en la organización social fueron sólo aquellas en las que personas especialmente designadas asumían la responsabilidad de educar a los jóvenes².

En la India antigua, en China, en Egipto o en Judea la enseñanza solía ser impartida por un sacerdote. El profesor gozaba de un elevado prestigio así como de privilegios. A los niños judíos se les enseñaba a honrar a sus profesores aún más que a sus padres, dado que el profesor era considerado el guía para la salvación.

Los antiguos griegos, cuyo amor por aprender es evidente en sus manifestaciones artísticas, literarias, políticas o filosóficas, dieron un gran valor a la educación de los niños. Los más ricos mantenían entre sus sirvientes a profesores que eran a menudo esclavos de pueblos conquistados. Algunos siglos después, cuando Roma estaba en toda la plenitud del Imperio, sus ciudadanos continuaron con esta práctica de acoger a profesores entre sus esclavos, normalmente griegos, integrados en el personal de sus casas.

En la edad media la Iglesia asumió la responsabilidad de la educación, que se realizaba en los monasterios o en centros de aprendizaje que gradualmente evolucionaron hasta convertirse en grandes universidades como la de París (Francia) y Bolonia (Italia). En los siglos XVII y XVIII hubo un renovado interés por la educación infantil y el conocimiento sobre los métodos de enseñanza se incrementó³.

²Enseñanza o Educación, Monografías.com (2010)

³Historia de la Educación, Wikipedia (2010)

En la actualidad aumenta el planteamiento de la formación del profesorado a partir de la propia experiencia en el aula y del intercambio de opiniones y experiencias con otros compañeros de profesión mediante, conferencias o

seminarios. Y es que las nuevas tecnologías, los cambios culturales y los avances científicos que se dan en este momento en el mundo, exigen una constante renovación de la escuela del saber y, por tanto, es necesaria la actualización continua de los educadores.

V. PROBLEMATIZACIÓN

- **Planteamiento del Problema**

Perfil profesional es un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficiencia, eficacia y efectividad.

Por tanto su elaboración adecuada es importante para satisfacer los requerimientos empresariales de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, sin embargo, en la actualidad no existe un análisis sobre estos perfiles profesionales requeridos por estas empresas, de tal modo que se desconoce sus especificaciones.

Estableceremos sus posibles causas y efectos a continuación:

Causas

- ✓ Escasa información sobre las dependencias administrativas con las que cuentan las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010.
- ✓ No se han identificado los perfiles profesionales más requeridos en el área administrativa, en las grandes y medianas empresas.
- ✓ No se han definido las competencias específicas y genéricas de los profesionales requeridos en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

Efectos

- ✓ Se desconoce la organización por dependencias administrativas de las grandes y medianas empresas.

- ✓ Perfiles profesionales escasamente relacionados con los requerimientos empresariales.
- ✓ Profesionales débilmente competitivos para el área administrativa de las grandes y medianas empresas.

- **Formulación del Problema**

¿La demanda de profesionales para el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010, está en función de sus perfiles profesionales?

VI. JUSTIFICACIÓN

La realización del presente proyecto de investigación es muy importante porque permitirá conocer la demanda de perfiles profesionales para el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, lo que ayudaría a determinar las competencias y la organización por

dependencias, con el propósito de coadyuvar al fortalecimiento de las carreras administrativas que oferta la UTEQ, brindando una mejor visión al momento de elegir una profesión de estudio acorde con las exigencias de las empresas.

La ciudad de Quevedo tiene un alto potencial comercial, que crece a un ritmo acelerado, y eso es justamente lo que se debe aprovechar, ya que no se debe descartar la posibilidad de crear una empresa.

Este análisis es un aporte para la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en especial para la Facultad de Ciencias Empresariales, ya que ayudará a conocer cuáles son las carreras con más demanda en el mercado empresarial.

VII. OBJETIVOS

Objetivo general

Elaborar el análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010.

Objetivos específicos

- ✓ Establecer las dependencias administrativas con las que cuentan las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010.
- ✓ Identificar los perfiles profesionales en el área administrativa, más requeridos en las grandes y medianas empresas.
- ✓ Definir las competencias específicas y genéricas de los profesionales requeridos en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

VIII. HIPÓTESIS

Hipótesis general

¿La demanda de profesionales para el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010, está en función de sus perfiles profesionales?

Hipótesis específicas

- ✓ Establecer la organización por dependencias administrativas permitirá identificar la estructura de las grandes y medianas empresas.
- ✓ Identificar los perfiles profesionales más requeridos, permitirá fortalecer su formulación.
- ✓ Determinar las competencias requeridas por los profesionales del área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010, ayudará a mejorar su desempeño laboral.

VIII. MARCO TEÓRICO

1. Análisis de la demanda

El análisis de la demanda pretende conocer cuáles son las percepciones y valoraciones de la ciudadanía sobre un determinado servicio. En un contexto donde la ciudadanía pide cada vez más servicios y es más exigente y donde el entorno es cada vez más cambiante y competitivo, se hace necesario estudiar cuáles son sus necesidades y expectativas⁴.

El estudio de la demanda se dirige a calcular, con la mayor precisión posible, las cantidades reales y potenciales de consumo de determinado bien o servicio. Desde luego, se tiene que identificar: grupos sociales, niveles de consumo, lugares o regiones geográficas que pueden disponer de recursos para adquirir dicho producto.

Estos elementos permiten delimitar un área geográfica o zona de influencia, en la que se destinará el producto. A partir del conocimiento de los consumidores y de ubicar el área de influencia, se procede a obtener y procesar los datos que permitan calcular su respectiva proyección, para lo cual se recurre a información estadística poblacional como la siguiente: consumo del producto por persona, familia u otro tipo de unidad, población por municipios y localidades, por grupos de edad, grupos por niveles de ingreso, actividades económicas, número de familias, distribución de ingresos, empleo, subempleo y desocupación⁵.

2.Demanda

La demanda se define como la cantidad y calidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos a los diferentes precios del mercado por un consumidor o por el conjunto de consumidores, en un momento determinado. La demanda es una función matemática⁶.

¹Análisis de la Demanda, Diccionario Jurídico (2010)

²Análisis de la Demanda, MailxMail (2010)

³Definición de Demanda, Wikipedia (2010)

Donde

- Q_{dx} = es la cantidad demandada del bien o servicio
- P = precio del bien o servicio

- I = ingreso del consumidor
- G = gustos y preferencias
- N = número de consumidores
- Ps = precio de bienes sustitutos
- Pc = precio de bienes complementarios

3. Curva de la demanda en relación con la elasticidad

La demanda puede ser expresada gráficamente por medio de la curva de la demanda, la pendiente de la curva determina cómo aumenta o disminuye la demanda ante una disminución o un aumento del precio. Este concepto se denomina la elasticidad de la curva de demanda.

En relación con la elasticidad, la demanda se divide en tres tipos:

3.1. Elástica

Cuando la elasticidad de la demanda es mayor que 1, la variación de la cantidad demandada es porcentualmente superior a la del precio.

3.2. Inelástica

Cuando la elasticidad de la demanda es menor que 1, la variación de la cantidad demandada es porcentualmente inferior a la del precio.

3.3. Elasticidad unitaria

Cuando la elasticidad de la demanda es 1, la variación de la cantidad demandada es porcentualmente igual a la del precio⁷.

4. Perfil Profesional

Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios⁸.

En cualquier tarea el éxito depende a la vez de una aptitud general y de una o varias aptitudes específicas.

Las aptitudes identificadas son de diversa índole. Pueden ser relativamente amplias, es decir, intervenir un gran número de tareas, o por el contrario, muy específicas. Las aptitudes de amplio alcance no son muy numerosas. Podríamos citar:

✓ **Aptitud verbal**

Intervienen el éxito de todas las tareas o actividades que supongan el manejo de palabras o frases.

⁷Curva de la demanda en relación con la elasticidad, Wikipedia (2010)

⁸Definición de Perfil Profesional, Google (2011)

✓ **Aptitud espacial**

Desempeña un papel en la ejecución de trabajos que requieren una precisa percepción de los objetos en el espacio y la capacidad de interpretar representaciones planas de objetos tridimensionales.

✓ **Aptitud numérica**

Se refiere al manejo de números y a la facilidad de efectuar operaciones con ellos.

✓ **Fluidez Verbal**

Capacidad para hablar y escribir con facilidad

✓ **Razonamiento Abstracto**

Aptitud para seguir un proceso discursivo siguiendo la relación causal que existe entre diversos hechos o ideas. Indica la facilidad para deducir posibles consecuencias en una situación determinada.

✓ **Razonamiento Mecánico**

Aptitud para comprender y aplicar a la práctica los principios y leyes físico-mecánicos, así como facilidad para resolver problemas de este tipo.

✓ **Rapidez y Precisión Perceptivas**

Se refiere a la aptitud para realizar con velocidad y exactitud tareas simples de tipo perceptivo; comprende la rapidez de percepción, la retención momentánea y la precisión de respuesta en tareas sencillas.

5. Perfil profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial

El Ingeniero en Gestión Empresariales un profesional capaz de ser emprendedor, visionario y creador de empresas. Formado integralmente en gestión de la innovación y de procesos; diseño de proyectos, planeación y desarrollo de nuevos negocios, con un enfoque basado en competencias profesionales, en un marco de sustentabilidad y responsabilidad social.

Cualidades, aptitudes y destrezas que permitan cursar los estudios orientados a promover con creatividad y visión positiva del futuro el desarrollo institucional y empresarial, en las perspectivas de constituirse en un verdadero aporte al crecimiento y desarrollo de la sociedad y del país en general⁹.

5.1. Campo ocupacional

- Gerente de empresas públicas o privadas
- Directivo
- Ejecutivo en cualquier tipo de empresa en el área de administración y gestión.
- Gerente de operaciones
- Gerente o director de investigación y desarrollo
- Gerente de comercialización
- Docente universitario
- Asesor empresarial
- Consultor empresarial
- Jefe de producto o de marca

⁹Perfil Profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial, Universidad Metropolitana de Ecuador (2011)

- Gestor de su propia empresa
- Administrar y controlar el proceso empresarial.
- Diseñar, planificar e implementar proyectos vinculados con producción o mejoras en recursos humanos.
- Planes estratégicos para posicionamientos de mercado

- Reingenierías de procesos para posicionamientos de mercado

5.2. Funciones

- Coordinar y controlar el desarrollo de proyectos.
- Supervisar la elaboración de documentos para procesos.
- Estudios estratégicos para inserción de productos o servicios en el mercado.
- Poseer dominio en las técnicas de expresión oral, escrita e investigación.
- Elabora y presenta informes
- Elaborar presupuestos
- Planificar estrategias comerciales
- Supervisar el logro de objetivos
- Estudio e implementación de nuevos negocios
- Dominio de idiomas
- Aportes de investigación científica
- Aportes de investigación con vinculación a la comunidad
- Coordinación y desarrollo en el aula de proyectos integradores
- Asesoramiento de tesis
- Diagnósticos de productos, servicios, planes de acción
- Asistencias en implementación
- Análisis de empresas
- Estrategias de empresas
- Recursos humanos

- Contabilidad y finanzas
- Gestiones de Marketing
- Gestiones de producción y calidad
- Tomar decisiones en condiciones de riesgo e incertidumbre
- Gestor de su propia empresa trabajará en equipo en forma eficiente
- Implementar sistemas y procedimientos administrativos en su empresa.
- Aplicar liderazgo en la toma de decisiones
- Elaborar manuales para una buena administración de su negocio

6. Perfil Profesional del Ingeniero en Marketing

Profesional con conocimientos metodológicos y técnicas de las variables macroeconómicas del país y el exterior.

Dominio del mercado nacional, capacidad de hacer frente a la competencia, analizar y evaluar resultados de las políticas y metas de organizaciones empresariales y su impacto social, diseño de marketing social y político de empresas públicas y privadas, manejo de estrategia de mercadotecnia para captar espacios de dominio del comercio nacional e internacional¹⁰.

¹⁰Perfil Profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial, Universidad Técnica Estatal de Quevedo (2011)

El Ingeniero en Marketing se caracteriza por tener capacidad para descifrar las necesidades del mercado, como base para dar resultados sólidos, el pensamiento estratégico para detectar oportunidades en el mercado, y aprovecharlas en proyectos financieramente exitosos, la habilidad para desarrollar planes estratégicos de marketing que generen valor, crecimiento y utilidades, la creatividad e instinto para desarrollar productos y/o servicios que tengan amplias posibilidades de éxito comercial, la destreza para utilizar la promoción y la publicidad para comunicar diferencias estratégicas y atraer

consumidores, la sagacidad para la investigación de mercados, encontrar e integrar información que fundamente la toma de decisiones¹¹.

6.1. Campo ocupacional

- ✓ Gerente general de comercialización y ventas
- ✓ Gerente de planificación estratégica de marketing
- ✓ Gerente de comercio exterior
- ✓ Gerente de servicios al cliente
- ✓ Gerente distribución
- ✓ Jefe de mercadeo, ventas y publicidad
- ✓ Jefe de marca y productos
- ✓ Investigador de mercados
- ✓ Vendedor profesional
- ✓ Jefe de compras y suministros
- ✓ Desarrollar planes estratégicos de políticas administrativas, de control para mercado nacional e internacional.

¹¹Cuál es el Perfil de un Mercadólogo, Globedia (2010)

6.2. Funciones

- ✓ Planear, organizar, dirigir y evaluar empresas comercializadoras
- ✓ Tomar decisiones frente al volumen de producción y ventas en el año.
- ✓ Planeación e innovación de presentación de productos
- ✓ Manejar la administración y finanzas de empresas

- ✓ Planificar estrategias de políticas organizacionales para el mercado nacional e internacional.
- ✓ Diseñar políticas y estrategias promocionales a nivel nacional e internacional.

7.Perfil Profesional del Ingeniero en Administración Financiera

El profesional en administración financiera está en capacidad de crear nuevas empresas, desempeñarse en cargos directivos en empresas de cualquier sector, propiciar el desarrollo integral de comunidades, participar en procesos de mejoramiento para alcanzar una mayor competitividad de todo tipo de empresas, liderar procesos de investigación y realizar labores docentes en cualquier entidad educativa de índole universitaria.

7.1. Campo ocupacional

- ✓ Gerente financiero
- ✓ Tesorero
- ✓ Jefe de presupuesto
- ✓ Analista financiero
- ✓ Jefe de control interno
- ✓ Administrador general
- ✓ Gerente de recursos humanos
- ✓ Gerente de planeación
- ✓ Jefe de proyectos, asesor
- ✓ Investigador sectorial o empresarial del área de finanzas y seguros
- ✓ Consultor de empresas para la planificación de nuevas inversiones, la realización de diagnósticos del área financiera de las empresas, para la adopción de políticas en el marco de la administración estratégica.

- ✓ Gerente o ejecutivo del área financiera a nivel superior, de pequeñas, medianas y grandes empresas o corporaciones privadas o públicas.
- ✓ Docente e investigador académico en cualquiera de las áreas del análisis financiero, administración financiera, ingeniería financiera, matemática financiera, gerencia de seguros, contabilidad financiera, diseño de sistemas financieros, economía bancaria, finanzas internacionales y preparación y evaluación de proyectos de inversión.
- ✓ Asesor financiero de grupos empresariales, sectores productivos, gobiernos regionales y nacionales¹².

7.2. Funciones

- ✓ Realizar estudios de investigación financiera, planificación y valoración de empresas desde el punto de vista de la economía de mercado.
- ✓ Ejercer funciones de diagnóstico financiero, planificación financiera, para encarar programas y proyectos específicos de desarrollo empresarial, aspirando a mejorar la calidad de vida de las personas en la empresa o el país.
- ✓ Ejercer funciones en el sistema financiero bancario y de seguros, administrando el uso de los recursos en forma eficiente.

¹²Ingenieros en Administración Financiera Aspirantes, Universidad de Santander Colombia (2011)

- ✓ Analizar la competitividad de los mercados financieros nacional e internacional, su incidencia en las políticas monetarias.
- ✓ Aplicar modelos financieros en la simulación del mecanismo teórico de funcionamiento de los sectores productivos y de la empresa¹³.

8. Perfil Profesional del Ingeniero en Administración de Empresas

El ingeniero en administración de empresas es un profesional con valores, actitudes, habilidades, motivaciones, conocimientos científicos-técnicos y

humanísticos, para resolver problemas, descubrir y aprovechar oportunidades, mediante la investigación de la realidad empresarial local, nacional e internacional, en la perspectiva de coadyuvar al desarrollo empresarial y ambiental.

Los conocimientos básicos del ingeniero en administración de empresas tienen que ver fundamentalmente con el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir los objetivos con eficiencia y eficacia.

8.1. Funciones

- ✓ El análisis de las variables macro y microeconómicas que afectan a la toma de decisiones en las empresas.
- ✓ La planificación, organización, dirección y control en las empresas y la realización de diagnósticos, para establecer estrategias de adaptación a los cambios que exige el ambiente en donde se desarrolla la empresa.
- ✓ La gestión de mercadeo acorde a las necesidades y exigencias de los consumidores, mediante la realización de estudios e investigaciones de mercado.

¹³Funciones del Ingeniero en Administración Financiera, Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra Bolivia (2011)

- ✓ El aprovechamiento de fuentes de financiamiento para maximizar la rentabilidad de las inversiones, mediante la utilización de métodos, técnicas y herramientas financieras.
- ✓ La administración de la producción de bienes y servicios y, la coordinación con las diferentes áreas de la empresa para operativizar adecuadamente los costos y de esta manera optimizar los recursos empleados en la producción.

- ✓ La planificación, organización y ejecución de los sistemas de admisión y empleo, desarrollo y bienestar del personal, aplicando técnicas de la administración del talento humano.
- ✓ La Gestión de los sistemas de información y control, utilizando las tecnologías y habilidades gerenciales con la finalidad de mejorar la competitividad empresarial.
- ✓ La formulación y evaluación proyectos de inversión, tomando en consideración los recursos disponibles en el medio y las necesidades del mercado, utilizando tecnologías apropiadas que permitan reducir al máximo los riesgos de inversión¹⁴.

8.2. Campos ocupacional

- Ejecutivo de alto nivel en empresas de bienes y servicios en funciones como: negocios internacionales, marketing, finanzas, gestión de operaciones, gestión de RRHH., etc.
- Instituciones del sector público
- Sectores productivos (industrial, comercial, agrícolas, educativas, comunicaciones, pesqueras, etc.).
- Consultoría empresarial

¹⁴Ingeniería en Administración Financiera, Universidad Nacional del Litoral Santa Fe Argentina (2011)

- Docencia universitaria
- Empresas de investigación de mercado
- Emprendedor de PYMES¹⁵.

9. Perfil Profesional del Economista

Perfil humano.- es un profesional que reafirma su compromiso con los derechos humanos, con la ecología, con la financiación ética y desarrolla redes de colaboración solidaria en toda la cadena productiva, toma decisiones utilizando el pensamiento lógico y racional para asignar de manera óptima la utilización de los recursos.

Perfil profesional.- posee un conjunto de conocimientos especializados y técnicas prácticas que le permiten desarrollar un proceso eficaz y de forma diferenciada a la medida de las necesidades del mercado, propende por un desarrollo sustentable con una política de soporte social, concibe el desarrollo a partir de las diferencias económicas, culturales, políticas y sociales del territorio y de los actores que las encarnan, desarrolla una visión de conjunto, descubriendo que la economía es una ciencia transversal en estrecho contacto con el derecho, la política y los acontecimientos internacionales, posee una cultura de aprendizaje permanente que le permite adaptarse, comunicarse y colaborar en la construcción de la economía del conocimiento, usando las herramientas del siglo XXI, analiza los movimientos económicos del pasado, intentando predecir los futuros; teniendo como referente principal la escasez de los recursos, las necesidades cambiantes de la sociedad y la óptima utilización de los factores; buscando siempre el bienestar social.

Perfil ocupacional.- diseña, conduce y evalúa proyectos de innovación tecnológica, científica y financiera; vinculados a la actividad empresarial a nivel local, regional, nacional e internacional.

¹⁵ Mercado de Trabajo, Universidad Católica Santiago de Guayaquil (2011)

Estudia y evalúa los cambios que inciden en la organización como consecuencia del desarrollo de la región y la dinámica de la economía internacional. Administra eficientemente los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, ambientales de la organización, analizando los resultados que se alcancen en cada uno de los subsistemas y elabora propuestas necesarias con el empleo de técnicas y métodos económicos para elevar la eficiencia y eficacia económica de la entidad.

9.1. Campo ocupacional

- El economista trabaja en el mercado financiero
- Banca, bolsa de valores, administradoras de fondos, seguros de todo orden, etc. También puede ocuparse independientemente en el campo de la consultoría en proyectos de inversión y estudios técnicos para el sector público o privado.
- Economista independiente
- En el sector gobierno en organismos y empresas estatales
- En el sector privado en empresas comerciales, industriales y de servicios.
- En empresas de consultoría y asesoría económica
- En el sistema financiero nacional e internacional
- En banca de segundo piso nacional e internacional
- En organismos de comercio nacional e internacional
- En institutos de investigación económica
- En docencia universitaria¹⁶.

¹⁶Perfil Profesional del Economista, Universidad Nacional del Este Paraguay (2011)

9.2. Funciones

- Elabora estrategias de desarrollo económico
- Formula y evalúa proyectos de inversión para el campo privado y público.

- Investiga y analiza los problemas socio-económicos del país y del mundo.
- Conceptúa, diseña, implanta y evalúa políticas económicas
- Elabora, ejecuta e interpreta modelos socio-económicos
- Analiza la dinámica económica y social mediante la aplicación de modelos econométricos.

10. Perfil Profesional del Contador Público Autorizado

El Contador Público Autorizado es un profesional con la más alta formación del campo de la gestión de Empresas, capaz de proporcionar seguridad razonable a los lectores nacionales e internacionales de información financiera, y ser un asesor de los niveles directivos y ejecutivos de las organizaciones, mediante la ejecución de trabajos de auditoría interna y externa, establecer sistemas de control interno dentro de las unidades económicas, así como organizar, coordinar y supervisar procesos contables, financieros, administrativos y de cumplimiento con aspectos tributarios, en los sectores públicos y privados¹⁷.

10.1. Campo ocupacional

- Contador y auditor independiente
- Empresas de consultoría

¹⁷Perfil Profesional de la Carrera Economía, Contabilidad y Auditoría, Universidad Católica Santiago de Guayaquil (2011)

- Empresa privada (banca, industria, comercio)
- Empresas públicas
- Áreas administrativas, contables y financieras
- Auditorías ambientales
- Auditorías de sistemas

- Docencia universitaria

10.2. Funciones

- Diseñar planes y sistemas de contabilidad para empresas de distintas actividades.
- Asesorar en las exigencias de las leyes fiscales relacionadas a la actividad contable.
- Presentar estados financieros razonables, aplicando los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Efectuar análisis e interpretación de los estados financieros.
- Opinar sobre peritajes contables.
- Desarrollar y profundizar la tecnología contable como lenguaje de los negocios.
- Auditar los estados financieros y opinar sobre la razonabilidad de los mismos.

11. Perfil Profesional del Ingeniero Comercial

El Ingeniero Comercial es un profesional del área de las ciencias económicas y sociales que reúne competencias en gestión estratégica, y gestión operacional, con énfasis en mercadotecnia y negocios, aplicando métodos cuantitativos para su trabajo.

Gestión Estratégica.- planifica el actuar a la empresa en el largo plazo, desarrollando una comprensión del macro y microentorno de una organización, es un agente de cambio y un creador por naturaleza de ventajas competitivas, desarrollando estrategias corporativas, de negocios y funcionales.

Gestión Operacional.- se apoya en la economía, administración, psicología, recursos humanos, finanzas, métodos cualitativos y cuantitativos de medición, para lograr que la institución funcione.

Es un experto en Mercadotecnia estratégico y operativo, por que trabaja en base al mercado, y utiliza para ello herramientas de comercialización y es un Gestor de Negocios, porque reúne las competencias necesarias para generar nuevos emprendimientos en base a la implementación de planes de negocios basados en oportunidades de mercado e innovación¹⁸.

11.1. Campo ocupacional

- ✓ Directivo y ejecutivo en las áreas administración,
- ✓ Talento humano, producción, finanzas, mercadotecnia
- ✓ Asesor
- ✓ Consultor
- ✓ Administrador de su propia empresa
- ✓ Director comercial (director división comercial, director de ventas, jefe de ventas).
- ✓ Director del departamento de producción (jefe de producción)
- ✓ Jefe o director de exportación
- ✓ Técnico comercial (vendedor, promotor)

¹⁸Perfil Profesional del Ingeniero Comercial, Wikipedia (2011)

- ✓ Vendedor profesional
- ✓ Desarrollar planes estratégicos de políticas administrativas, de control para mercado nacional e internacional.

11.2. Funciones

- Evaluar planes y acciones que permitan cumplir los objetivos trazados por la empresa.

- Diseñar estrategias y supervisar su aplicación, son las principales funciones, que requieren dinamismo, capacidad para obtener y analizar información, creatividad y visión para orientar su desarrollo hacia clientes internos y externos mediante habilidades para la negociación.
- Planeación y presupuesto de ventas
- Análisis del volumen de ventas, costos y utilidades
- Medición y evaluación del desempeño de la fuerza de ventas
- Monitoreo del ámbito de la comercialización¹⁹.

12. Perfil Profesional Secretaria Ejecutiva

El secretariado ejecutivo es una función esencial en cualquier tipo de actividad empresarial, tanto en el mundo de los negocios como en la industria o en las profesiones liberales. La secretaria contribuye el eficaz funcionamiento de una empresa mediante su trabajo discreto, ordenado, metódico, responsable, con cortesía, elegancia, tacto, lealtad iniciativa eficacia dinamismo, tenacidad, etc²⁰.

¹⁹Campo Ocupacional y Funciones del Ingeniero Comercial, Escuela Superior Politécnica Equinoccial Ecuador (2011)

²⁰Secretariado Ejecutivo, Google (2011)

12.1. Campo ocupacional

La secretaria (o) ejecutiva (o) trabaja en las diversas áreas o dependencias del sector gobierno en organismos y empresas estatales, en el sector privado en empresas comerciales, industriales y de servicios.

12.2. Funciones

- Administrar el ingreso y salida de documentos

- Despachar menos, informes comunicaciones y documentos en coordinación con los gerentes.
- Monitorear si el documento llegó a su destino
- Verificar y archiva los cargos de los documentos que se despachan
- Ingresar documentos a trámite digital
- Atender llamadas telefónicas, fax, enviar correos electrónicos y comunicaciones diversas.
- Coordinar las reuniones de los gerentes, coordinar sus agendas
- Elaborar determinados formatos y documentos varios (memos, oficios de remisión, etc.), por encargo de los gerentes.
- Efectuar coordinaciones con las empresas y proveedores según los requerimientos.
- Consolida los requerimientos de útiles de oficina de las áreas y apoyar en la distribución de los mismos.
- Atender aquellas tareas adicionales requeridas por las gerencias²¹.

²¹Perfil de la Nueva Secretaria Ejecutiva, Gestipolis (2011)

13. Perfil Profesional del Psicólogo Industrial

El Psicólogo Industrial es un profesional capacitado para promover el desarrollo y la conservación de los procesos psicológicos en relación a la actividad laboral en las organizaciones.

Emprendedores con perfil gerencial capaz de describir y explicar las competencias de los miembros de la organización seleccionar y retener al mejor talento humano, logrando que se enfoque hacia mejorar rendimientos y objetivos comunes generando oportunidades de trabajo, con conocimientos y habilidades que ayuden a captar y desarrollar a las

personas en las empresas, sensibles a todos los aspectos que influyen en la conducta y el comportamiento humano en las organizaciones²².

13.1. Campo ocupacional

- El psicólogo industrial, podrá desempeñarse en los sectores públicos o privados, en condiciones de director, gerente, asesor, jefe, asistente.
- Profesional de recursos humanos en diferentes organizaciones
- Facilitador grupal
- Asesor en desarrollo organizacional
- Analista en evaluación psicológica
- Investigador organizacional
- Facilitador a nivel de educación superior

13.2. Funciones

- Selección y evaluación de personal
- Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo.

²²Psicología Industrial, (UCL), Universidad Cristiana Latinoamericana Pichincha Ecuador (2011)

- Diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación
- Desarrollo de Técnicas de entrevistas, escalas de valoración y test psicológicos para valorar habilidades y aptitudes.
- Realización de informes de evaluación
- Planificación y desarrollo de carreras
- Formación y desarrollo del personal
- Planteamiento, dirección, gestión y ejecución de planes para la mejora cualitativa de los recursos humanos a través de la sistematización de acciones normativas y programas de cualificación en la organización.

- Seguridad e higiene en el trabajo, desarrollo de programas preventivos y estudios para la prevención de riesgos; reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos, detección e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral.
- Intervención en el desarrollo e implantación de programas de Gestión de la Calidad²³.

14. Perfil Profesional del Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional

En su forma más general el psicólogo organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la psicología organizacional pretenden afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Algunas actividades de este campo son: Describir y analizar puestos de trabajo; modelar perfiles de competencia laboral, conducir procesos de reclutamiento y selección de personal, planificar y organizar programas de capacitación y desarrollo; de evaluación y mejora del desempeño laboral.

²³Psicología Industrial, (UTA) Universidad Técnica de Ambato (2011)

14.1. Campo ocupacional

- ✓ En instituciones y organismos públicos y privados
- ✓ Consultoría y asesoramiento, como profesional liberal
- ✓ Los niveles en los niveles auxiliar, técnico o directivo²⁴.

14.2. Funciones

- ✓ Elaboración de los programas de actividad que permitan el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de gestión referentes al área de recursos humanos.

- ✓ Elaboración de los programas de actividad que permitan el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de gestión referentes al área de marketing.
- ✓ Control del cumplimiento de los programas aprobados tomando las decisiones oportunas para evitar las posibles desviaciones. Para ello dispone del cuadro de mando como herramienta fundamental, sin perjuicio de otras informaciones de gestión que puedan elaborarse.
- ✓ Responsabilidad sobre la adecuada política de selección y encuadramiento del personal, acorde con el planteamiento estratégico de la empresa u organismo.
- ✓ Dirigir los procesos de selección de personal en función de la planificación de los recursos humanos establecida, determinando los criterios adecuados para su ejecución.
- ✓ Desarrollo de técnicas de entrevista, escalas de valoración, y test psicológicos para valorar habilidades, aptitudes, así como otros datos de interés para facilitar la selección, colocación y promoción.

²⁴Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional, (UCE) Universidad Católica del Ecuador (2011)

- ✓ Responsabilidad sobre planificación, diseño, control y evaluación de la formación, tanto a nivel directivo, técnico.
- ✓ Ejecutar, controlar y evaluar el plan de formación.
- ✓ Planificación de carreras para todo el personal de la empresa, teniendo en cuenta para ello la formación, el potencial aptitudinal las habilidades poseídas y la predicción del desempeño o rendimiento futuro de los empleados, estableciendo al tiempo un diseño curricular individual de formación para la adaptación a los cambios de forma anticipada y planificada²⁵.

15. Perfil Profesional del Licenciado en Administración de Recursos Humanos

Los profesionales en psicología, derecho, ciencias económicas, con conocimientos en psicología de las organizaciones, técnicas de gestión de recursos humanos, competencias, legislación laboral, mercado de trabajo, son buenos candidatos para esta área. Diseñar, elaborar y aplicar programas de capacitación y formación a distintos niveles, constituyen las funciones más importantes. Para ello, se requieren destrezas para la negociación, flexibilidad mental, habilidades para la obtención y análisis de información, perspectiva estratégica, orientación al cliente, excelentes relaciones interpersonales y facilidad para trabajar en equipo²⁶.

15.1. Campo ocupacional

- Director de recursos humanos
- Subdirector general de recursos humanos
- Jefe de personal
- Jefe de desarrollo competencias

²⁵Funciones del Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional, Google (2011)

²⁶Perfil Profesional y Campo Ocupacional del Licenciado en Recursos Humanos, Google (2011)

- Jefe de formación
- Jefe de desarrollo directivo
- Técnico de selección
- Técnico de recursos humanos

15.2. Funciones

- Selección y evaluación de personal
- Diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación

- Realización de informes de evaluación
- Formación y desarrollo del personal
- Dirigir los procesos de selección de personal en función de la planificación de los recursos humanos establecida, determinando los criterios adecuados para su ejecución.
- Responsabilidad sobre planificación, diseño, control y evaluación de la formación, tanto a nivel directivo, técnico.
- Ejecutar, controlar y evaluar el plan de formación²⁷.

16. Competencia

El término competencia en el ámbito laboral, profesional y académico, tiene sus antecedentes hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia, primeramente relacionado con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico.

²⁷Funciones del Administrador de Recursos Humanos, Monografías.com (2011)

Competencia:

- “Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia profesional (Formativa y no Formativa), que permite al individuo resolver problemas específicos, de forma creativa e independiente, en contextos singulares”.
- “Desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y desarrollo global de una persona dentro de una actividad específica, sea ésta especializada, de

carácter técnico o profesional". No es una suma de elementos relevantes, sino una integración de los mismos²⁸.

- Se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.
- Son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral²⁹.
- Son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

²⁸Definición de Competencias, Dra. Martha Ortiz, Docente de la Universidad de Cuenca (2010)

²⁹Concepto de Competencias, Tobón Pimienta, García Fraile y Vázquez Valerio Francisco Javier, Wikipedia (2011)

16.1. Competencias transversales o genéricas

Las competencias transversales también conocidas como genéricas son un grupo de competencias que nacen de la intersección entre las diferentes disciplinas. El hecho de que estas competencias no están directamente ligadas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materia y situaciones.

Llamamos competencias transversales a las que sirven para todas las profesiones, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos³⁰.

Capacidades para:

- ✓ Tomar decisiones
- ✓ Gestión de conflictos
- ✓ Planear y organizar su trabajo hacia resultados
- ✓ Aplicar los conocimientos en la práctica
- ✓ Conocimientos básicos de la profesión
- ✓ Organización y planificación
- ✓ Aprendizaje autónomo
- ✓ Comunicarse con personas no expertas en la materia
- ✓ Solución de problemas
- ✓ Habilidad para ejecutar, persuadir y dirigir

³⁰Definición de Competencias Transversales, Wikipedia (2011)

16.2. Competencias específicas

Las competencias específicas son aquellas por las cuales se busca y se emplea a la mayoría de las personas. Se refieren a lo que determina la esencia de un cargo o rol. Para la mayoría de los oficios o roles, estas competencias son de carácter funcional. Para algunos oficios o roles, como en caso de la recepcionista, son de carácter actitudinal/social, como la comunicación interpersonal, la empatía o la atención al cliente³¹.

Conocimientos en:

- ✓ Organización y gestión de empresas
- ✓ Tecnología actualizada
- ✓ Dominio de idiomas extranjeros
- ✓ Combinar conocimientos de diversas disciplinas: contabilidad, derecho, economía, informática, matemáticas, psicología y sociología para solucionar problemas.
- ✓ Captar oportunidades de negocios, persuadir clientes y enfrentar obstáculos.
- ✓ Experiencia en el trato y manejo de personal
- ✓ Amplia cultura general

16.3. Competencias profesionales

Las competencias profesionales desarrolladas en el campo de la ingeniería aplicada diferencian a cada rama de ingenieros por sus aportes a la sociedad y definen en su formulación el nivel de desarrollo mínimo para cada tipo de programa académico.

³¹Competencias Específicas, Gestipolis (2011)

En la redacción de una competencia profesional se incluye la acción o habilidad en la cual se espera un desempeño competitivo y presenta el peligro de ser interpretada como un saber hacer, que si no abarca el desarrollo de los atributos interrelacionados señalados en la definición propuesta, no logra desarrollar la competencia como potencial creativo y dinámico. En síntesis, la competencia profesional no es el desempeño; el desempeño competitivo es la competencia en acción y perfeccionamiento³².

Desempeño en:

- ✓ Planificación y elaboración de Proyectos

- ✓ Flexibilidad mental, habilidad de negociación, capacidad de análisis, criterio para dirigir y facilidad para orientar a clientes internos y externos.
- ✓ Prevenir, proponer, solucionar, actuar en defecto
- ✓ Estabilidad para actuar con objetivos frente a oportunidades y amenazas del mercado.
- ✓ Es el ideólogo de estrategias tendientes a acrecentar los activos de una empresa.
- ✓ Lleva a cabo programas de inducción e integración de los funcionarios, empleados y trabajadores.
- ✓ Sagacidad para la investigación de mercados, encontrar e integrar información que fundamente la toma de decisiones.

17. Empresa

La empresa es todo ente económico cuyo esfuerzo se orienta a ofrecer bienes y/o servicios que al ser vendidos producirán un valor marginal conocido como utilidad³².

³²Competencias Profesionales en el Campo de la Ingeniería, Monografías.com (2011)

³³La Empresa, Clasificación y Ley de Cooperativas en Ecuador, Monografías.com (2011)

17.1. Clasificación

La empresa puede ser clasificada desde varios puntos de vista; para este efecto se tomará en consideración los siguientes:

A. Por la actividad que cumple

- **Comercial:** Aquella que se encarga del acercamiento de los bienes desde el productor hacia el intermediario minorista o al consumidor, sin realizar cambios de forma ni de fondo en la naturaleza de los bienes.

- **Industrial:** Es aquella encargada de la transformación, modificación substancial o leve de ciertos bienes menores en otros mayores con la ayuda de los factores de la producción.
- **Servicios:** Empresa creada con el fin de atender ciertas necesidades de carácter biológico, sentimental, afectivo y similares.

B. Por el tamaño

Las empresas se clasifican en pequeñas medianas y grandes. El tamaño de una empresa está dado por varios factores, entre los cuales los más destacados son:

Valor del Patrimonio, Volumen de sus Activos Fijos, Número de Personas, Superficie o área de utilización, etc.

- **Grande:** Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas.
- **Mediana:** Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.
- **Pequeñas:** Se dividen a su vez en:
 - Pequeña:** Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.
 - Micro:** Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).
 - Famiempresa:** Es un nuevo tipo de explotación en donde la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva.

C. Por el sector al que pertenece

Las empresas pueden pertenecer al:

- **Sector Privado:** El aporte del capital corresponde a personas naturales o jurídicas del sector privado.
- **Sector Público:** Si el aporte del capital lo hace el gobierno (Estado).
- **Sector Mixto:** Cuando a la conformación del capital concurren los aportes tanto del sector privado como del sector público.

D. Por la forma de organización del capital

En este sentido las empresas se clasifican en:

- ✓ **Unipersonales:** El capital se conforma con el aporte de una sola persona natural.
- ✓ **Sociedad o Compañía:** El capital (propiedad) se conforma mediante el aporte de varias personas naturales o jurídicas. Las sociedades se subdividen:
 - De Personas:** En comandita simple y nombre colectivo.
 - De Capital:** Sociedad anónima, economía mixta, compañía limitada y en comandita por acciones.
- ✓ **Sociedad anónima:** Se puede definir como una “Sociedad de naturaleza mercantil, cualquiera que sea su objeto” o se puede decir que es la típica sociedad de capital, siendo una entidad jurídica, diferente de sus propietarios o accionistas, el capital está formado por acciones de igual valor e indivisibles que se representan en títulos negociables, se debe constituir por medio del otorgamiento de escritura pública o por inscripción en el registro mercantil.
- ✓ **Sociedad limitada:** Se crea como una persona jurídica distinta de los socios considerados como individuos, el capital se pagará íntegramente al constituirse la compañía, aportes individuales en

efectivo o en especie, el número de socios es mayor de 2 y menor de 25.

- ✓ **Sociedad en comandita:** Es aquella que se constituye de uno o más socios que se comprometen solidariamente a responder por las operaciones sociales, se lo establece a través de escritura pública y se registra en la cámara de comercio, el número de socios es más de 2 y menos de 25. Los que conforman la Sociedad en Comandita simple son los socios gestores o colectivos y los socios comanditarios, una de las ventajas que se tiene al utilizar la Sociedad en Comandita Simple es el tipo societario más usado por las familias que quieren evitarse el trámite de la sucesión.

Naturalmente los padres se reservan la calidad de socios gestores y así logran administrar los bienes de la sociedad evitando que alguno de los hijos dilapide el patrimonio familiar. En cuanto a negocios se trata, la sociedad en comandita simple no suele ser la más utilizada; ya que no permite una gran flexibilidad en su manejo y administración, ni su ampliación con facilidad.

El capital social se forma con los aportes de los socios comanditarios o con los de estos y los de los socios colectivos simultáneamente. Cuando los socios colectivos hicieren aportaciones de capital, en la respectiva escritura se relacionara por su valor.

- ✓ **Sociedad en comandita por acciones:** Una sociedad comandita por acciones es aquella que tiene como mínimo cinco accionistas para constituirse como sociedad, esta sociedad representada en acciones de igual valor.

El aporte de los socios gestores a nivel de la industria no formara parte del capital social, la disolución de una sociedad se puede dar por: La no prórroga del tiempo previsto para su expiración, por la extinción de las cosas objetos de su explotación, por la reducción de

socios al mínimo previsto por la ley, por declaración de quiebra de la sociedad, por decisiones de una autoridad competente³⁴.

17.2. Elementos de la empresa

Se consideran elementos de la empresa todos aquellos factores, tanto internos como externos, que influyen directa o indirectamente en su funcionamiento.

Los principales elementos de la empresa son los siguientes:

- ✓ **El empresario:** Es la persona o conjunto de personas encargadas de gestionar y dirigir tomando las decisiones necesarias para la buena marcha de la empresa. No siempre coinciden la figura del empresario y la del propietario, puesto que se debe diferenciar el director, que administra la empresa, de los accionistas y propietarios que han arriesgado su dinero percibiendo por ello los beneficios.
- ✓ **Los trabajadores:** Es el conjunto de personas que rinden su trabajo en la empresa, por lo cual perciben unos salarios.
- ✓ **La tecnología:** Está constituida por el conjunto de procesos productivos y técnicas necesarias para poder fabricar (técnicas, procesos, máquinas, ordenadores, etc.).

³⁴Tipos de Sociedades, Rincón del Vago (2011)

- ✓ **Los proveedores:** Son personas o empresas que proporcionan las materias primas, servicios, maquinaria, etc., necesarias para que las empresas puedan llevar a cabo su actividad.
- ✓ **Los clientes:** Constituyen el conjunto de personas o empresas que demandan los bienes producidos o los servicios prestados por la empresa.
- ✓ **La competencia:** Son las empresas que producen los mismos bienes o prestan los mismos servicios y con las cuales se ha de luchar por atraer a los clientes.

- ✓ **Los organismos públicos:** Tanto el Estado central como los Organismos Autónomos y Ayuntamientos condicionan la actividad de la empresa a través de normativas laborales, fiscales, sociales, etc³⁵.

18. Pymes

Según el seminario realizado sobre mecanismos de promoción de exportaciones para las pequeñas y medianas empresas en los países de la Aladi, en Montevideo Uruguay³⁶.

Las pequeñas y medianas empresas (conocidas también por el acrónimo Pymes) son empresas con características distintivas, y tienen dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los estados o regiones.

Son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos. Usualmente se ha visto también el término Mi Pymes (acrónimo de "micro, pequeñas y medianas empresas"), que es una expansión del término original, en donde se incluye a la microempresa.

³⁵Elementos de la Empresa, Rincón del Vago (2011)

³⁶Seminario Mecanismos de Promoción de Exportaciones para las Pequeñas y Medianas Empresas en los Países de la Aladi, en Montevideo Uruguay (2001)

18.1. Características de las Pymes

En Ecuador, de acuerdo a su tamaño, las empresas tienen las categorías siguientes:

- **Microempresas:** emplean hasta 10 trabajadores, y su capital fijo (descontado edificios y terrenos) puede ir hasta 20 mil dólares.
- **Talleres artesanales:** se caracterizan por tener una labor manual, con no más de 20 operarios y un capital fijo de 27 mil dólares.
- **Pequeña Industria:** puede tener hasta 50 obreros.

- **Mediana Industria:** alberga de 50 a 99 obreros, y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.
- **Grandes Empresas:** son aquellas que tienen más de 100 trabajadores y 120 mil dólares en activos fijos.

19. Área administrativa

Da soporte a las demás áreas técnicas, lo cual la convierten en un órgano fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Provista de un coordinador general, cuya función principal está enmarcada en la planificación, coordinación, dirección y ejecución de las labores encomendadas por ley, a su vez esta área se divide en tres áreas importantes: Contable y financiera, Recursos Humanos y Comercial³⁷.

20. Área de Recursos Humanos

Su función primordial es dotar a la organización de un recurso humano eficiente y compenetrado con el que hacer de la Institución. Enmarca las funciones de: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Inducción, Desempeño, Relaciones Laborales y Documentación.

³⁷Área Administrativa y de Planificación, Google (2011)

La administración debe poner especial interés en los recursos humanos, pues el hombre es el actor primordial en la marcha de una empresa. De la habilidad de aquél, de su fuerza física, de su inteligencia, de sus conocimientos y experiencia, depende el logro de los objetivos de la empresa y el adecuado manejo de los demás elementos de ésta³⁸.

Principales funciones

- Contratación
- Empleo
- Reclutamiento

- Selección
- Introducción o inducción
- Promoción, transferencias y ascensos
- Capacitación
- Desarrollo
- Sueldos y salarios
- Análisis y evaluación de puestos
- Calificación de méritos
- Remuneración y vacaciones
- Relaciones laborales
- Contratos colectivos de trabajo
- Disciplina
- Investigación de personal

³⁸Áreas Básicas de la Empresa, Rincón del Vago (2011)

- Relaciones de trabajo
- Servicios y prestaciones
- Actividades recreativas
- Prestaciones
- Higiene y seguridad industrial
- Ausentismo y accidentes
- Planeación de recursos humanos
- Rotación

- Auditoría personal

21. Área Financiera

De vital importancia es esta función, ya que toda la empresa trabaja en constantes movimientos de dinero. Esta área se encarga de la obtención de fondos y del suministro del capital que se utiliza en el funcionamiento de la empresa, procurando disponer con los medios económicos necesarios para cada uno de los departamentos, con el objeto de que puedan funcionar debidamente.

El área de finanzas tiene implícito el objetivo del máximo aprovechamiento y administración de los recursos financieros.

Principales funciones

- Financiamiento
- Planeación financiera
- Relaciones financieras

- Tesorería
- Obtención de recursos
- Inversiones
- Contraloría
- Contabilidad general
- Contabilidad de costos
- Presupuestos
- Auditoría interna

- Impuestos

22. Área Comercial

El departamento comercial en las empresas es una función de primerísimo orden, ya que es la responsable directa de las relaciones con los clientes y de la consecución de los objetivos de venta que son la fuente principal de ingresos de las empresas³⁹.

Principales funciones

- Formular, conforme a lo que disponga la dirección general, las políticas institucionales y directrices en materia comercial, y supervisar el cumplimiento de las políticas, objetivos y planes de gestión comercial a nivel institucional.
- Definir, preparar y documentar programas para mejorar la gestión comercial, planear y coordinar su incorporación en cada gerencia comercial y darles seguimiento con el fin de evaluar su efectividad.

³⁹Principales Funciones del Área Financiera, Servicio Coaching (2011)

- Dar seguimiento continuo y llevar controles sobre los niveles de recuperación de cartera, así como activar los planes y programas diseñados para este fin.
- Definir, supervisar y dar seguimiento a los indicadores y esquemas de operación de las gerencias comerciales, a fin de detectar tendencias y evitar desviaciones de los objetivos definidos por la dirección general.
- Informar los resultados de la gestión comercial a la dirección general, y asegurar su difusión entre las diversas unidades administrativas.

- Otorgar la información comercial que le requieran, en el ámbito de sus atribuciones, las diversas unidades administrativas, para el adecuado ejercicio de sus funciones⁴⁰.

23. Administración

Según Kotler P. Define a la administración como;

Laciencia social, técnica y arte que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, etc.) de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo esto de los fines que persiga la organización⁴¹.

24. Precio

Se denomina precio al valormonetario asignado a un bien o servicio. Conceptualmente, se define como la expresión del valor que se le asigna a un producto o servicio en términos monetarios y de otros parámetros como esfuerzo, atención o tiempo, etc⁴².

⁴⁰Funciones del Director Comercial, Google (2011)

⁴¹Definición de Administración, Kotler P. (2004)

⁴²Precio, Wikipedia (2010)

25. Mercado

Mercado es el conjunto de consumidores de un lugar determinado, sobre los cuales influyen unas circunstancias concretas; éstas pueden ser geográficas, sociales (hábitos), económicas (presión ejercida por la competencia), jurídicas (leyes vigentes, etc.)⁴³.

Entendemos por mercado el lugar en que asisten las fuerzas de la oferta y la demanda para realizar las transacción de bienes y servicios a un determinado precio⁴⁴.

26. Estudio de mercado.

Es la función que vincula a consumidores, clientes y público con el mercadólogo a través de la información, la cual se utiliza para identificar y definir las oportunidades y problemas de mercado; para generar, refinar y evaluar las medidas de mercadeo y para mejorar la comprensión del proceso del mismo.

Dicho de otra manera el estudio de mercado es una herramienta de mercadeo que permite y facilita la obtención de datos, resultados que de una u otra forma serán analizados, procesados mediante herramientas estadísticas y así obtener como resultados la aceptación o no y sus complicaciones de un producto dentro del mercado⁴⁵.

27. Comercio

Se denomina comercio a la actividad socioeconómica consistente en el intercambio de algunos materiales que sean libres en el mercado compra y venta de bienes y servicios, sea para su uso, para su venta o su transformación⁴⁶.

⁴³Mercado, OCÉANO (2011)

⁴⁴Mercado, Monografias.com (2011)

⁴⁵Estudio de Mercado, Wikipedia (2011)

⁴⁶Comerciante, Wikipedia (2011)

28. Comerciante

Es la persona física o jurídica que se dedica al comercio en forma habitual, como las sociedades mercantiles. También se utiliza la palabra comercio para referirse a un establecimiento comercial o tienda⁴⁷.

29. Oferta

La oferta se define como la cantidad de bienes o servicios que los productores están dispuestos a ofrecer a diferentes precios y condiciones dadas, en un determinado momento⁴⁸.

30. Producto

Es cualquier objeto que puede ser ofrecido a un mercado que pueda satisfacer un deseo o una necesidad. Sin embargo, es mucho más que un objeto físico. Es un completo conjunto de beneficios o satisfacciones que los consumidores perciben cuando compran; es la suma de los atributos físicos, psicológicos, simbólicos y de servicio⁴⁹.

31. Planeación

La planeación o planeamiento en el sentido más universal implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente. Va de lo más simple a lo complejo, dependiendo el medio a aplicarse. La acción de planear en la gestión se refiere a planes y proyectos en sus diferentes, ámbito, niveles y actitudes⁵⁰.

⁴⁷Comerciante, Wikipedia (2011)

⁴⁸Oferta, Wikipedia (2011)

⁴⁹Producto, Wikipedia (2011)

⁵⁰Planeación, Wikipedia (2011)

32. Estrategia

Es un conjunto de acciones planificadas en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

- **Estrategia empresarial:** se refiere al conjunto de acciones planificadas anticipadamente, cuyo objetivo es alinear los recursos y potencialidades de una empresa para el logro de sus metas y objetivos de expansión y crecimiento.

- **Estrategia de marketing:** está dirigida a generar productos y servicios que satisfagan las necesidades de los clientes, con mayor efectividad que la competencia, a fin de generar en el cliente lealtad hacia una empresa o una marca. Es una parte del marketing que contribuye en planear, determinar y coordinar las actividades operativas⁵¹.

33. Presupuesto

Es un plan integrador y coordinador que expresa en términos financieros con respecto a las operaciones y recursos que forman parte de una empresa para un periodo determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados⁵².

34. Análisis FODA

La matriz DOFA (también conocida como matriz FODA o análisis SWOT en inglés), es una herramienta utilizada para la formulación y evaluación de estrategia. Generalmente es utilizada para empresas, pero igualmente puede aplicarse a personas, países, etc. La situación interna se compone de 2 factores controlables: fortalezas y debilidades, mientras que la situación externa se compone de 2 factores no controlables: oportunidades y amenazas. Su nombre proviene de las siglas: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas⁵³.

⁵¹Estrategia, Wikipedia (2011)

⁵²Presupuesto, Wikipedia (2011)

⁵³Análisis FODA, Wikipedia (2011)

34.1. Fortalezas

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otros de igual clase.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿Qué ventajas tiene la empresa?
- ✓ ¿Qué hace la empresa mejor que cualquier otra?

- ✓ ¿A qué recursos de bajo coste o de manera única se tiene acceso?
- ✓ ¿Qué percibe la gente del mercado como una fortaleza?
- ✓ ¿Qué elementos facilitan obtener una venta?

34.2. Oportunidades

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿A qué buenas oportunidades se enfrenta la empresa?
- ✓ ¿De qué tendencias del mercado se tiene información?
- ✓ ¿Existe una coyuntura en la economía del país?
- ✓ ¿Qué cambios de tecnología se están presentando en el mercado?
- ✓ ¿Qué cambios en la normatividad legal y/o política se están presentando?
- ✓ ¿Qué cambios en los patrones sociales y de estilos de vida se están presentando?

34.3. Debilidades

Las Debilidades se refieren, por el contrario, a todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que la empresa ya tiene y que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la organización. También se pueden clasificar: Aspectos del Servicio que se brinda, Aspectos Financieros, Aspectos de Mercadeo, Aspectos Organizacionales, Aspectos de Control.

Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿Qué se puede mejorar?
- ✓ ¿Que se debería evitar?
- ✓ ¿Qué percibe la gente del mercado como una debilidad?
- ✓ ¿Qué factores reducen las ventas o el éxito del proyecto?

34.4. Amenazas

Las Amenazas son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿A qué obstáculos se enfrenta la empresa?
- ✓ ¿Qué están haciendo los competidores?
- ✓ ¿Se tienen problemas de recursos de capital?
- ✓ ¿Puede algunas de las amenazas impedir totalmente la actividad de la empresa?

35. Los 14 principios de administración de FAYOL

- 1. División del Trabajo:** Cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio. Este principio se ve muy claro en la moderna línea de montaje.
- 2. Autoridad:** Los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de

mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (Liderazgo).

3. **Disciplina:** Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan las empresas. Esto será el resultado de un buen liderazgo en todos los niveles, de acuerdos equitativos (tales disposiciones para recompensar el rendimiento superior) y sanciones para las infracciones, aplicadas con justicia.
4. **Unidad de Dirección:** Las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.
5. **Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona.
6. **Subordinación de interés individual al bien común:** En cualquier empresa el interés de los empleados no debe tener prelación sobre los intereses de la organización como un todo.
7. **Remuneración:** La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los patronos.
8. **Centralización:** Fayol creía que los gerentes deben conservar la responsabilidad final pero también necesitan dar a sus subalternos la autoridad suficiente para que puedan realizar adecuadamente su oficio. El problema consiste en encontrar el mejor grado de Centralización en cada caso.
9. **Jerarquía:** La línea e autoridad en una organización representada hoy generalmente por cuadros y líneas y líneas de

un organigrama pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

10. **Orden:** Los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento adecuado. En particular, cada individuo debe ocupar el cargo o posición más adecuados para él.
11. **Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos.
12. **Estabilidad del Personal:** Una alta tasa de rotación del personal no es conveniente para el eficiente funcionamiento de una organización.
13. **Iniciativa:** Debe darse a los subalternos la libertad para concebir y llevar a cabo sus planes, aun cuando a veces se cometan errores.
14. **Espíritu de Grupo:** Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Recomendaba por ejemplo el empleo de comunicación verbal en lugar de la comunicación formal por escrito, siempre que fuera posible.

X. MATERIALES Y MÉTODOS

1. Localización de la investigación

La investigación se realizó en los sectores de mayor concentración empresarial del cantón Quevedo, ya que esta ciudad cuenta con 150 empresas grandes y medianas según datos proporcionados por la Cámara de Comercio, las encuestas se realizaron en las siguientes zonas:

- ✓ Quevedo = (calles; 7 de octubre, Bolívar, June Guzmán y la Parroquia Viva Alfaro).
- ✓ Vía a Valencia
- ✓ San Camilo
- ✓ Vía a Buena Fe
- ✓ Vía a el Empalme

Quevedo es considerada como la segunda ciudad más importante de la Provincia de los Ríos, se encuentra en el centro de la Región Litoral, presenta un clima tropical húmedo, con una temperatura media de 24 grados centígrados, las coordenadas geográficas son: 1° 20' 30" de latitud sur y los 79° 28' 30" de longitud occidental, se encuentra a 74 metros sobre el nivel del mar. Está limitada:

- Al norte: Cantones Buena Fe y Valencia.
- Al sur: Cantón Mocache.
- Al este: Cantones Ventanas y Quinsaloma.
- Al oeste: Cantón El Empalme (Provincia del Guayas).

2. Materiales

Los materiales que se emplearon para el presente trabajo se los detallan a continuación:

- ❖ Equipo de computación, USB

- ❖ Equipos, útiles y muebles de oficina
- ❖ Documentos oficiales
- ❖ Materiales bibliográficos (internet, libros folletos, tesis)
- ❖ Suministros de oficina
- ❖ Recursos económicos

3. Métodos de investigación

Para la investigación se emplearon los siguientes métodos:

3.1. Método Inductivo

Este método nos permitió obtener conclusiones del problema planteado de la investigación lo cual nos llevó a conocer los perfiles profesionales más adecuados para el área administrativa.

3.2. Método Deductivo

Con el método de deducción confirmamos las necesidades que tienen los empresarios por contratar profesionales competitivos para el área administrativa.

3.3. Método Analítico

Mediante la aplicación de este método, se analizaron y procesaron los datos recolectados de la investigación.

4. Tipos de investigación

Se utilizaron dos tipos de investigación los cuales se detallan a continuación:

4.1. Investigación aplicada

Este tipo de investigación se lo aplicó mediante las encuestas realizadas a de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, ya que por medio de los Propietarios, Gerentes y Jefes de Recursos Humanos se obtuvo la información requerida.

4.2. Investigación descriptiva

Esta clase de investigación nos ayudó a analizar detenidamente los perfiles profesionales más ocnionados para ocupar cargos en el área administrativa, sus competencias, etc.

5. Técnicas de investigación

Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron las siguientes:

5.1. Encuestas y entrevistas

Las encuestas fueron realizadas a los Propietarios, Gerentes y Jefes de Recursos Humanos en la mayoría de los casos, mediante un cuestionario, donde se obtuvo datos, cuyas opiniones ayudaron al desarrollo de la investigación.

La entrevista, constituye la parte operativa de las encuestas, ya que se realizaron varias visitas a las empresas, respaldado de un documento certificado por la Facultad de Ciencias Empresariales UTEQ., lo que ayudó a obtener información mediante diálogos entre el entrevistado y el entrevistador.

6. Determinación del tamaño de la muestra

Para la determinación de la muestra se consideró la información proporcionada por la Cámara de Comercio del Cantón Quevedo, ya que cuenta con 142 empresas grandes y medianas asociadas, también se tomó en cuenta 8 importantes entidades no asociadas.

De las 150 empresas grandes y medianas, se consideró un 30% para realizar las encuestas, debido a que este grupo de empresas cuentan con las áreas requeridas para la realización de este proyecto. La distribución se detalla en el Cuadro 1.

CUADRO 1. Distribución de las encuestas por sectores de acuerdo al porcentaje empresarial del cantón Quevedo, año 2010

	Empresas	%	Muestra
--	-----------------	----------	----------------

Sectores			
Quevedo	74	49,3	20
Vía a Valencia	33	22,0	9
San Camilo	13	8,7	3
Vía a Buena Fe	15	10,0	4
Vía a el Empalme	15	10,0	4
Total encuestados	150	100,0	40

Fuente: Cámara de Comercio del cantón Quevedo año 2010
 Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
 Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

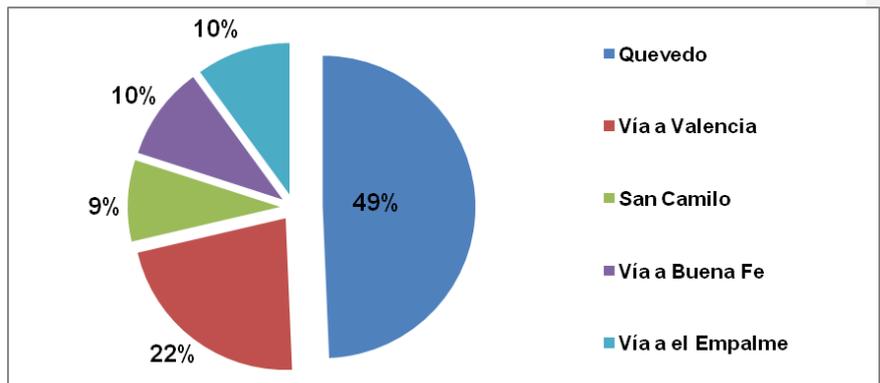


FIGURA 1. Distribución de las encuestas por sectores de acuerdo al porcentaje empresarial del cantón Quevedo, año 2010

XI. RESULTADOS

En base al estudio realizado sobre, “Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo”, se obtuvieron los siguientes resultados.

1. Tamaño de las empresas

De la información obtenida por medio de las encuestas se pudo determinar que el 52.5% de las empresas son grandes y la mayor parte de ellas se encuentran ubicadas en la Vía a Valencia con un 77.8% de acuerdo al número de entidades distribuidas por sectores, mientras que el 47.5% restante son medianas y su mayor concentración está en el sector Quevedo con un 70%. Cuadro 2.

Cuadro 2. Tamaño de las empresas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Tamaño		Total
	Grande	Mediana	
Quevedo	6 30%	14 70%	20 100%
Vía a Valencia	7 77.8%	2 22.2%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	4 100%
Total encuestados	21 52.5%	19 47.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

2. Características de las empresas grandes y medianas

En el cuadro 3, se observa que el 72.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo son sociedades (anónimas, limitadas, etc.), lo que indica que 13 de ellas se encuentran localizadas en Quevedo, en lo que a cooperativas se refiere solo cuentan con un 5%, las familiares disponen de un 12.5% y finalmente la administración pública/universidad ha sido considerada como opción en un 10%.

CUADRO 3. Características de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Tipo				Total
	Sociedades (anónimas, limitadas, etc.)	Cooperativas	Familiares	Administración Pública/ Universidad	
Quevedo	13 65%	2 10%	2 10%	3 15%	20 100%
Vía a Valencia	8 88,9%	0 0%	1 11.1%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	0 0%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	0 0%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	0 0%	0 0%	1 25%	4 100%
Total encuestados	29 72.5%	2 5%	5 12.5%	4 10%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

3. Titularidad de las empresas

De la información obtenida por medio de las encuestas se ha llegado a determinar que el 90% de las entidades son de carácter privadas, siendo su mayor concentración la zona céntrica de Quevedo que cuenta con 17 empresas, seguido de la Vía a Valencia que tiene 9, mientras que el 10% restante corresponde a empresas públicas. Cuadro 4.

CUADRO 4. Titularidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010

Sectores	Titularidad		Total
	Pública	Privada	
Quevedo	3 15%	17 85%	20 100%
Vía a Valencia	0 0%	9 100%	9 100%
San Camilo	0 0%	3 100%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	4 100%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	3 75%	4 100%
Total encuestados	4 10%	36 90%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

4. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas

Según los resultados del cuadro 5, el 35% de las empresas encuestadas cuenta con un intervalo de 20 a 30 trabajadores para realizar su actividad comercial, seguido de un 20% que tiene entre 31 a 50 empleados, un 2.5% posee de 51 a 99, de manera que en su mayoría el 42.5% cuenta con más de 100 personas que laboran en sus empresas, es por ello que el 77.8% de esta opción corresponde al sector de la Vía a Valencia.

CUADRO 5. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Número de trabajadores				Total
	Entre 20 y 30	Entre 31 y 50	Entre 51 y 99	Más de 100	
Quevedo	12 60%	5 25%	1 5%	2 10%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	1 11.1%	0 0%	7 77.8%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	0 0%	0 0%	3 75%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	14 35%	8 20%	1 2.5%	17 42.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

5.Sectores económicos

De acuerdo al estudio realizado observamos que un 32.5% del total de los encuestados se dedican a la actividad comercial, siendo el sector de Quevedo el que lidera esta actividad, el 15% manifiesta que son empresas de servicios, en cuanto al mercado financiero encontramos un 15%, el 12.5% es comercial agrícola y se encuentran agrupadas en la Vía a Valencia, en cuanto al sector comercial industrial tiene un 22.5% y sólo un 2.5% está

dedicada a la investigación-agrícola-comercial y se encuentra en la Vía a el Empalme. Cuadro 6.

CUADRO 6. Sectores económicos del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Sectores económicos						Total
	Comercial	Servicios	Financieras	Comercial Agrícola	Comercial Industrial	Investigación Agrícola Comercial	
Quevedo	10 50%	3 15%	6 30%	0 0%	1 5%	0 0%	20 100%
Vía a Valencia	0 0%	1 11.1%	0 0%	5 55.6%	3 33.3%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	0 0%	0 0%	0 0%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	3 75%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	0 0%	0 0%	1 25%	1 25%	4 100%
Total encuestados	13 32.5%	6 15%	6 15%	5 12.5%	9 22.5%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

6. Estructura Organizacional

Según el estudio realizado a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo encontramos que el 100% de los encuestados tienen establecido una estructura organizacional.

7. Dependencias del área administrativa

7.1. Dependencia Gerencia General

De acuerdo a las encuestas realizadas constatamos que el 100% de los encuestados cuentan con la dependencia gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

7.2. Dependencia Administración Financiera

Con respecto a la dependencia administración financiera con que cuentan las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo encontramos que un gran porcentaje tiene esta opción, lo que corresponde al 70%, ya que la mayoría están concentradas en la Vía a Valencia, de tal manera que el 30% restante señala que no cuenta con este departamento. Cuadro 7.

CUADRO 7. Dependencia administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Administración Financiera		Total
	Cuentan	No cuentan	
Quevedo	9 45%	11 55%	20 100%
Vía a Valencia	9 100%	0 0%	9 100%
San Camilo	3 100%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	4 100%	0 0%	4 100%
Total encuestados	28 70%	12 30%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

7.3. Dependencia Recursos Humanos

De la misma manera encontramos que el 70% de los encuestados cuentan con la dependencia de recursos humanos, mientras que el 30% manifestó que no cuentan con esta opción ya que un gran porcentaje de las empresas encuestadas corresponden al sector de Quevedo con un 55%. Cuadro 8

CUADRO 8. Dependencia recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Recursos Humanos		Total
	Cuentan	No cuentan	
Quevedo	9 45%	11 55%	20 100%
Vía a Valencia	9 100%	0 0%	9 100%
San Camilo	3 100%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	4 100%	0 0%	4 100%
Total encuestados	28 70%	12 30%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

7.4. Dependencia Comercial

Según las encuestas realizadas el 100% de las empresas señalaron que cuentan con la dependencia comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de la gerencia general

8.1. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales

Para conocer el nivel de los estudios realizados por parte de los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, observamos que el 42.5% tiene maestría, un 55% manifestó que posee título terminal y su mayor concentración se encuentra en el sector de Quevedo

con un 70%, en cuanto a los estudios universitarios intermedios sólo un 2.5% eligió esta opción. Cuadro 9.

CUADRO 9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	
Quevedo	5 25%	14 70%	1 5	20 100%
Vía a Valencia	5 56.6%	4 44.4%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	17 42.5%	22 55%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.2. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os)

El 10% de las empresas grandes y medianas encuestadas, señalaron que las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) tienen un nivel de estudio en maestría, con título terminal un 30%, estudios universitarios intermedios un 2.5%, un gran porcentaje no dispone de ninguna de las opciones mencionadas en sus empresas lo que corresponde al 57.5%. Cuadro 10.

CUADRO 10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	6 30%	0 0%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	2 22.2%	0 0%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	1 33.3%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	3 75%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	1 75%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	4 10%	12 30%	1 2.5%	23 57.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
 Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.3. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos

El 5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo cuentan con auditores internos quienes han realizado doctorado (PhD), mientras que un 10% de los encuestados manifiestan que los auditores tienen estudios en maestría, un 7.5% aduce que los profesionales poseen título terminal, un alto porcentaje que corresponde al 77.5% no dispone de este cargo en sus entidades. Cuadro 11.

CUADRO 11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Doctorado (PhD)	Maestría	Título terminal	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	1 5%	0 0%	18 90%	20 100%
Vía a Valencia	0 0%	2 22.2%	2 22.2%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	1 25%	3 75%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	0 0%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	2 5%	4 10%	3 7.5%	31 77.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.4. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general

Observamos que el 5% de los encuestados cuentan con asistentes de gerencia general, quienes tienen estudios en maestría, un 40% de los empresarios manifestaron que los asistentes poseen título terminal, concentrados en su mayoría en el sector de Quevedo, un 42.5% señaló que sus trabajadores cuentan con estudios universitarios intermedios, el 12.5% no dispone del cargo en sus empresas. Cuadro 12.

CUADRO 12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	0 0%	10 50%	6 30%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	2 22.2%	6 66.7%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	2 5%	16 40%	17 42.5%	5 12.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.5. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros

De acuerdo a las encuestas realizadas se concluyó que el 20% de las empresas tienen administradores financieros con estudios en maestría, ya que en un gran porcentaje se encuentran ubicados en la Vía a Valencia, un 37.5% de los encuestados tienen administradores con título terminal, en su mayoría el 42.5% no disponen de este cargo. Cuadro 13.

CUADRO 13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Maestría	Título terminal	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	4 2%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	5 57%	4 44%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	2 67%	1 33%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	15 37.5%	17 42.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.6. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera

Observamos en el cuadro 14, que un 20% de los encuestados tienen asistentes de administración financiera con título terminal, el 22.5% señaló contar con empleados quienes han realizado estudios universitarios intermedios, de la misma manera la investigación realizada a las empresas grandes y medianas nos mostró que el 57.5% no disponen de este cargo.

CUADRO 14. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	0 0%	5 25%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	3 33.3%	2 22.2%	4 44.4%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	2 66.7	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	2 50%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	9 22.5%	23 57.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.7. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad

El 42.5% del total de los encuestados señalaron que los jefes de contabilidad cuentan con título terminal, con estudios universitarios intermedios el 30% se caracteriza por tener esta opción, un 27.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo manifestó que no tienen este cargo disponible. Cuadro 15.

CUADRO 15. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	5 25%	5 25%	10 50%	20 100%
Vía a Valencia	5 55.6%	4 44.4%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	17 42.5%	12 30%	11 27.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos

Un 12.5% de los encuestados cuentan con jefes de recursos humanos quienes han realizado estudios en maestría, el 47.5% señala que sus profesionales poseen título terminal, de manera que en el sector de la Vía a Valencia resalta esta opción con un 77.8%, el 7.5% de empresarios manifiestan que sus empleados tienen estudios universitarios intermedios,

mientras que el 32.5% de las instituciones señalaron que no disponen de este cargo. Cuadro 16.

CUADRO 16. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	6 30%	0 0%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	7 77.8%	1 11.1%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	3 100%	0 0%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	1 25%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	5 12.5%	19 47.5%	3 7.5%	13 32.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos

De acuerdo a las encuestas realizadas, un 42.5% de los empresarios manifestaron que el nivel de estudios de los asistentes de recursos humanos corresponde a título terminal, el 12.5% para estudios universitarios intermedios, hallándose la mayoría en la Vía a Valencia con un 33.3%, y el

45% de los encuestados respondió que no cuentan con este cargo. Cuadro 17.

CUADRO 17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	5 25%	0 0%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	5 55.6%	3 33.3%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	0 0%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	17 42.5%	5 12.5%	18 45%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias

En el cuadro 18, podemos notar de acuerdo a lo que manifestaron los encuestados, que sólo un 10% tiene título terminal, y que la Vía a Valencia lidera esta opción, para estudios universitarios intermedios encontramos también un 10% que corresponde al mismo sector, en su mayoría el 80% de

las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo señaló que no dispone del cargo jefe de desarrollo de competencias.

CUADRO 18. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	2 10%	17 85%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	2 22.2%	5 56.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	3 100%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	4 100%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	4 10%	4 10%	32 80%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales

El 70% de los encuestados manifiesta que título terminal es el estudio de mayor nivel realizado por parte de los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, resaltando en su mayoría el sector de Quevedo, en cuanto a los estudios universitarios intermedios

encontramos un 27.5% y sólo el 2.5% de las entidades no disponen del cargo. Cuadro 19.

CUADRO 19. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	13 65%	6 30%	1 5%	20 100%
Vía a Valencia	8 89%	1 11%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33%	2 67%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	28 70%	11 27.5%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales

Del total de los encuestados el 20% señala que los asistentes comerciales poseen título terminal, el 67.5% manifiesta que sus empleados han alcanzado un nivel de estudios universitarios intermedios, de manera que el

12.5% de las empresas grandes y medianas no cuentan con este cargo.
Cuadro 20.

CUADRO 20. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	5 25%	11 55%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	3 33.3%	5 55.6%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	0 0%	3 100%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	4 100%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	4 100%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	27 67.5%	5 12.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas

El 40% de los encuestados señalan que los directores de ventas tienen título terminal, también comprobamos que un 42.5% revela que sus empleados disponen de estudios universitarios intermedios por lo que el 55% de ellos

están ubicados en la ciudad de Quevedo y el 17.5% de las empresas grandes y medianas no disponen del cargo. Cuadro 21.

CUADRO 21. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	4 20%	11 55%	5 25%	20 100%
Vía a Valencia	7 77.8%	1 11.1%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	16 40%	17 42.5%	7 17.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

9. Proceso previo a la contratación del personal

El proceso de contratación de personal constituye uno de los principales objetivos que deben tener las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo para un funcionamiento próspero.

El 100% de los encuestados manifiestan que tienen previamente establecido un proceso de contratación de personal en sus establecimientos.

10. Aspectos que se aplican previos a la contratación de un profesional

El estudio realizado nos muestra que, previo a la contratación de un profesional en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo el 5% se aplica más para cada uno de los siguientes aspectos; Nombre del cargo, área o dependencia, justificación del cargo, principales funciones, requisitos del cargo, causas de la vacante, nivel salarial, sexo, edad, experiencia, responsabilidad del cargo, jornada de trabajo, nivel de estudio y ubicación dentro del organigrama, un 3.9% debe estar relacionado con el puesto, el 4.8% considera que desarrollo futuro es otro aspecto importante. Cuadro 22.

CUADRO 22. Aspectos que se aplican previos a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Aspectos																				Total	
	Nombre del cargo	Área o dependencia	Jefe inmediato	Justificación del cargo	Principales funciones	Requisitos del cargo	Causas de la vacante	Nivel salarial	Desarrollo futuro	Sexo	Edad	Experiencia	Capacitación y habilidades	Profesión relacionada con el puesto	Responsabilidad del cargo	Ambiente físico	Jornada de trabajo	Nivel de estudio	Ubicación dentro del organigrama	Misión del cargo		Requisitos intelectuales
Quevedo	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	11 2.9%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	14 3.7%	13 3.4%	20 5.2%	12 3.1%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	18 4.7%	14 3.7%	382 100%
Vía a Valencia	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	189 100%
San Camilo	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	2 3.2%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	62 100%
Vía a Buena Fe	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	3 3.7%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	3 3.7%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	82 100%
Vía a el Empalme	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	84 100%
Total encuestados	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	30 3.8%	40 5%	40 5%	40 5%	34 4.3%	31 3.9%	40 5%	32 4%	40 5%	40 5%	40 5%	38 4.8%	34 4.3%	799 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11. Perfiles profesionales en la gerencia general

11.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general

El cuadro 23, nos muestra que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de gerente general es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, con un 37.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido del 27.5% que elige a Ingenieros en Administración de Empresas, el 20% de las entidades solicitan Economistas, un 10% prefiere a Ingenieros en Administración Financiera, y sólo un 5% requieren de los servicios de Ingenieros en Marketing.

CUADRO 23. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración de Empresas	Ingeniero en Administración Financiera	Ingeniero en Gestión Empresarial	Economista	Ingeniero en Marketing	
Quevedo	6 30%	2 10%	7 35%	4 20%	1 5%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	2 22.2%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	0 0%	2 50%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	1 25%	0 0%	1 25%	4 100%
Total encuestados	11 27.5%	4 10%	15 37.5%	8 20%	2 5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de Secretaria (o) Ejecutiva (o)

De la información obtenida por medio de las encuestas realizadas a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo se pudo determinar que el perfil profesional más requerido es el de Secretaria (o) Ejecutiva (o) con el 22.5%, siendo el sector de Quevedo el que más lo solicita en un 20%, encontramos que apenas un 2.5% prefieren a Ingenieros en Administración de Empresas, el 5% Ingenieros en Gestión Empresarial, Economistas un 7.5%, el 5% de los encuestados demandan Contadores Públicos Autorizados y el 57.3% de las instituciones no disponen del cargo. Cuadro 24.

CUADRO 24. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales						Total
	Secretariado Ejecutivo	Ingeniero en Administración de Empresas	Ingeniero en Gestión Empresarial	Economista	Contador Público Autorizado	Cargo no disp.	
Quevedo	4 20%	0 0%	2 10%	1 5%	1 5%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	0 0%	0 0%	1 11.1%	1 11.1%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	9 22.5%	1 2.5%	2 5%	3 7.5%	2 5%	23 57.3%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno

El 12.5% de los encuestados señalan que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de auditor interno es el de Contador Público Autorizado, en un 7.5% prefieren Ingenieros en Administración de Empresas, tan solo un 2.5% solicitan Economistas y un gran porcentaje que corresponde al 77.5% no cuentan con el cargo de Auditor Interno. Cuadro 25.

CUADRO 25. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Contador Público Autorizado	Ingeniero en Administración de Empresas	Economista	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	0 0%	0 0%	18 90%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	5 12.5%	3 7.5%	1 2.5%	31 77.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11.4. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general

Con respecto a los perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general encontramos que el de mayor preferencia es el de Ingeniero en Gestión Empresarial con un 40%, seguido de Ingeniero en Administración Financiera con el 13%, Contador Público Autorizado es requerido por el 8%, apenas el 5% prefieren Ingenieros en Marketing, Economistas el 13% , Ingenieros en Administración de Empresas el 10% y un 13% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo no disponen del cargo. Cuadro 26.

CUADRO 26. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales							Total
	Ing. Gestión Emp.	Ing. Adm. Financiera	CPA	Ing. Marketing	Economista	Ing. Adm. de Empresas	Cargo no disp.	
Quevedo	8 40%	3 15%	1 5%	1 5%	1 5%	2 10%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	4 44%	1 11%	2 22%	0 0%	1 11%	1 11%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33%	0 0%	0 0%	1 33%	1 33%	0 0%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	2 50%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	16 40%	5 13%	3 8%	2 5%	5 13%	4 10%	5 13%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12. Competencias en la gerencia general

12.1. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno

Según el estudio realizado encontramos que capacidad para dirigir, tomar decisiones y gestión de conflictos son las competencias transversales con mayor elección por parte de los encuestados con 13% para cada una de ellas, el 12% para conocimientos en la práctica, conocimientos básicos de la profesión, formación empresarial con espíritu emprendedor y comunicarse con personas no expertas en la materia y sólo un 3% de las empresas grandes y medianas no aplican ninguna de estas opciones. Cuadro 27.

CUADRO 27. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales									Total respuestas
	Capacidades									
	Dirigir	Tomar decisiones	Gestión de conflictos	Planear y organizar	Conocimientos en la práctica	Con. básicos de la profesión	Formación Empresarial	Comunicarse con personas	No aplica	
Quevedo	20 13%	20 13%	20 13%	20 13%	18 11%	18 11%	20 13%	19 12%	5 3%	160 100%
Vía a Valencia	9 13%	9 13%	9 13%	9 13%	8 11%	8 11%	8 11%	8 11%	4 6%	72 100%
San Camilo	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	0 0%	32 100%
Vía a el Empalme	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	0 0%	32 100%
Total encuestados	40 13%	40 13%	40 13%	40 13%	37 12%	37 12%	39 12%	38 12%	9 3%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.2. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno

En el cuadro 28, podemos observar que el 11.9% corresponde a organización y gestión de empresas, seguido de técnicas de comunicación con un 8.4%, el 12.2% para tecnología moderna, tener conocimientos en los idiomas español e inglés representa un 6.6% de las competencias específicas que un gerente, asistente y auditor interno deben tener, técnicas de auditoría un 10.9% del total de las respuestas, 6.3% en técnicas de muestreo, las de mayor porcentaje con el 12.5% son normas legales y normas profesionales.

CUADRO 28. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas									Total respuestas
	Conocimientos									
	Organización y gestión de empresas	Técnicas de comunicación	Tecnología moderna	Español e Inglés	Técnicas de auditoría	Técnicas de muestreo	Normas legales	Normas Profesionales	No aplica	
Quevedo	19 11.9%	12 7.5%	20 12.5%	7 4.4%	16 10%	6 3.8%	20 12.5%	20 12.5%	40 25%	160 100%
Vía a Valencia	8 11.1%	6 8.3%	9 12.5%	6 8.3%	8 11.1%	7 9.7%	9 12.5%	9 12.5%	10 13.9%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	2 8.3%	3 12.5%	1 4.2%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	24 100%
Vía a Buena Fe	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	3 9.4%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	32 100%
Total encuestados	38 11.9%	27 8.4%	39 12.2%	21 6.6%	35 10.9%	20 6.3%	40 12.5%	40 12.5%	60 18.8%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.3. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno

Encontramos que el 8.4% de las competencias profesionales requieren conocimientos en la planificación y elaboración de proyectos, habilidades de negociación y criterio está en 12.2%, análisis y síntesis 11.6%, con el 12.5% prevenir, proponer, solucionar y el logro de metas son esenciales en un gerente, asistente general y auditor interno según las encuestas realizadas a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido de voluntad para recibir críticas con 11.9% y sólo el 6.6% no aplica ningunas de las competencias. Cuadro 29.

CUADRO 29. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales									Total respuestas
	Desempeño									
	Planificación y elaboración de proyectos	Habilidades de negociación y criterio	Pensamiento estratégico	Análisis y síntesis	Prevenir, proponer, solucionar	Objetividad, imparcialidad e independencia	Logro de metas	Voluntad para recibir críticas	No aplica	
Quevedo	9 5.6%	20 12.5%	20 12.5%	18 11.3%	20 12.5%	19 11.9%	20 12.5%	19 11.9%	15 9.4%	160 100%
Vía a Valencia	9 12.5%	8 11.1%	8 11.1%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	8 11.1%	3 4.2%	72 100%
San Camilo	2 8.3%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	1 4.2%	24 100%
Vía a Buena Fe	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	1 3.1%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	1 3.1%	32 100%
Total encuestados	27 8.4%	39 12.2%	39 12.2%	37 11.6%	40 12.5%	39 12.2%	40 12.5%	38 11.9%	21 6.6%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.4. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o)

Según el estudio realizado a las empresas grandes y medianas de la ciudad de Quevedo obtuvimos la siguiente información.

El 10% de los encuestados manifiestan que aplicar los conocimientos en la práctica es una competencia transversal prioritaria que debe expresar una secretaria (o) ejecutivo (o) en la práctica, gestión de conflictos representa otro 10%, organización y planificación conjuntamente con aprendizaje autónomo tienen 10.6% cada una. Cuadro 30.

CUADRO 30. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales					Total respuestas
	Capacidades					
	Aplicar los conocimientos en la práctica	Gestión de conflictos	Organización y planificación	Aprendizaje autónomo	No aplica	
Quevedo	8 10%	8 10%	8 10%	8 10%	48 60%	80 100%
Vía a Valencia	3 8.3%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	22 61.1%	36 100%
San Camilo	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	8 66.7%	12 100%
Vía a Buena Fe	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	4 25%	16 100%
Vía a el Empalme	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	12 75%	16 100%
Total encuestados	16 10%	16 10%	17 10.6%	17 10.6%	94 58.8%	160 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.5. Competencias específicas de una secretaria(o) ejecutivo (o)

Tecnología moderna, dominio de idiomas extranjeros y técnicas de comunicación representan el 6.1% cada una en competencias específicas de una secretaria (o) ejecutiva (o), 5.7% para cada una de las siguientes opciones solicitan: Visión global de negociación empresarial, formación empresarial con espíritu emprendedor, conocimientos en normas profesionales y combinar conocimientos de diversas disciplinas como; matemáticas, contabilidad, derecho, economía, informática, psicología y sociología para solucionar problemas. Cuadro 31.

CUADRO 31. Competencias específicas una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas								Total respuestas
	Conocimientos								
	Tecnología moderna	Dominio idiomas extranjero	Visión global negociación Empresarial	Formación empresarial	Normas profesionales	Técnicas de comunicación	Combinar conocimientos de diversas disciplinas	No aplica	
Quevedo	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	84 60%	140 100%
Vía a Valencia	4 6.3%	4 6.3%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	4 6.3%	3 4.8%	39 61.9%	63 100%
San Camilo	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	14 66.7%	21 100%
Vía a Buena Fe	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	7 25%	28 100%
Vía a el Empalme	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	21 75%	28 100%
Total encuestados	17 6.1%	17 6.1%	16 5.7%	16 5.7%	16 5.7%	17 6.1%	16 5.7%	165 58.9%	280 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.6. Competencias profesionales de una secretaria(o) ejecutivo (o)

En cuanto al desempeño que debe realizar una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, encontramos que los ejecutivos deben privilegiar las relaciones interpersonales y el conocimiento justo a tiempo de técnicas y principios de gestión por lo que ocupa el 10% de las competencias profesionales, cambio y mejoramiento organizacional también un 10%, el 10.6% capacidad de comunicarse con personas no expertas en la materia, otro 10.6% manifiesta que deben tener carácter personalidad y estilos proactivos. Cuadro 32.

CUADRO 32. Competencias profesionales una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias profesionales					Total respuestas
	Desempeño					
	Técnicas principios de gestión	Cambio y mejoramiento organizacional	Comunicarse con personas no expertas en la materia	Carácter, personalidad, estilos proactivos	No aplica	
Quevedo	8 10%	8 10%	8 10%	8 10%	48 60%	80 100%
Vía a Valencia	3 8.3%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	22 61.1%	36 100%
San Camilo	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	8 66.7%	12 100%
Vía a Buena Fe	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	4 25%	16 100%
Vía a el Empalme	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	12 75%	16 100%
Total encuestados	16 10%	16 10%	17 10.6%	17 10.6%	94 58.9%	160 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

13. Perfiles profesionales en administración financiera

13.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero

Los encuestados manifestaron que Ingeniería en Administración Financiera cuenta con un 15% de aceptación en las empresas grandes y medianas, seguido de Contador Público Autorizado en el 12.5%, por lo que notamos que en el sector de la Vía a Valencia se lo requiere en un 33.3%, Economista es el perfil profesional más solicitado con el 25%, mientras que sólo un 5% solicitan Ingenieros en Administración de Empresas, el 42.5% de las instituciones señalaron que no cuentan con ninguno de los cargos mencionados. Cuadro 33.

CUADRO 33. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración Financiera	Contador Público Autorizado	Economista	Ingeniero en Administración de Empresas	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	0 0%	3 15%	1 5%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	6 15%	5 12.5%	10 25%	2 5%	17 42.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

13.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera

El 7.5% de los encuestados expresan que demandan el perfil profesional de un Ingeniero en Administración de Empresas, el 15% solicitan a Contadores Públicos Autorizados, mientras que el más solicitado es el de Economista con 17.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas, únicamente el 2.5% prefieren a Ingenieros en Administración de Empresas, No dispone del cargo el 57.5%. Cuadro 34.

CUADRO 34. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración Financiera	Contador Público Autorizado	Economista	Ingeniero en Administración de Empresas	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	2 10%	2 10%	0 0%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	1 11.1%	3 33.3%	0 0%	4 44.4%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	2 50%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	6 15%	7 17.5%	1 2.5%	23 57.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

13.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad

Nos muestra el cuadro 35, que Ingeniero en Administración Financiera es apreciado en un 7.5% por parte de las empresas encuestadas, de manera que el de mayor aceptación es el perfil profesional de Contador Público Autorizado con el 35%, Economista prefieren un 22.5%, Ingeniero en Administración de Empresas solo el 5%, Cargo no disponible el 30%.

CUADRO 35. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración Financiera	Contador Público Autorizado	Economista	Ingeniero en Administración de Empresas	Cargo no disponible	
Quevedo	0 0%	5 25%	4 20%	0 0%	11 55%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	00 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	2 50%	0 0%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	14 35%	9 22.5%	2 5%	12 30%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

14. Competencias en administración financiera

14.1. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad

Asesorar en materia fiscal y financiera representa un 13.5% del total de respuestas contestadas por parte de los encuestados, el 13% de las empresas manifiestan que capacidad de análisis y síntesis es otra competencia transversal esencial en un administrador financiero, asistente y jefe de contabilidad, comunicarse con personas no expertas en la materia se encuentra dentro de las capacidades que se aprecian en las empresas con un 12.5%. Cuadro 36.

CUADRO 36. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales						Total respuestas
	Capacidades						
	Asesorar en materia contable, fiscal y financiera	Análisis y síntesis	Dirigir, planificar y controlar	Comunicarse con personas no expertas en la materia	Preveer y detectar errores en los registros contables	No aplica	
Quevedo	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	60 60%	100 100%
Vía a Valencia	9 20%	9 20%	8 17.8%	8 17.8%	9 20%	2 4.4%	45 100%
San Camilo	3 20%	2 13.3%	3 20%	2 13.3%	3 20%	2 13.3%	15 100%
Vía a Buena Fe	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	5 25%	20 100%
Vía a el Empalme	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	0 0%	20 100%
Total encuestados	27 13.5%	26 13%	26 13%	25 12.5%	27 13.5%	69 34.5%	200 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

14.2. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad

Tener conocimientos en materia contable, fiscal y financiera corresponde al 13.5% del total de respuestas de los encuestados, combinar conocimientos de diversas disciplinas; contabilidad, derecho, economía, informática, matemáticas, psicología y sociología son buenos elementos que aportan al desarrollo empresarial con el 13% de aceptación, además saber en forma crítica el análisis e interpretación de estados financieros en un 13.5% ya que el sector que más aplica en todas las opciones es la Vía a Valencia. Cuadro 37.

CUADRO 37. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias específicas						Total resp.
	Conocimientos						
	Materia contable, fiscal y financiera	combinar conocimientos de diversas disciplinas	Procesos mejora de calidad	Captar oportunidades y negocios	Interpretación de estados financieros	No aplica	
Quevedo	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	60 60%	100 100%
Vía a Valencia	9 20%	8 17.8%	8 17.8%	8 17.8%	9 20%	3 6.7%	45 100%
San Camilo	3 20%	3 20%	3 20%	3 20%	3 20%	0 0%	15 100%
Vía a Buena Fe	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	5 25%	20 100%
Vía a el Empalme	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	0 0%	20 100%
Total encuestados	27 13.5%	26 13%	26 13%	26 13%	27 13.5%	68 34%	200 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

14.3. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad

Nos muestra el cuadro 38, que la asignación eficiente de fondos representa el 8.4% del total de respuestas, también encontramos que las empresas grandes y medianas seleccionaron 8.1% para cada una de las siguientes competencias; Manejar documentación y diseñar procedimientos acorde a disposiciones fiscales vigentes, opinar acerca de los estados financieros, estabilidad para actuar con objetivos y estrategias de una organización, es ideólogo de estrategias tendientes a acrecentar los activos de una empresas, obtención de fondos en términos más favorables posibles y sin duda alguna los ejecutivos a cargo de la dependencia administración financiera deben tener motivación ganadora para tener éxito, producir resultados y ganar dinero.

CUADRO 38. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales									Total respuestas
	Desempeño									
	Asignación eficiente de fondos	Diseñar procedimientos	Opina acerca estados financieros	Actuar con objetividad	Visión general de los objetivos	Ideólogo de estrategias	Obtención de fondos	Motivación Ganadora	No aplica	
Quevedo	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	96 60%	160 100%
Vía a Valencia	9 12.5%	8 11.1%	8 11.1%	8 11.1%	9 5.3%	8 11.1%	8 11.1%	8 11.1%	6 8.3%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	8 25%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	0 0%	32 100%
Total encuestados	27 8.4%	26 8.1%	26 8.1%	26 8.1%	27 8.4%	26 8.1%	26 8.1%	26 8.1%	110 34.4%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

15. Perfiles profesionales en recursos humanos

15.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de recursos humanos.

Según el estudio realizado a las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, encontramos que el perfil profesional del Administrador de Recursos Humanos representa el 20% del total de las encuestas, un 10% para Licenciado en Administración de Empresas, Ingeniero en Gestión Empresarial es el de menor porcentaje con 2.5%, Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional es apreciado en un 20%, seguido del 15% para Psicología Industrial. Por lo tanto el 32.5% no cuentan con ninguno de los perfiles mencionados. Cuadro 39.

CUADRO 39. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Cargo no disponible	Total
	Administrador de Recursos Humanos	Licenciado en Administración de Empresas	Ingeniero en Gestión Empresarial	Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional	Psicología Industrial		
Quevedo	4 20%	1 5%	0 0%	2 10%	1 5%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	0 0%	4 44.4%	2 22.2%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	4 10%	1 2.5%	8 20%	6 15%	13 32.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

15.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos

El 12.5% de los encuestados demandan el perfil profesional de un Administrador de Recursos Humanos para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos, un 7.5% solicitan Licenciados en Administración de Empresas, apenas el 5% de las empresas grandes y medianas requieren de los servicios profesionales de Ingenieros Gestión Empresarial, Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional Psicología Industrial son los perfiles de mayor preferencia con el 15% para cada uno. Cuadro 40.

CUADRO 40. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Cargo no disponible	Total
	Administrador de Recursos Humanos	Licenciado en Administración de empresas	Ingeniero en Gestión Empresarial	Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional	Psicología industrial		
Quevedo	1 5%	2 10%	0 0%	1 5%	1 5%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	0 0%	1 11.1%	3 33.3%	2 22.2%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	0 0%	0 0%	1 33.3%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	0 0%	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	5 12.5%	3 7.5%	2 5%	6 15%	6 15%	18 45%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010

15.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias

Con respecto al perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias, los encuestados manifestaron que Administrador de Recursos Humanos con el 7.5% es el de mayor preferencia, Licenciado en Administración de Empresas junto a Psicología Laboral y Desarrollo Organizacional tienen el 5% de aceptación, seguido del 2.5% que le corresponde a Psicología Organizacional. Cuadro 41.

CUADRO 41. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Administrador de Recursos Humanos	Licenciado en Administración de empresas	Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional	Psicología Industrial	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	1 5%	0 0%	0 0%	17 85%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	3 100%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	4 100%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	2 5%	2 5%	1 2.5%	32 80%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

16. Competencias en recursos humanos

16.1. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias

En cuanto a las capacidades que debe tener el jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias encontramos que el 9.6% de los encuestados seleccionaron; Organización y planificación, habilidades en las relaciones interpersonales, solución de problemas y diseño de procesos de mejora de calidad, como principales competencias transversales, de la misma forma un 9.3% en cada opción manifestó que aplicar los conocimientos en la práctica, persuadir y dirigir, aprendizaje autónomo son conocimientos necesarios. Cuadro 42.

CUADRO 42. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales								Total respuestas
	Capacidades								
	Organización y planificación	Habilidades en las relaciones interpersonales	Aplicar conocimientos en la práctica	Solución de problemas	Persuadir y dirigir	Aprendiza autónomo	Diseñar procesos de mejora de calidad	No aplica	
Quevedo	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	84 60%	140 100%
Vía a Valencia	9 14.3%	9 14.3%	8 12.7%	9 14.3%	8 12.7%	8 12.7%	9 14.3%	3 4.8%	63 100%
San Camilo	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	0 0%	21 100%
Vía a Buena Fe	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	7 25%	28 100%
Vía a el Empalme	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	0 0%	28 100%
Total encuestados	27 9.6%	27 9.6%	26 9.3%	27 9.6%	26 9.3%	26 9.3%	27 9.6%	94 33.6%	280 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

16.2. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias

Tener conocimientos en técnicas de comunicación, informática y psicología, amplia cultura general al igual que otras culturas y costumbres representa el 8.1% para cada una de las mencionadas competencias específicas, un 8.4% requiere que el jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias tengan experiencia en el trato y manejo del personal, con el mismo porcentaje los encuestados seleccionaron como opción a derecho laboral, un 6.6% considera que los ejecutivos deben dominar idiomas extranjeros. Cuadro 43.

CUADRO 43. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas									Total respuestas
	Conocimientos									
	Técnicas de comunicación	Trato y manejo del personal	Informática	Psicología	Amplia cultura general	Derecho laboral	Otras culturas	Dominio de idiomas extranjeros	No aplica	
Quevedo	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	5 3.1%	99 61.9%	160 100%
Vía a Valencia	8 11.1%	9 12.5%	8 11.1%	8 11.1%	8 11.1%	9 12.5%	8 11.1%	6 8.3%	8 11.1%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	8 25%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	0 0%	32 100%
Total encuestados	26 8.1%	27 8.4%	26 8.1%	26 8.1%	26 8.1%	27 8.4%	26 8.1%	21 6.6%	115 35.9%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

16.3. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias

En lo que se refiere a competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias, el 7.2% de los encuestados señalan como opción la Elaboración y ejecución de proyectos de igual forma la Búsqueda y el logro de metas, un 7.5% para cada una de las restantes opciones constituyen desempeños primordiales que se deben tomar en cuenta al momento de contratar a un profesional en la dependencia de recursos humanos. Cuadro 44.

CUADRO 44. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales										Total resp.
	Desempeño										
	Elaboración y ejecución de proyectos	Búsqueda de metas	Desarrollo del recurso humano	Elabora plan anual de capacitación	Prudencia y serenidad	De ética profesional y personal	Visión general de los objetivos	Programas de inducción	Actualizar manual de descripción del personal	No aplica	
Quevedo	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	108 60%	180 100%
Vía a Valencia	8 9.9%	8 9.9%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	2 2.5%	81 100%
San Camilo	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	0 0%	27 100%
Vía a Buena Fe	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	9 25%	36 100%
Vía a el Empalme	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	0 0%	36 100%
Total encuestados	26 7.2%	26 7.2%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	119 33.1%	360 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

17. Perfiles profesionales en el departamento comercial

17.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial

El 20% de los encuestados prefieren a Ingenieros Comerciales para que formen parte de sus empresas con el cargo de jefes comerciales, siendo el sector de Quevedo el más representativo en un 20%, el 22.5% elige a Ingenieros en Marketing, encontramos que un gran porcentaje correspondiente al 55% manifiesta que el perfil profesional más ocionado es de Ingeniero en Gestión Empresarial, solo un 2.5% no dispone del cargo. Cuadro 45.

CUADRO 45. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Ingeniero Comercial	Ingeniero en Marketing	Ingeniero en Gestión Empresarial	Cargo no disponible	
Quevedo	4 20%	4 20%	11 55%	1 5%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	3 33.3%	5 55.6%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	9 22.5%	22 55%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

17.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial

De acuerdo al cuadro 46, nos muestra que un 7.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo prefieren el perfil profesional de un Ingeniero Comercial para ocupar el cargo de asistente comercial, en cuanto a Ingenieros en Marketing se refiere es solicitado por el 30% de los encuestados, encontramos que Ingeniero en Gestión Empresarial es el de mayor preferencia por parte de las entidades con el 50%, no disponen del cargo el 12.5%.

CUADRO 46. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Ingeniero Comercial	Ingeniero en Marketing	Ingeniero en Gestión Empresarial	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	5 25%	10 50%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	2 22.2%	5 55.6%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	12 30%	20 50%	5 12.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

17.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas

Mediante las encuestas realizadas a las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo determinamos que el 25% requiere de los servicios profesionales de un Ingeniero Comercial, de igual manera encontramos otro 25% a favor de Ingenieros en Marketing, de manera que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de director de ventas es Ingeniero en Gestión Empresarial con el 32.5% de preferencia. Cuadro 47.

CUADRO 47. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Ingeniero Comercial	Ingeniero en Marketing	Ingeniero en Gestión Empresarial	Cargo no disponible	
Quevedo	4 20%	6 30%	5 25%	5 25%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	5 55.6%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	1 25%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	10 25%	10 25%	13 32.5%	7 17.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

18. Competencias del departamento comercial

18.1. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas

Según el estudio realizado a las grandes y medianas empresas encontramos que dirigir, coordinar y supervisar a la fuerza de ventas del departamento comercial representa un 13.9%, seguido del 13.6% en diseñar y definir estrategias de crecimiento, direccionadas a la producción, mercadeo, administración y finanzas, la habilidad para desarrollar planes estratégicos de marketing que generen valor, crecimiento y utilidades, un 13.2% también es importante la disposición para el manejo de recursos económicos, materiales y humanos. Cuadro 48.

CUADRO 48. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales								Total respuestas
	Capacidades								
	Dirigir, coordinar y supervisar la fuerza de ventas	Diseñar y definir estrategias de crecimiento.	Desarrollo de planes estratégicos de marketing	Atraer consumidores	Aplicar los conocimientos en la práctica	Manejo de recursos humanos, económicos y materiales	Habilidad de liderazgo	No aplica	
Quevedo	19 13.6%	18 12.9%	20 14.3%	18 12.9%	19 13.6%	17 12%	20 14.3%	9 6.4%	140 100%
Vía a Valencia	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	0 0%	63 100%
San Camilo	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	0 0%	21 100%
Vía a Buena Fe	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	0 0%	28 100%
Vía a el Empalme	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	0 0%	28 100%
Total encuestados	39 13.9%	38 13.6%	40 14.3%	38 13.6%	39 13.9%	37 13.2%	40 14.3%	9 3.2%	280 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

18.2. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y director de ventas

El cuadro 49, nos muestra que los jefes comerciales, asistentes y directores de ventas deben ampliar su creatividad e instinto para desarrollar productos y/o servicios que tengan amplias posibilidades de éxito comercial lo que corresponde al 12.5%, seguido del 11.6% de conocimientos en promoción, publicidad y diseño gráfico, un 11.3% requieren de los ejecutivos estudios sobre imagen y consumo.

CUADRO 49. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas									Total respuestas
	Conocimientos									
	Instinto para desarrollar productos y/o servicios	Formación empresarial	Tecnología moderna	Promoción, publicidad, diseño gráfico	Técnicas de comunicación	Gestión de empresas	Imagen y consumo	Gestión de recursos humanos	No aplica	
Quevedo	20 12.5%	20 12.5%	20 12.5%	18 11.3%	16 10%	19 11.9%	17 10.6%	16 10%	14 8.8%	160 100%
Vía a Valencia	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	0 0%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	3 9.4%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	3 9.4%	4 12.5%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	0 0%	32 100%
Total encuestados	40 12.5%	40 12.5%	40 12.5%	37 11.6%	35 10.9%	39 12.2%	36 11.3%	35 10.9%	18 5.6%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

18.3. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas

En cuanto a las competencias profesionales que debe tener un jefe comercial, un asistente y director de ventas, el 10.8% señala como opción el pensamiento estratégico para detectar oportunidades en el mercado, y aprovecharlas en proyectos financieramente exitosos, seguido de capacidad para descifrar necesidades del mercado con 10.6%, satisfacer las necesidades del mercado representa el 11.1% del total de respuestas contestadas por parte de las empresas grandes y medianas de Quevedo. Cuadro 50.

CUADRO 50. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales										Total respuestas
	Desempeño										
	Pensamiento estratégico	Capacidad para descifrar necesidades del mercado	Mecanismos de seguimiento y retroalimentación	Satisfacer las necesidades del mercado	Sagacidad para la investigación de mercados	Carácter, personalidad, alto estándar profesional	Planificar y elaborar proyectos	Motivación para la búsqueda y logro de metas	Diseña políticas y estrategias	No aplica	
Quevedo	19 10.6%	18 10%	17 9.4%	20 11.1%	14 7.8%	20 11.1%	20 11.1%	20 11.1%	14 7.8%	18 10%	180 100%
Vía a Valencia	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	0 0%	81 100%
San Camilo	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	0 0%	27 100%
Vía a Buena Fe	4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	3 8.3%	36 100%
Vía a el Empalme	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	0 0%	36 100%
Total encuestados	39 10.8%	38 10.6%	36 10%	40 11.1%	34 9.4%	39 10.8%	40 11.1%	40 11.1%	33 9.2%	21 5.8%	360 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

19. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades

Mediante la investigación realizada a las grandes y medianas empresas, se logró obtener la siguiente información.

El 61.08% del total de empleados que laboran en el área administrativa poseen título profesional, y en su mayoría, 190 se han graduado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, seguido de la opción Otras que tiene 56, mientras que un 38.92% de trabajadores no cuenta con título profesional. Cuadro 51.

CUADRO 51. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades

Universidades	Con título	Sin título	Total
UTEQ.	190 67.86%	90 32.14%	280 100%
UTB.	30 54.55%	25 45.45%	55 100%
UNIANDES	20 47.62%	22 52.38%	42 100%
FACSO	10 52.63%	9 47.37%	19 100%
OTRAS	56 53.33%	49 46.67%	105 100%
Total profesionales	306 61.08%	195 38.92%	501 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

XII. DISCUSIÓN

1. Tamaño de las empresas

Hoy en día las empresas de la ciudad de Quevedo, están luchando por ser más eficientes y tener mayor participación en el mercado nacional e internacional, para lograr esto, las organizaciones necesitan de un crecimiento constante, empleando elementos que son clave para lograr el éxito empresarial tales como; La oferta de productos y/o servicios de buena calidad, cuidar el medioambiente, adecuadas instalaciones, brindar seguridad laboral, capacitación, ascensos, etc. a sus trabajadores.

El 52.5% del total de las empresas encuestadas en la ciudad de Quevedo son grandes, por lo que en el sector de la Vía a Valencia están ubicadas la mayor parte de ellas con el 78.8%, mientras que las empresas medianas están representadas por un 47.5% y su mayor concentración se encuentra en la parte céntrica de la ciudad con el 70%.

2. Características de las empresas grandes y medianas

Sociedad anónima (S.A.), es aquella sociedad mercantil cuyos titulares lo son en virtud de una participación en el capital social a través de títulos o acciones. Las acciones pueden diferenciarse entre sí por su distinto valor nominal o por los diferentes privilegios vinculados a éstas, como por ejemplo la percepción a un dividendo mínimo. Los accionistas no responden con su patrimonio personal de las deudas de la sociedad, sino únicamente hasta la cantidad máxima del capital aportado⁵⁴.

Sociedad de responsabilidad limitada (SRL) o sociedad limitada (SL), es un tipo de sociedad mercantil en la cual la responsabilidad está limitada al capital aportado, y por lo tanto, en el caso de que se contraigan deudas, no se responde con el patrimonio personal de los socios⁵⁵.

⁵⁴Sociedad Anónima (S.A.), Wikipedia (2011)

⁵⁵Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL), Wikipedia (2011)

Las participaciones sociales no son equivalentes a las acciones de las sociedades anónimas, dado que existen obstáculos legales a su transmisión. Además, no tienen carácter de "valor" y no puede estar representada por medio de títulos o anotaciones en cuenta, siendo obligatoria su transmisión por medio de documento público que se inscribirá en el libro registro de socios. Se constituye en escritura pública y posterior inscripción en el registro mercantil, momento en el que adquiere personalidad jurídica.

El 72.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo son sociedades (anónimas, limitadas, etc.), lo que indica que 13 de ellas se encuentran localizadas en el sector de Quevedo y 8 en la Vía a Valencia, las familiares disponen de un 12.5%, la administración pública/universidad ha sido considerada como opción en un 10% y solo un 5% cuentan con cooperativas.

3. Titularidad de las empresas

Empresapública, se entiende por empresa pública, empresa estatal o sociedad estatal a toda aquella que es propiedad del estado, sea este nacional, municipal o de cualquier otro estrato administrativo, ya sea de un modo total o parcial⁵⁶.

Según el estudio realizado, se ha llegado a determinar que el 90% de las entidades son de carácter privadas, siendo su mayor concentración en Quevedo que cuenta con 17 empresas, seguido de la Vía a Valencia que tiene 9, mientras que el 10% restante corresponde a empresas públicas.

Las empresas privadas pertenecen a individuos particulares y pueden vender sus acciones en bolsa. A diferencia de la empresa privada, la empresa pública no busca la maximización de sus beneficios, las ventas o la cuota de mercado, sino que busca el interés general de la colectividad a la que pertenece⁵⁷.

⁵⁶Empresa Pública, Wikipedia (2011)

⁵⁷Diferenciaentre empresas públicas y privadas, Monografias.com (2011)

4.Sectores económicos

El sector primario comprende las actividades de extracción directa de bienes de la naturaleza, sin transformaciones. Normalmente, se entiende que forma parte del sector primario la minería, la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca.

En Ecuador el sector agrícola es una parte dinámica y vital de la economía, el sector secundario se refiere a las actividades que implican transformación de alimentos y materias primas a través de los más variados procesos productivos. Normalmente se incluyen en este sector siderurgia, las industrias mecánicas, la química, la textil, la producción de bienes de consumo, el hardware informático, etc.

El sector terciario engloba las actividades que utilizan distintas clases de equipos y de trabajo humano para atender las demandas de transporte, comunicaciones y actividad financieras como la banca, la bolsa, los seguros, etc⁵⁸.

Este sector está conformado por las actividades destinadas a “la generación de servicios de electricidad, gas y agua, construcción y obras públicas, comercio, hoteles, bares y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, finanzas, bancos e inmobiliarias, alquiler de vivienda, servicios prestados a empresas y a hogares”.

El 32.5% del total de las empresas encuestadas se dedican a la actividad comercial, contribuyendo al desarrollo económico de la ciudad y su mayor concentración está ubicada en el centro del cantón Quevedo, seguido de un 22.5% que corresponde al sector comercial – industrial, en cuanto al mercado financiero y servicios encontramos un 15% para cada uno, mientras que el 12.5% de las entidades son de carácter comercial – agrícola.

⁵⁸Sectores Económicos de Ecuador, Google (2011)

5.Dependencias del área administrativa

5.1. Dependencia Administración Financiera

En su mayoría encontramos que el 70% de las empresas cuentan con la dependencia administración financiera ya que consideran fundamental para realizar correctamente actividades como; obtención de fondos, inversión distribución, etc. de los recursos económicos, de tal forma que el 30% restante señala que no cuenta con este departamento, ya que no lo consideran necesario.

5.2. Dependencia Recursos Humanos

Reclutar, seleccionar, contratar, capacitar, realizar ascensos, sueldos y salarios, llevar a cabo programas de inducción e integración de los funcionarios, empleados y trabajadores, mantener actualizado el manual de clasificación y descripción de puestos de la empresa, en base a las normas y procedimientos establecidos, etc. son algunas de las funciones que debe ejercer el jefe de recursos humanos, para brindar a la institución seguridad, dotando de un recurso humano, eficiente y comprometido con el quehacer de la empresa, es por ello que el 70% de los encuestados cuentan con la dependencia recursos humanos, el 30% manifestó que no cuenta con esta opción, ya que en varias entidades son los gerentes o los propietarios quienes se encargan de la contratación del personal.

6. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de la gerencia general

6.1. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales

De acuerdo a la investigación realizada a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo se determinó lo siguiente:

El 42.5% del total de encuestados manifestaron que los gerentes generales han realizado estudios en maestría, un 55% manifestó que posee título terminal y su mayor concentración se encuentra en el sector de Quevedo

con un 70%, en cuanto a los estudios universitarios intermedios sólo un 2.5% eligió esta opción.

6.2. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os)

Del total de encuestados, El 30% de los empresarios manifestaron que las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) de su plantel, poseen título terminal, un 10% tiene un nivel de estudio en maestría, estudios universitarios intermedios un 2.5%, un gran porcentaje no dispone de ninguna de las opciones mencionadas en sus empresas lo que corresponde al 57.5%.

6.3. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos

El 5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo cuentan con auditores internos quienes han realizado doctorado (PhD), mientras que un 10% de los encuestados manifiestan que los auditores tienen estudios en maestría, un 7.5% señala que los profesionales poseen título terminal, un alto porcentaje que corresponde al 77.5% no dispone de este cargo.

6.4. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general

Observamos que el 5% de las empresas cuenta con asistentes de gerencia general, quienes han realizado maestría, un 40% de los empresarios manifestaron que los asistentes poseen título terminal, el 42.5% señaló que sus trabajadores cuentan con estudios universitarios intermedios.

6.5. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros

De acuerdo a la investigación se concluyó que el 20% de las empresas tienen administradores financieros con estudios en maestría, un 37.5% de

los encuestados tienen administradores con título terminal, en su mayoría el 42.5% no disponen de este cargo.

6.6. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera

La investigación realizada nos muestra que el 20% de los encuestados tienen asistentes de administración financiera con título terminal, el 22.5% señaló contar con empleados quienes han realizado estudios universitarios intermedios, de la misma manera el estudio efectuado a las empresas grandes y medianas dio como resultado que el 57.5% no dispone de este cargo.

6.7. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad

Del total de los encuestados, el 42.5% señaló que los jefes de contabilidad cuentan con título terminal, con estudios universitarios intermedios el 30% se caracteriza por tener esta opción, un 27.5% no dispone de este cargo en sus empresas.

6.8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos

Un 12.5% de los encuestados cuentan con jefes de recursos humanos quienes han realizado estudios en maestría, el 47.5% señala que sus profesionales poseen título terminal, un 7.5% de empresarios manifiestan que sus empleados tienen estudios universitarios intermedios.

6.9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos

De acuerdo a las encuestas realizadas, un 42.5% de los empresarios expresan que uno de los niveles de estudios que poseen los asistentes de

recursos humanos es título terminal, el 12.5% para estudios universitarios intermedios, y el 45% de los encuestados no cuentan con este cargo.

6.10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias

De acuerdo a lo que manifestado por los encuestados, un 10% respondió que los jefes de desarrollo de competencias tienen título terminal, un 10% para estudios universitarios intermedios, en su mayoría el 80% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo señaló que no disponen del cargo, ya que el jefe de recursos humanos es quien se encarga de realizar todas las actividades referentes al personal.

6.11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales

El 70% de los encuestados manifiesta que título terminal es el estudio de mayor nivel realizado por parte de los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, resaltando en su mayoría el sector de Quevedo, en cuanto a los estudios universitarios intermedios encontramos un 27.5%.

6.12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales

Del total de encuestados el 20% señala que los asistentes comerciales poseen título terminal, el 67.5% manifiesta que sus empleados han alcanzado un nivel de estudios universitarios intermedios, de manera que el 12.5% de las empresas grandes y medianas no cuentan con este cargo.

6.13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas

El 40% de los empresarios señalan que los directores de ventas tienen título terminal, también comprobamos que un 42.5% revela que sus empleados

disponen de estudios universitarios intermedios y el 17.5% de las empresas grandes y medianas no disponen del cargo.

7. Perfiles profesionales en la gerencia general

7.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general

El perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de gerente general es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, con un 37.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido del 27.5% que elige a Ingenieros en Administración de Empresas, el 20% de las entidades solicitan Economistas, un 10% prefiere a Ingenieros en Administración Financiera, y sólo un 5% requieren de los servicios profesionales de Ingenieros en Marketing.

El término gerente general es un término descriptivo para ciertos ejecutivos en una operación de negocios, aunque sus labores varían según la industria en la que se desarrolle, entre sus funciones pueden estar: realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de los diferentes departamentos, planear y desarrollar metas a corto y largo plazo junto con objetivos anuales y entregar las proyecciones de dichas metas para la aprobación de los gerentes corporativos, coordinar con las oficinas administrativas para asegurar que los registros y sus análisis se están ejecutando correctamente, crear y mantener buenas relaciones con los clientes, gerentes corporativos y proveedores para mantener el buen funcionamiento de la empresa⁵⁹.

⁵⁹Gerente General, Wikipedia (2011)

7.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o)

La misión de la secretaria ejecutiva es brindar a su jefe un apoyo incondicional con las tareas establecidas, además de acompañar en la

vigilancia de los procesos a seguir dentro de la empresa. Debe ser una persona en la que se tenga plena confianza, y que cumpla con las siguientes características:

La imagen profesional es uno de los factores más importantes en el logro de las metas deseadas, persona de buen trato, amable, cortés y seria, excelente redacción y ortografía, facilidad de expresión verbal y escrita, persona proactiva y organizada, facilidad para interactuar en grupos, dominio de Windows, Microsoft office, internet, brindar apoyo a todos los departamentos, desempeñarse eficientemente en su área, aptitudes para la organización, buenas relaciones interpersonales, dinámica entusiasta, habilidades para el planeamiento, motivación, liderazgo y toma de decisiones, capacidad para trabajar en equipo y bajo presión⁶⁰.

A través del estudio realizado, los empresarios revelaron que el perfil profesional más requerido para ocupar este cargo es el de Secretaria (o) Ejecutiva (o) con el 22.5%, apenas un 2.5% prefiere a Ingenieros en Administración de Empresas, el 5% Ingenieros en Gestión Empresarial, Economistas un 7.5%, el 5% de los encuestados demandan Contadores Públicos Autorizados y el 57.3% de las instituciones no disponen del cargo.

7.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno

A diferencia del auditor externo, el auditor interno, forma parte de la dotación de la Compañía.

⁶⁰Perfil de la Secretaria Ejecutiva, Maixmail.com (2011)

La función del auditor interno es la prevención y detección de que los fraudes lleguen a concretarse. Cuando ocurre el fraude, los auditores tienen que analizar el caso, ver los costos que tuvo para la empresa y generar un plan de acción que lo remedie. Evitar que ese fraude genere un mayor perjuicio para la empresa.

En la actualidad, la función principal de los auditores internos es la de evaluar riesgos de los distintos procesos, el control interno y hacer recomendaciones tendientes a mejorar la eficiencia en la organización⁶¹.

El 12.5% de los encuestados señalan que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de auditor interno es el de Contador Público Autorizado, un 7.5% prefiere Ingenieros en Administración de Empresas, tan solo un 2.5% solicitan Economistas y un gran porcentaje que corresponde al 77.5% no cuentan con este cargo.

7.4. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general

El perfil profesional de mayor preferencia por parte de las empresas es el de Ingeniero en Gestión Empresarial con un 40%, seguido de Ingeniero en Administración Financiera con el 13%, Contador Público Autorizado es requerido por el 8%, apenas el 5% prefiere Ingenieros en Marketing, Economistas el 13%, Ingenieros en Administración de Empresas el 10%.

8. Perfiles profesionales en administración financiera

8.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero

El administrador financiero desempeña un papel de crucial importancia en la operación y éxito de las empresas.

El papel del financiero va desde la presupuestación, la predicción y el manejo de efectivo, hasta la administración crediticia, el análisis de inversiones y la obtención de fondos.

⁶¹Función del Auditor Interno, Los Recursos Humanos.com (2011)

Dado que la mayor parte de las decisiones empresariales se miden en términos financieros, el papel del administrador financiero en la operación de las empresas resulta de vital importancia, así pues todas aquellas áreas que constituyen la organización de negocios contabilidad, manufactura, mercado,

personal, investigación y otras, requieren de un conocimiento mínimo de la función administrativa financiera.

La importancia de la función financiera depende en gran medida del tamaño de la empresa. En las empresas pequeñas, la función financiera suele encomendarse al departamento de contabilidad, pero a medida que la empresa crece, es necesario crear un departamento especial para trabajar el área financiera⁶².

Del total de los encuestados, el 15% manifestó que Ingeniería en Administración Financiera es aceptado por las empresas grandes y medianas, seguido de Contador Público Autorizado en el 12.5%, Economista es el perfil profesional más solicitado con el 25%, mientras que sólo un 5% solicitan Ingenieros en Administración de Empresas, el 42.5% de las instituciones señalaron que no cuentan con ninguno de los perfiles mencionados.

8.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera

El 7.5% de los encuestados demandan el perfil profesional de un Ingeniero en Administración de Empresas, el 15% solicitan Contadores Públicos Autorizados, mientras que el más solicitado es el de Economista con 17.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas, únicamente el 2.5% prefieren a Ingenieros en Administración de Empresas, No dispone del cargo el 57.5%.

⁶²Rol del Administrador Financiero, Wordpress.com (2011)

8.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad

Ingeniero en Administración Financiera es apreciado en un 7.5% por parte de las empresas encuestadas, de manera que el de mayor aceptación es el

perfil profesional de Contador Público Autorizado con el 35%, Economista prefieren un 22.5%, Ingeniero en Administración de Empresas solo el 5%, Cargo no disponible el 30%.

9. Perfiles profesionales en recursos humanos

9.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de recursos humanos

Si consideramos que las personas son el principal recurso a “atraer, retener y optimizar” como generadores de valor económico para la empresa, el Director de RRHH como especialista en la gestión de las personas es una figura relevante dentro de la organización. Pero ¿qué funciones realiza este profesional y que perfil ha de tener para desempeñar con éxito su puesto? Las funciones variarán en cuanto a orientación y a su tanto por ciento de importancia de unas organizaciones a otras. Por el contrario, el perfil, se realicen las funciones que se realicen y sea cual sea la empresa en que desarrolle su función el Director de RRHH, siempre debe estar dotado de unas características específicas. Podemos destacar 3 funciones principales:

Atraer:

- Anticipar de forma proactiva las necesidades de la organización para disponer de las personas adecuadas en tiempo y plazo (Gestión de Plantillas).
- Gestionar los procesos relacionados con la incorporación, mantenimiento y desvinculación de las personas de la organización (Administración de Personal).
- Identificar los perfiles (conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad, actitudes y valores) que deberán tener estas personas así como determinar cuáles deben ser los sistemas de retribución más competitivos (Descripción de Puestos de Trabajo y Políticas Retributivas).

- Atraer a las personas con los perfiles más adecuados para cubrir las vacantes existentes (Selección).

Retener:

- Facilitar la incorporación e integración de las personas dentro de la organización (Acogida).
- Estimular, involucrar y fidelizar a esas personas para favorecer su compromiso con la organización a través del salario emocional (Motivación).
- Crear canales de relaciones verticales, horizontales y transversales entre todos los miembros de la organización (Comunicación).

Optimizar y desarrollar

- Establecer las características del desempeño y evaluar “el qué y el cómo” (Evaluación del Desempeño).
- Desarrollar sus competencias para que cada vez sean mejores profesionales (Formación).
- Definir e Impulsar su desarrollo y crecimiento dentro de la organización (Evaluación de potencial, planes de carrera, promoción)⁶³.

El perfil profesional del Administrador de Recursos Humanos representa el 20% del total de las encuestas, un 10% para Licenciado en Administración de Empresas, Ingeniero en Gestión Empresarial es el de menor porcentaje con 2.5%, Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional es apreciado en un 20%, seguido del 15% para Psicología Industrial.

⁶³Perfil del Administrador de Recursos Humanos, Irenemolins.com/web (2011)

9.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos

Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional al igual que Psicología Industrial, son los perfiles de mayor preferencia con el 15% para cada uno. El 12.5% de los encuestados demandan el perfil profesional de un

Administrador de Recursos Humanos para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos, un 7.5% solicitan Licenciados en Administración de Empresas, apenas el 5% de las empresas grandes y medianas requieren de los servicios profesionales de Ingenieros en Gestión Empresarial.

9.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias.

Para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias, los encuestados manifestaron que Administrador de Recursos Humanos con el 7.5% es el de mayor preferencia, Licenciado en Administración de Empresas junto a Psicología Laboral y Desarrollo Organizacional tienen el 5% de aceptación, seguido del 2.5% que le corresponde a Psicología Organizacional.

10. Perfiles profesionales en el departamento comercial

10.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial

El director comercial en una empresa es el máximo responsable del departamento comercial. En dependencia directa del director general de la compañía el director comercial es responsable del cumplimiento de los objetivos de ventas de la misma⁶⁴.

⁶⁴Director Comercial, Wikipedia (2011)

Entre las funciones que desempeña el director comercial se destacan:

- **Personal.-** selección del personal del departamento comercial, detección de necesidades y seguimiento de los planes de formación de todo el personal del departamento comercial, establecimiento de la

política de retribución e incentivos del personal de ventas, motivación del personal del departamento.

- **Objetivos.-** elaboración del presupuesto de ventas anual, elaboración y valoración de los objetivos comerciales, elaboración de los presupuestos de gastos del departamento comercial.
- **Ventas.-** definición de política de precios y condiciones comerciales, gestión de venta de grandes cuentas, realización de visitas de acompañamiento con los vendedores o Coaching, mantenimiento de una relación continuada con los clientes para conocer sus necesidades o problemas.
- **Seguimiento.-** despacho, asesoramiento y dirección de los vendedores, supervisión de las gestiones comerciales, supervisión de los gastos comerciales, en especial, los de ventas, identificación de indicadores del departamento, relación y comunicación continua con proveedores, frecuencia de devoluciones, medición de los mismos con una determinada frecuencia y establecimiento de medidas correctoras, entre ellos:
 - ✓ Ratios de visita
 - ✓ Incidencias
 - ✓ Devoluciones de mercancía
 - ✓ Ventas por encima de riesgo
 - ✓ Impagados y retrasos de cobros
 - ✓ Clientes de baja rentabilidad
- **Marketing.-** establecimiento de las líneas generales del plan de marketing: Política de producto, política de precio, política de distribución, política de comunicación. Seguimiento de la ejecución del Plan de Marketing, control de los gastos de Marketing.

El 20% de los encuestados prefieren a Ingenieros Comerciales para que formen parte de sus empresas con el cargo de jefes comerciales, siendo el sector de Quevedo el más representativo en un 20%, el 22.5% elige a

Ingenieros en Marketing, encontramos que un gran porcentaje correspondiente al 55% manifiesta que el perfil profesional más ocionado es de Ingeniero en Gestión Empresarial, solo un 2.5% no dispone del cargo.

10.2. Perfiles profesionales más ocionados para ocupar el cargo de asistente comercial

Un 7.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo prefieren el perfil profesional de un Ingeniero Comercial para ocupar el cargo de asistente comercial, en cuanto a Ingenieros en Marketing se refiere es solicitado por el 30% de los encuestados, encontramos que Ingeniero en Gestión Empresarial es el de mayor preferencia por parte de las entidades con el 50%.

10.3. Perfiles profesionales más ocionados para ocupar el cargo de director de ventas

Mediante las encuestas realizadas a las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo determinamos que el perfil profesional de mayor preferencia para ocupar el cargo de director de ventas es el de Ingeniero en Gestión Empresarial con el 32.5%, el 25% requiere de los servicios profesionales de un Ingeniero Comercial, de igual manera encontramos otro 25% a favor de Ingenieros en Marketing.

11. Profesionales que laboran en el área administrativa de las empresas grandes y medianas, quienes se han graduado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo

De los 306 profesionales que laboran en el área administrativa de las empresas grandes y medianas de la ciudad de Quevedo, 190 se han graduado en la U.T.E.Q, lo que equivale al 67.86%. Según el **“Levantamiento de Información de los Graduados de la U.T.E.Q.** El total de graduados, es de 1960 desde el año 1987 hasta julio del 2008, de

los cuales la Facultad de Ciencias Empresariales cuenta con el 23.52% de profesionales.

XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Del análisis de los resultados se concluye lo siguiente:

- ✓ Para la realización del presente trabajo consideramos como área administrativa a todos los departamentos que tienen que ver con la organización de la empresa.

El 100% del total de encuestados manifestaron contar con las Dependencias, Gerencial General y Comercial, el 30% tanto para Administración Financiera como para Recursos Humanos no cuentan con estos departamentos, lo que significa posibles fuentes de empleo.

- ✓ Dentro de la Dependencia Gerencia General, 23 empresas no cuentan con los servicios profesionales de Secretarías Ejecutivas, 31 entidades no disponen de Auditores Internos, 5 empresas tampoco tienen Asistentes Generales. 17 empresas no cuentan con Administradores Financieros, de los 40 encuestados, 23 no disponen del cargo Asistentes de Administración Financiera, seguido de 11 entidades quienes no tienen Jefes de Contabilidad.

13 de las empresas grandes y medianas no disponen de Jefes de Recursos Humanos, 18 empresas no cuentan con Asistentes de Recursos Humanos, y el cargo menos requerido por 32 empresarios es el de Jefe de Desarrollo de Competencias. Uno de los cargos más solicitados es el de Asistente Comercial ya que 35 empresas lo requieren y 5 no, mientras que 7 no cuentan con Directores de Ventas.

Significa que las empresas que no cuentan con los cargos mencionados, podrían en algún momento determinado solicitar fuerza laboral para cubrir estas vacantes.

- ✓ La educación es la base fundamental para el progreso de una sociedad, es por ello que esta investigación ha sido de gran importancia para conocer, los estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de las grandes y medianas empresas de Quevedo, logrando identificar que sólo 2 profesionales, quienes ocupan el cargo de Auditor Interno han realizado Doctorado (PhD).

Del personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, 306 poseen

título terminal, mientras que 195 empleados constituyen la demanda potencial, para la oferta académica de tercer nivel.

- ✓ Los perfiles profesionales más requeridos para ocupar cargos como Gerente General, Asistente de G.G., Secretaria Ejecutiva y Auditor Interno, según lo solicitado por las empresas grandes y medianas son; Ingenieros en Gestión Empresarial, Ingenieros en Administración de Empresas, Economistas, Contador Público Autorizado y Secretariado Ejecutivo, mientras que Ingenieros en Administración Financiera e Ingenieros en Marketing son los menos solicitados.
- ✓ Para ocupar los cargos de Administrador Financiero, Asistente de A.F., y Jefe de Contabilidad, los perfiles más solicitados son; Economistas, Contador Público Autorizado e Ingenieros en Administración Financiera y el menos requerido es el de Ingeniero en Administración de Empresas.
- ✓ Los perfiles profesionales más opcionados para ocupar los cargos de Jefe de Recursos Humanos, Asistente de RR.HH. y Jefe de Desarrollo de Competencias, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados son; Licenciados en Administración de Recursos Humanos, Psicólogos en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional, Psicólogos Industriales y Licenciados en Administración de Empresas, Ingeniero en Gestión Empresarial es el Perfil menos solicitado.
- ✓ De las opciones propuestas, los empresarios contestaron que el perfil profesional más requerido por las empresas grandes y medianas, para ocupar los cargos de Jefe Comercial, Asistente C. y Director de Ventas es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, seguido por Ingenieros en Marketing e Ingenieros Comerciales.
- ✓ En base a la investigación realizada se determinó que el 61.08% del total de empleados que laboran en el área administrativa de las

grandes y medianas empresas, poseen título profesional y un 38.92% no tiene titulación.

De los 501 profesionales, 190 han obtenido su título profesional en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, lo que representa un 67.86% de graduados, quienes se encuentran laborando actualmente, mientras que el 32.14% del personal no cuenta con título terminal, pero si cuentan con estudios universitarios intermedios.

- ✓ Para la elaboración del presente trabajo, se consideró específicamente tres clases de competencias, las mismas que han sido apreciadas y hasta tomadas como modelo por algunos de los empresarios encuestados, estas son; competencias transversales o genéricas las cuales no están directamente ligadas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materia y situaciones, es decir son las que sirven para todas las profesiones.

Las competencias específicas se refieren a lo que determina la esencia de un cargo o rol, y las competencias profesionales se incluye la acción o habilidad en la cual se espera un desempeño competitivo, es decir poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante el periodo académico y/o laboral.

Ya que por medio de la investigación logramos conocer que la mayoría de los empresarios aplican formularios que permiten conocer las competencias de profesionales de nuevo ingreso e incluso a los que ya se encuentran laborando, como una forma de actualización de datos.

- ✓ Con la distribución de las encuestas por sectores del cantón Quevedo, se logró conocer los lugares de mayor concentración empresarial, por lo que en el centro de la urbe se localizan la mayor parte de empresas, seguido de la Vía a Valencia que cuenta con entidades dedicadas a las actividades comercial e industrial.

- ✓ El cantón Quevedo desde siempre ha sido considerado como el centro urbano y comercial de un área agronómicamente rica en productos como banano, cacao, arroz, caña, yuca y frutales. Las plantaciones tropicales y los secaderos de arroz rodean la ciudad.

Quevedo en la actualidad cuenta con organizaciones muy importantes, ya que de las 40 empresas grandes y medianas encuestadas, 13 pertenecen al sector Comercial que es la principal contribuyente al desarrollo de la ciudad, 9 se dedican a realizar dos actividades como es Comercial - Industrial, mientras que 5 son Agrícola – Comercial, 6 financieras, 6 de Servicios, 1 de Investigación Agrícola Comercial.

- ✓ Las plazas de trabajo en la ciudad de Quevedo son generadas por las empresas grandes que representan el 52.5%, y en su mayoría cuentan con más de 100 empleados, mientras que las medianas tienen un 47.5% de aceptación en el mercado Quevedeño empleando de 20 a 50 trabajadores.

Cabe recalcar que durante las entrevistas con los empresarios, ellos manifestaron en varios casos que sólo son sucursales y por ello cuentan con un número determinado de trabajadores que no exceden de 20, especialmente de tipo comercial y financieras.

2. Recomendaciones

- ✓ Que en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTEQ., especialmente en la carrera de Ingeniería en Gestión empresarial que es la más solicitada en el área administrativa en las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, se incluya en el pensum académico como materias principales, el Derecho Laboral y

Administrativo, a fin de que los profesionales tengan pleno conocimiento de sus deberes y derechos dentro de la empresa.

- ✓ Que refuercen las materias impartidas actualmente en la Facultad de Ciencias empresariales, ya que los profesionales al momento de la contratación presentan deficiencia en el área contable, administrativa, expresión oral y escrita.
- ✓ Implementar recorridos prácticos en la Facultad de Ciencias Empresariales, ya que de esa forma los estudiantes vayan adquiriendo más conocimientos sobre el manejo administrativo con visión empresarial y puedan ser ellos en un futuro quienes generen fuentes de empleo, contratando mano de obra local.
- ✓ Que las competencias profesionales de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales como; flexibilidad mental, habilidad de negociación, capacidad de análisis y síntesis, planificar, elaborar proyectos, dominio de idiomas extranjeros, manejo de tecnología e informática moderna, saber normas profesionales, técnicas de auditoría y el buen manejo de recursos humanos son los conocimientos primordiales que los estudiantes deben asimilar, ya que los empresarios de la ciudad de Quevedo así lo manifiestan.
- ✓ Que la FCE, elabore un manual de competencias profesionales para cada carrera, los mismos que estén acorde con los requerimientos de las empresas modernas, y de esa forma brinden mayores oportunidades de contratación de recursos humanos profesionales graduados en la UTEQ.

XIII. BIBLIOGRAFÍA

Alcívar D.; Intriago J.; Cevallos K. (2009) "Determinantes de Mayor Incidencia en la Calidad de Vida de los Habitantes del Área Urbana del Cantón Quevedo" "Proyecto de Investigación"; Estructura, procesamiento de datos e interpretación de resultados págs. 49-60.

- Anello, Hernández J.** (1998). Planificación Estratégica (Lectura), Quito-Ecuador, Pág. 50-60.
- Araque Padilla, R.** (2003). La responsabilidad social de la empresa en el ámbito del Marketing (Lectura), España, Pág. 54.
- Cámara de Comercio de Quevedo** (2010). Empresas Grandes y Medianas del cantón Quevedo- Ecuador (Listado de empresas).
- Chiavenato I.** (2004). Introducción a la teoría general de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana (Lectura), 2004, pág.8-10.
- Kotler P.** (2004). Mercado, Tipos de mercado, Definición de Administración. 3 ed. México, 40-50.
- Levantamiento de Información** de los Graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo 1987 – 2008 (Total graduados).
- Mora Contreras, C.** (2005). La responsabilidad social empresarial, Razón de ser del Marketing como sistema de pensamiento organizacional, España (Lectura), En: Revista Visión Gerencial, Año 4, Número 2, Volumen 4, Pág. 45- 97.
- Ortega A.** (2006). Análisis Financiero, Evaluación y gestión de proyectos (Lectura). Módulo 5.
- Seminario Taller** (2001). Mecanismos de Promoción de Exportaciones para las Pequeñas y Medianas Empresas en los Países de la Aladi, Montevideo Uruguay 13 y 14 de septiembre del 2001.
- Diccionario Jurídico** (2010) “Definición Análisis de la Demanda en Derecho” pág.1 [en línea] http://www.derecho.com/c/An%C3%A1lisisde_la_demanda [Consulta: 21 julio 2010].

- El Prisma** (2011) “Los Catorce Principios de FAYOL” [en línea]
http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/14principiosdeadministraciondefayol/ [Consulta: 18 marzo 2011].
- ESPE** (2011) “Escuela Superior Politécnica Equinoccial Ecuador” “Campo Ocupacional del Ingeniero Comercial” [en línea]
<http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=538>[Consulta: 18 febrero 2011].
- Globedia** (2010) “Cuál es el Perfil de un Mercadólogo” [en línea]
<http://globedia.com/que-es-un-mercadologo> [Consulta: 26 julio 2010].
- Gestiopolis** (2011) “Definición de Competencias Especificas” [en línea]
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/competencias-enfoque-y-clasificacion.htm> [Consulta: 31 agosto 2010].
- Gestiopolis** (2011) “Perfil de la Nueva Secretaria Ejecutiva” [en línea]
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/perfil-de-la-nueva-secretaria-ejecutiva.htm> [Consulta: 2 marzo 2011].
- Google** (2011) “Área Administrativa y de Planificación” [en línea]
http://www.imn.ac.cr/sobreimn/area_administrativa.html[Consulta: 26 febrero 2011].
- Google** (2011) “Definición de perfil profesional” [en línea] dirección PDF
<http://www.google.com.ec/#hl=es&source=hp&biw=1596&bih=676&q=definicion+de+perfil+profesional&aq> [Consulta: 22 febrero 2011].
- Google** (2011) “Funciones del Director Comercial” [en línea]
http://www.nl.gob.mx/?P=agua_drenaje_func_dircomercial [Consulta: 19 marzo 2011].

Google (2011) "Funciones del Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional" [en línea]
<http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm> [Consulta: 2 marzo 2011].

Google (2011) "Perfil Profesional y Campo Ocupacional del Licenciado en Recursos Humanos" [en línea]
<http://www.aliadolaboral.com/personas/se4/BancoConocimiento/P/p-explicacion-perfiles-profesionales-colombia/p-explicacion-perfiles-profesionales-colombia.aspx> [Consulta: 18 febrero 2011].

Google (2011) "slideshare.net" "Sectores económicos de Ecuador" [en línea]
<http://www.slideshare.net/logosacademyeduc/11-sectores-primario-secundario-y-terciario> [Consulta: 10 mayo 2011].

Google (2011) "Secretariado Ejecutivo" [en línea]
<http://www.scribd.com/doc/5808317/SECRETARIADO-EJECUTIVO>
[Consulta: 22 febrero 2011].

Irenemolins.com/web (2011) "Perfil del Administrador de Recursos Humanos" [en línea] <http://www.irenemolins.com/web/?p=61> [Consulta: 10 mayo 2011].

Los Recursos Humanos.com (2011) "Funciones del Auditor Interno" [en línea] <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5147-lafuncion-del-auditor-interno.html> [Consulta: 10 mayo 2011].

MailxMail (2010) "Definición Análisis de la Demanda" [en línea]
<http://www.mailxmail.com/curso-marketing-empresa/marketing-analisis-demanda> [Consulta: 20 julio 2010].

Maixmail.com (2011) "Secretaria Ejecutiva" [en línea]
<http://www.mailxmail.com/curso-secretaria-ejecutiva/mision-perfil-funciones-secretaria> [Consulta: 5 mayo 2011].

Monografías.com (2011) “Competencias Profesionales en el Campo de la Ingeniería” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos25/competencias/competencias.shtml> [Consulta: 14 febrero 2011].

Monografías.com (2011) “Definición de Mercado” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos13/mercado/mercado.shtml> [Consulta: 18 marzo 2011].

Monografías.com (2011) “Diferencia entre empresas públicas y privadas” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos40/las-empresas/las-empresas.shtml> [Consulta: 5 mayo 2011].

Monografías.com (2011) “Funciones del Administrador de Recursos Humanos” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos11/perfadm/perfadm.shtml> [Consulta: 2 marzo 2011].

Monografías.com (2010) “La Empresa y Ley de Cooperativas en Ecuador” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos21/empresa-ecuador/empresa-ecuador.shtml> [Consulta: 18 junio 2010].

Monografías.com (2010) “La Enseñanza o Educación Concepto” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos14/sistemaseducativos/sistemas-educativos.shtml> [Consulta: 20 junio 2010].

Monografías.com (2011) “La Empresa, Clasificación y Ley de Cooperativas en Ecuador” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos21/empresa-ecuador/empresa-ecuador.shtml> [Consulta: 3 marzo 2011].

Ortiz, Martha (2010) “Universidad de Cuenca” “Definiciones de competencias Profesionales” [en línea] <http://www.rai.ucuenca.edu.ec/facultades/.../competencias%20profesionales.ppt> -[Consulta: 13 noviembre 2010].

Rincón del Vago (2011) "Áreas Básicas de la Empresa" [en línea]
<http://html.rincondelvago.com/departamentos-en-la-empresa.html>
[Consulta: 26 febrero 2011].

Rincón del Vago (2010) "Elementos de la Empresa" [en línea]
http://html.rincondelvago.com/clasificacion-de-empresas_1.html
[Consulta: 18 junio 2010].

Rincón del Vago (2010) "Tipos de Sociedades" [en línea]
<http://html.rincondelvago.com/tipos-de-sociedades.html> [Consulta: 6 mayo 2011].

Servicio Coaching (2011) "Departamento Comercial" [en línea]
<http://www.servicoaching.com/comercial.php> [Consulta: 16 marzo 2011].

UCE (2011) "Universidad Católica de Guayaquil" "Carrera Psicología organizacional" [en línea] <http://psicopsi.com/Pontificia-Universidad-Catolica-del-Ecuador-facultad-de-psicologia> [Consulta: 2 marzo 2011].

UCL (2011) "Universidad Cristiana Latinoamericana Pichincha Ecuador" "Psicología Industrial" [en línea] http://www.uclpsicologia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=56 [Consulta: 2 marzo 2011].

UCSG (2011) "Universidad Católica Santiago de Guayaquil" "Mercado de trabajo del Ingeniero en Administración de Empresas" [en línea]
http://www2.ucsg.edu.ec/economia/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=39 [Consulta: 15 febrero 2011].

UCSG (2011) "Universidad Católica Santiago de Guayaquil" "Perfil Profesional Carreras, Economía, Contabilidad y Auditoría" [en línea]
http://www2.ucsg.edu.ec/economia/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=26 [Consulta: 2 marzo 2011].

- UDES** (2011) “Universidad de Santander Colombia” “Ingenieros en Administración Financiera Aspirantes” [en línea] <http://www.udes.edu.co/LinkClick.aspx?link=102&tabid=66> [Consulta: 25 febrero 2011].
- UMET** (2011) “Universidad Metropolitana del Ecuador” “Perfil Profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial” [en línea] http://www.umet.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=396&Itemid=249 [Consulta: 6 febrero 2011].
- UNE** (2011) “Universidad Nacional del Este Paraguay” “Perfil Profesional del Economista” [en línea] <http://www.fceune.edu.py/2009/?q=node/66> [Consulta: 4 marzo 2011].
- UNL** (2011) “Universidad Nacional del Litoral Santa Fe Argentina” “Ingeniería en Administración de Empresas” [en línea] http://www.unl.edu.ec/juridica/oferta-academica/carreras-de_pregrado/carrera_-de-ingenieria-en-administracion-de-empresas/ [Consulta: 1 Marzo 2011].
- UPSA** (2011) “Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra Bolivia” “Funciones del Ingeniero en Administración Financiera” [en línea] http://www.upsa.edu.bo/ing_financiera.php [Consulta: 1 Mar 2011].
- UTA** (2011) “Universidad Técnica de Ambato” “Psicología Industrial” [en línea] <http://fche.uta.edu.ec/inforpsi/CARRERAS/psicologiaindus1.html> [Consulta: 2 marzo 2011].
- UTEQ** (2011) “Universidad Técnica Estatal de Quevedo” “Perfil Profesional del Ingeniero en Marketing, campo ocupacional” [en línea] <http://www.uteq.edu.ec/facultades/empresariales/index.htm> [Consulta: 7 febrero 2011].

Wikipedia (2011) "Análisis FODA" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_DAFO [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Comercio" [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Comercio>
[Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Concepto de Competencias, Tobón Pimienta, García Fraile y Vázquez Valerio Francisco Javier" [en línea]
[http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje)) [Consulta: 19 febrero 2011].

Wikipedia (2010) "Curva de la Demanda en relación con la elasticidad" [en línea]
"[http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_\(econom%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_(econom%C3%ADa))"
[Consulta: 20 julio 2010].

Wikipedia (2010) "Definición de Demanda" [en línea]
[http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_\(econom%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_(econom%C3%ADa)) [Consulta: 20 julio 2010].

Wikipedia (2011) "Definición de Comerciante" [en línea]
<http://es.wikipedia.org/wiki/Comerciante> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Definición de Competencias Transversales" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_transversal [Consulta: 1 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Director Comercial" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Director_comercial [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2011) "Empresa Pública" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa_p%C3%BAblica [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2011) “Estrategia” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Estrategia> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Estudio de Mercado” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_de_mercado [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Gerente General” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Gerente_general [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2010) “Historia de la Educación” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_la_educaci%C3%B3n [Consulta 20 junio 2010].

Wikipedia (2011) “Oferta” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Oferta> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Perfil Profesional del Ingeniero Comercial” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Ingenier%C3%ADa_comercial [Consulta: 3 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Planeación” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Planeamiento> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Precio” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Precio> [Consulta: 1 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Presupuesto” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Presupuesto> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Producto” [en línea] [http://es.wikipedia.org/wiki/Producto_\(marketing\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Producto_(marketing)) [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Sociedad Anónima” [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_an%C3%B3nima [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2011) “Sociedad de Responsabilidad Limitada” [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_de_responsabilidad_limitada
[Consulta: 5 mayo 2011].

Wordpress.com (2011) “Rol del Administrador Financiero” [en línea]
<http://www.administradorfinanciero.wordpress.com/> [Consulta: 5 mayo 2011].

XV. ANEXOS

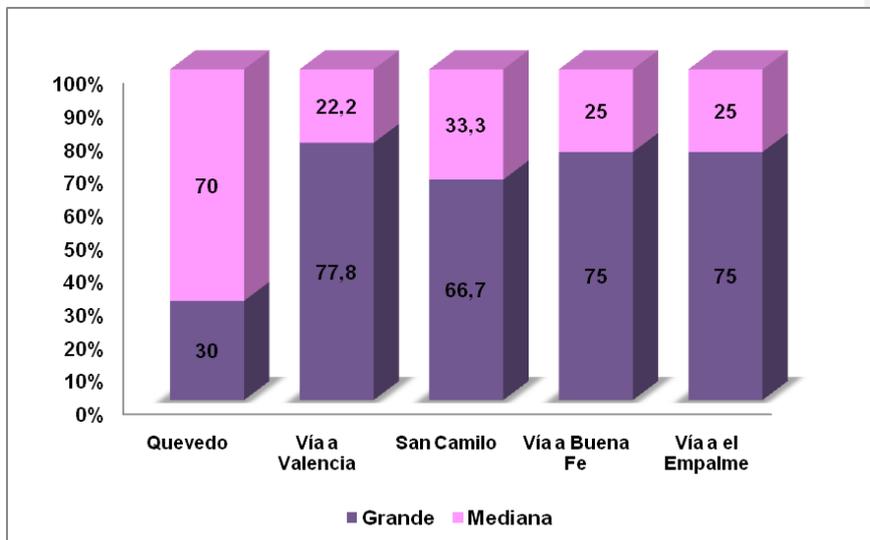


FIGURA 2. Tamaño de las empresas del cantón Quevedo, año 2010

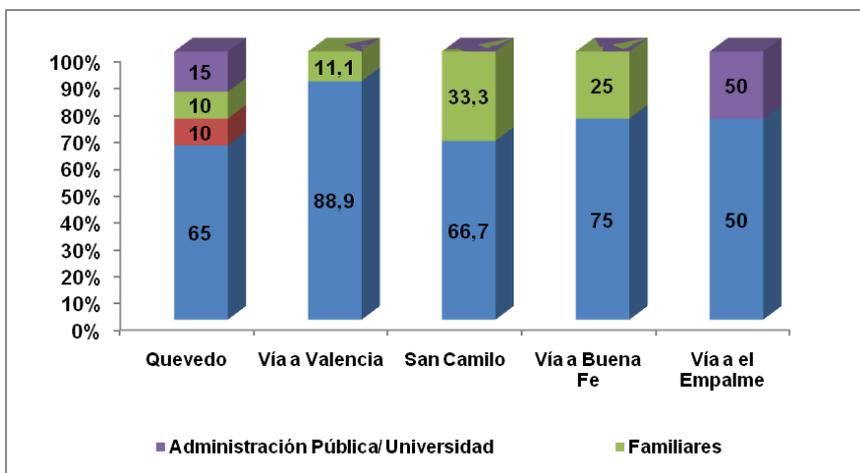


FIGURA 3. Características de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

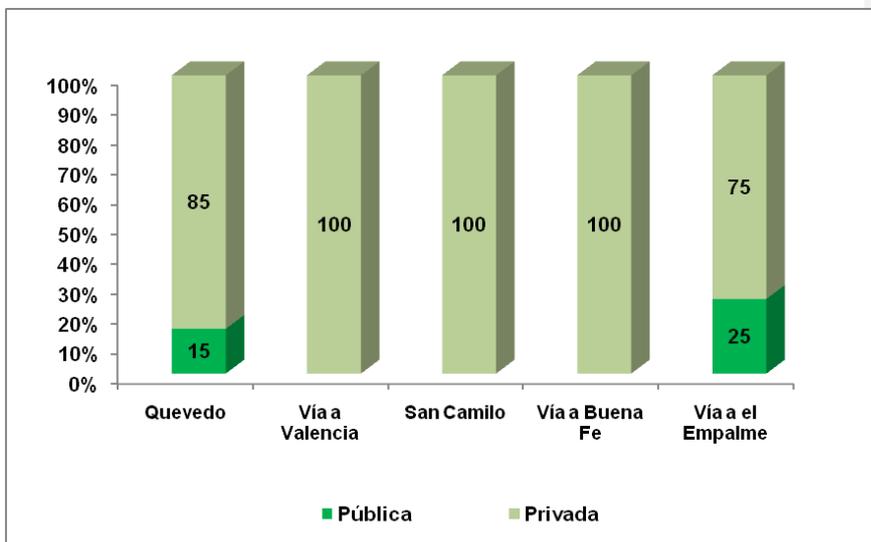


FIGURA 4. Titularidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

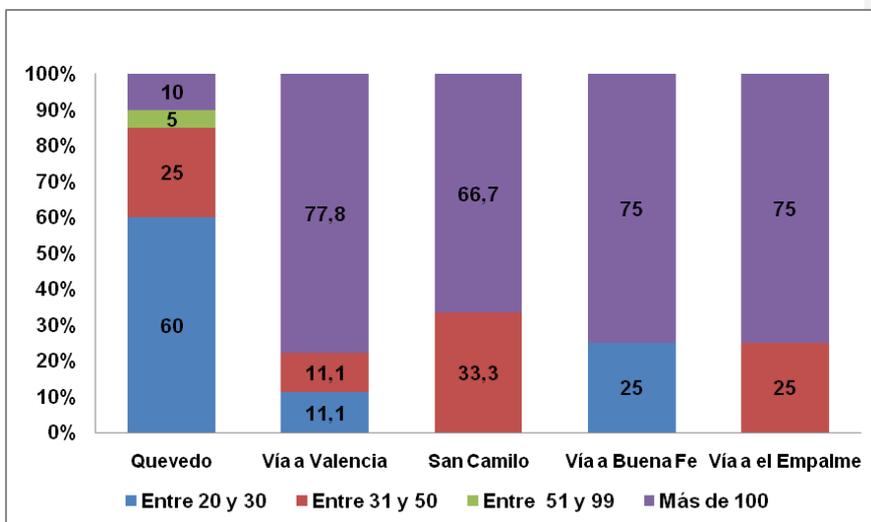


FIGURA 5. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

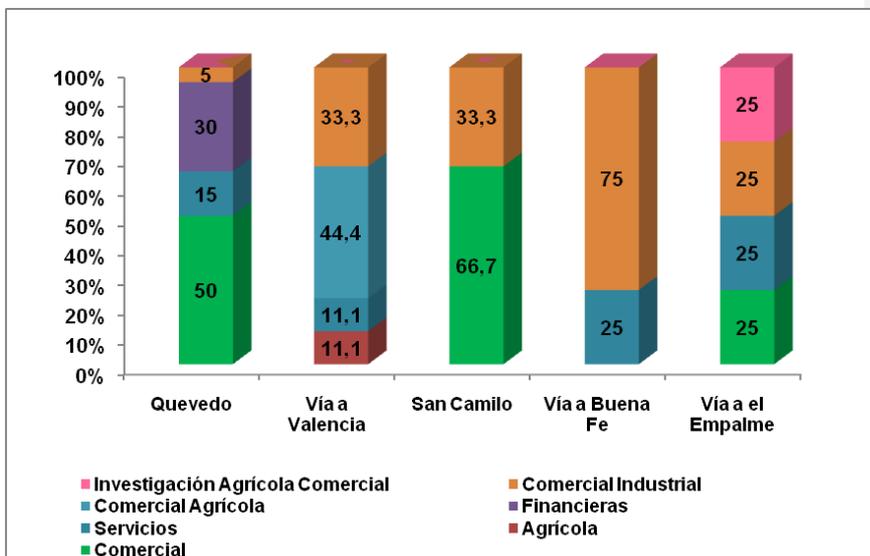


FIGURA 6. Sectores económicos del cantón Quevedo, año 2010

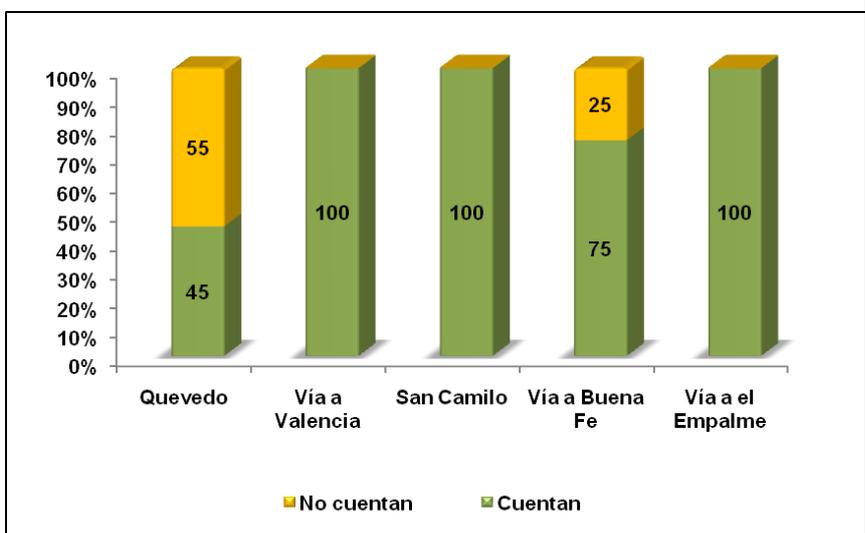


FIGURA 7. Dependencia administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

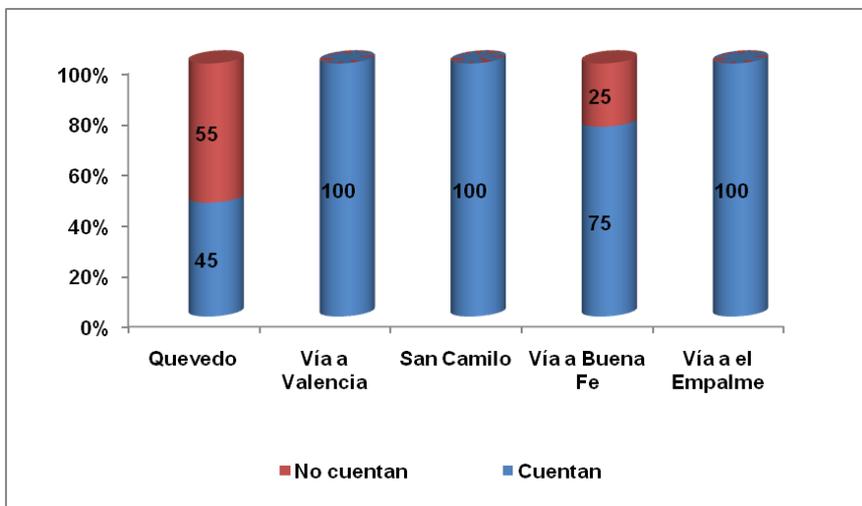


FIGURA 8. Dependencia recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

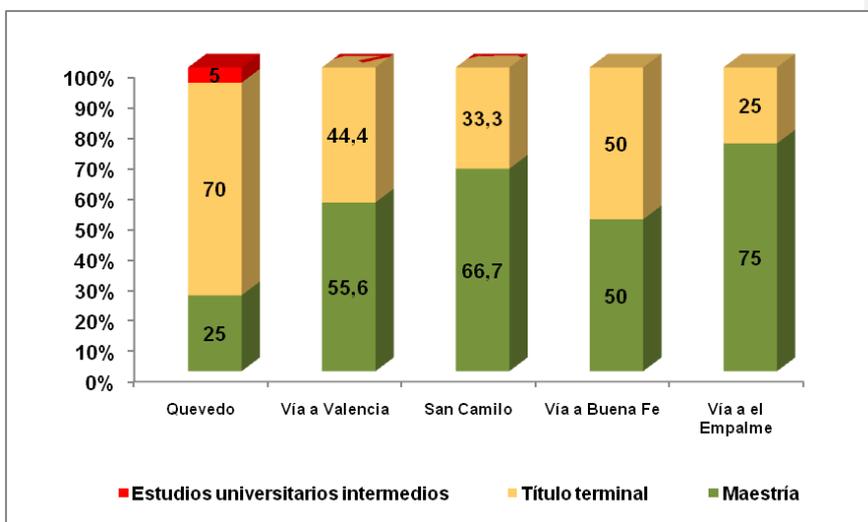
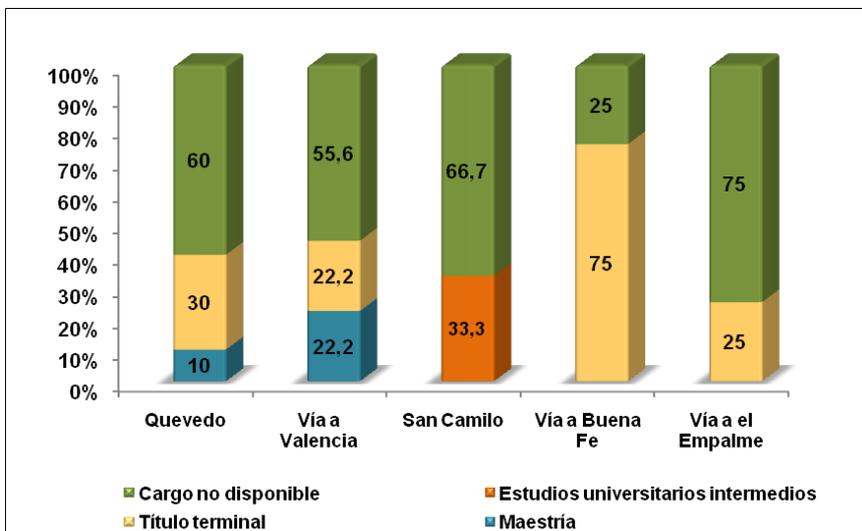


FIGURA 9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010



10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarías (os) ejecutivas (os) de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

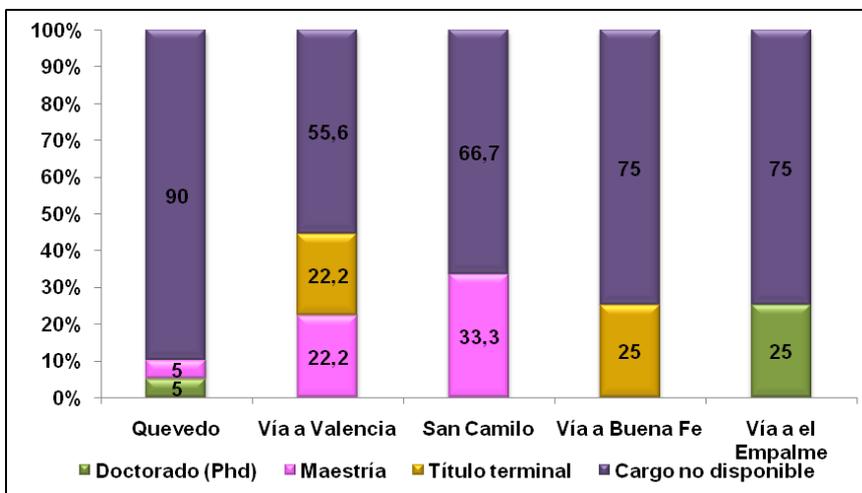


FIGURA 11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

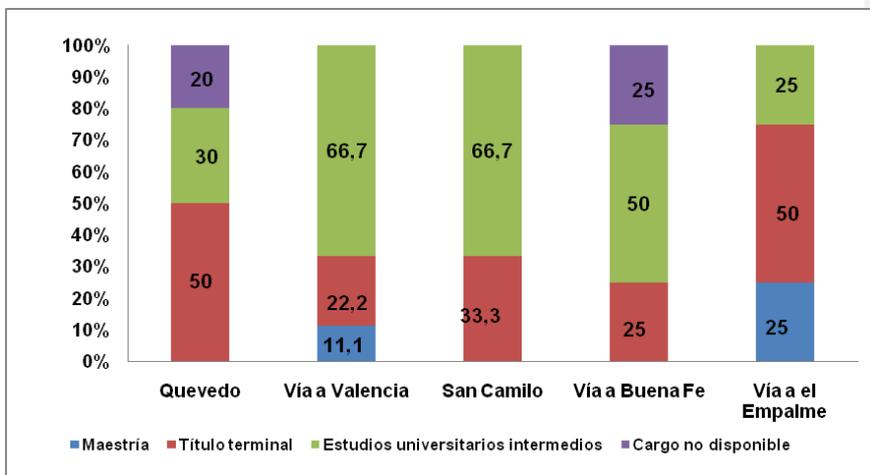


FIGURA 12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

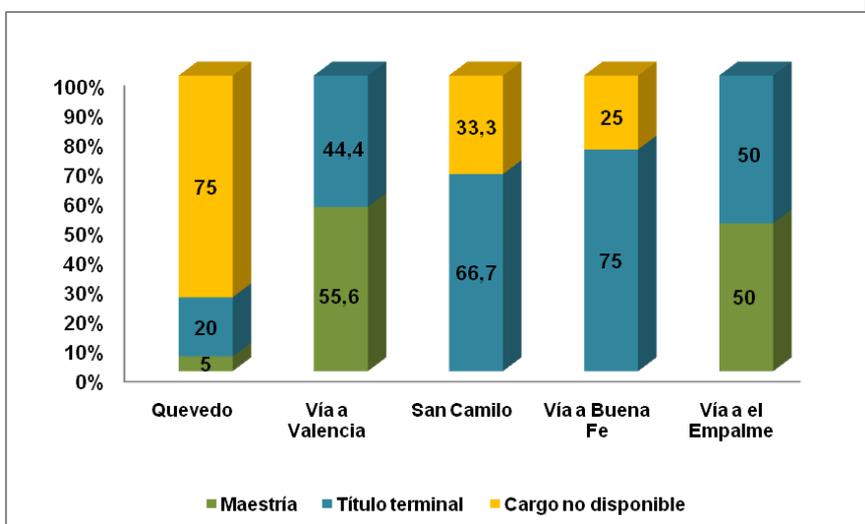


FIGURA 13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

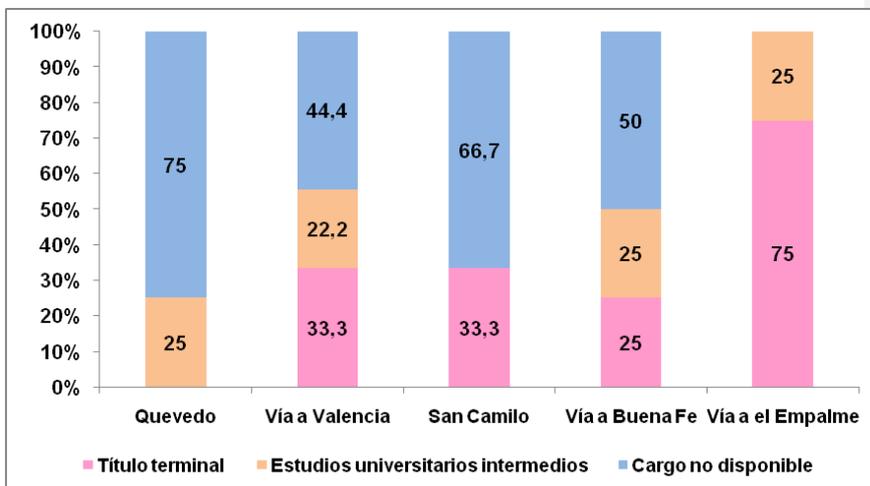


FIGURA 14. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

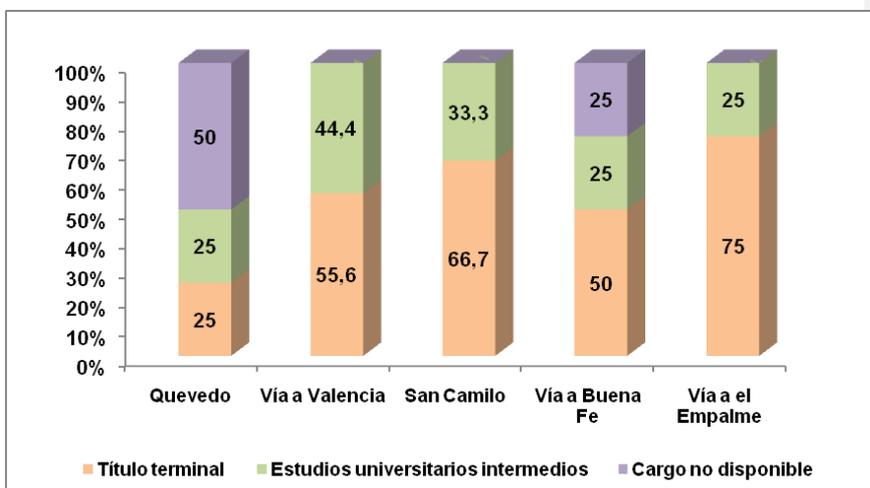


FIGURA 15. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

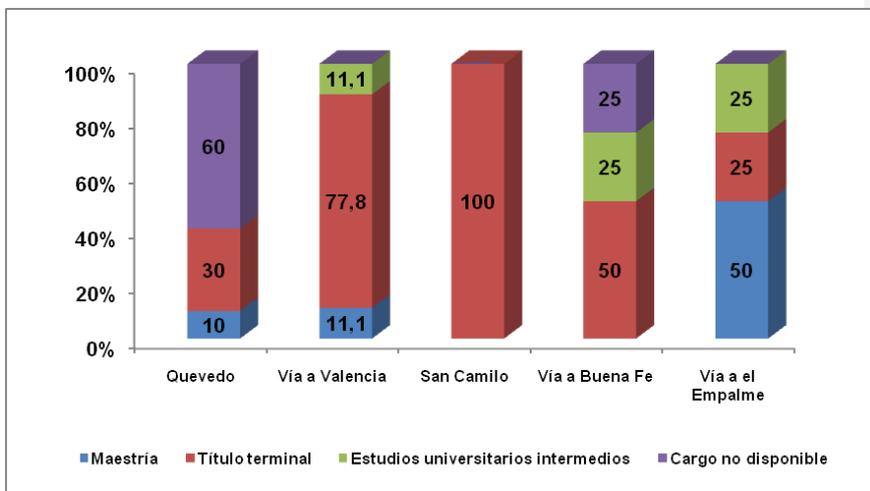


FIGURA 16. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

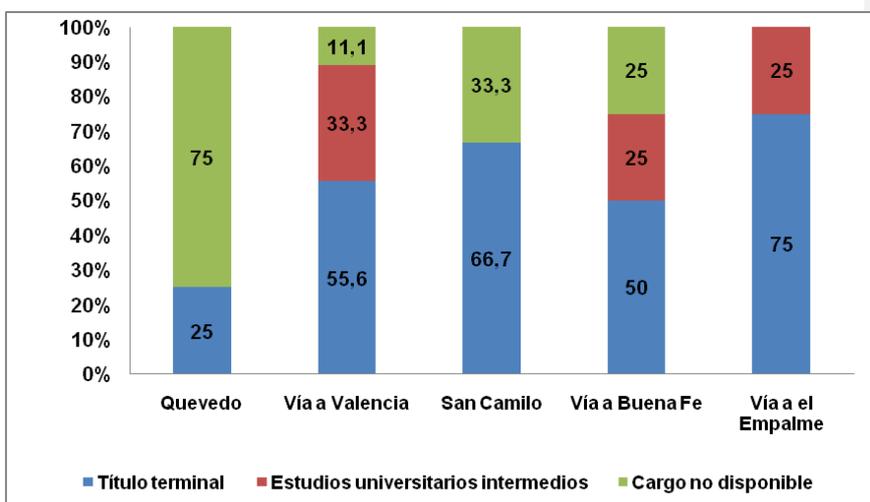


FIGURA 17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

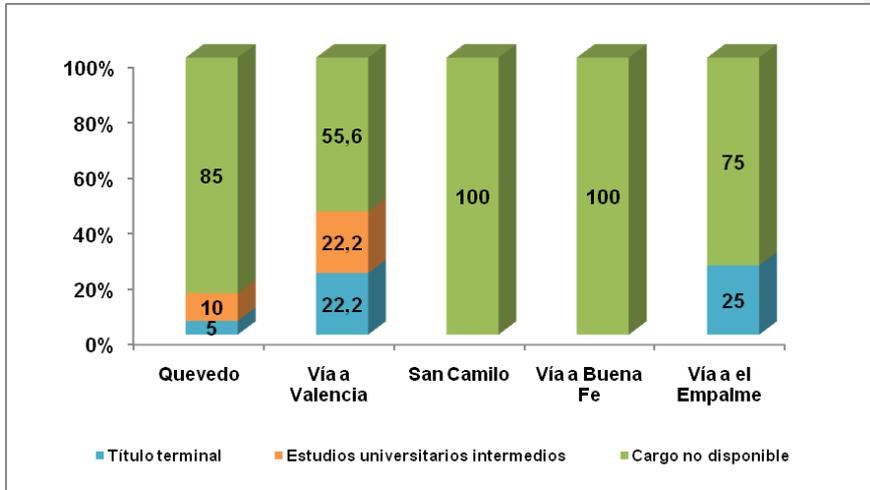


FIGURA 18. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

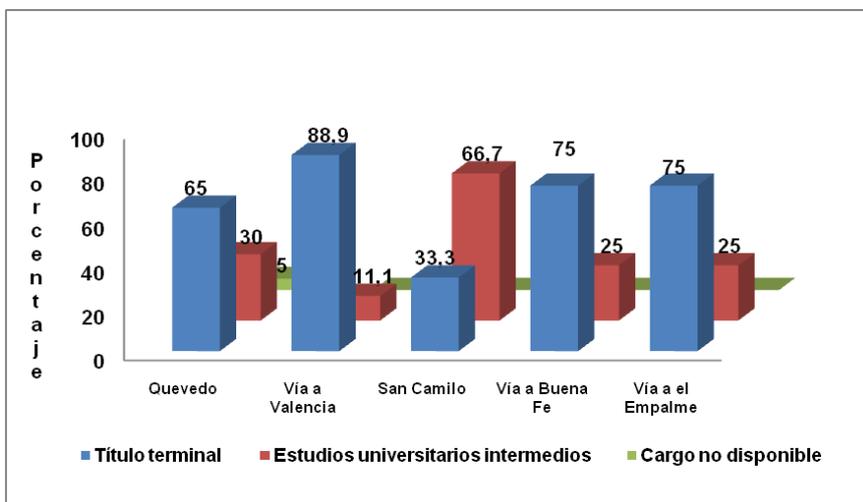


FIGURA 19. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

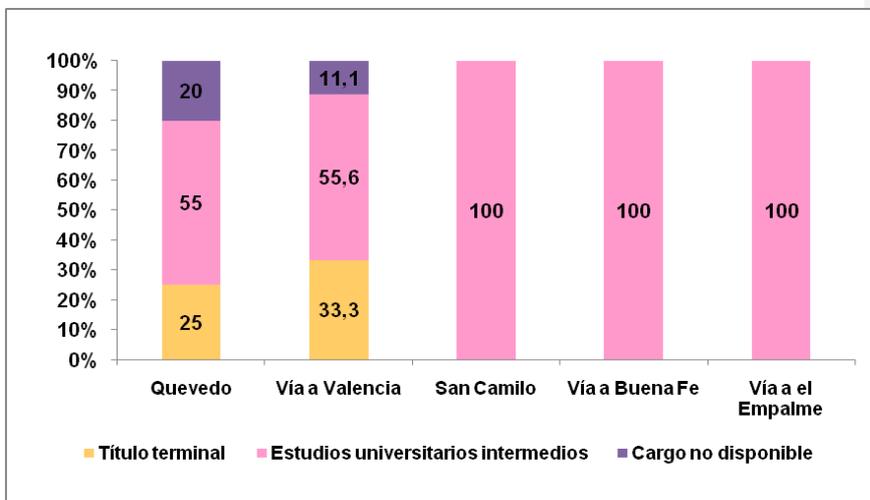


FIGURA 20. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

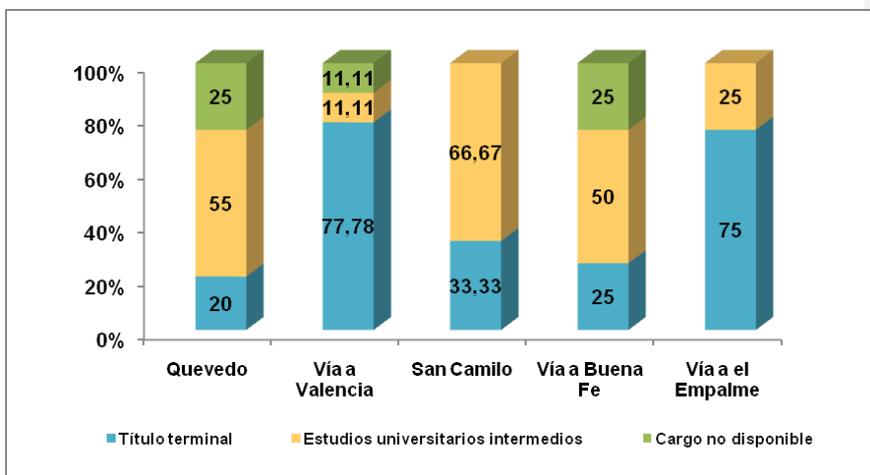


FIGURA 21. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

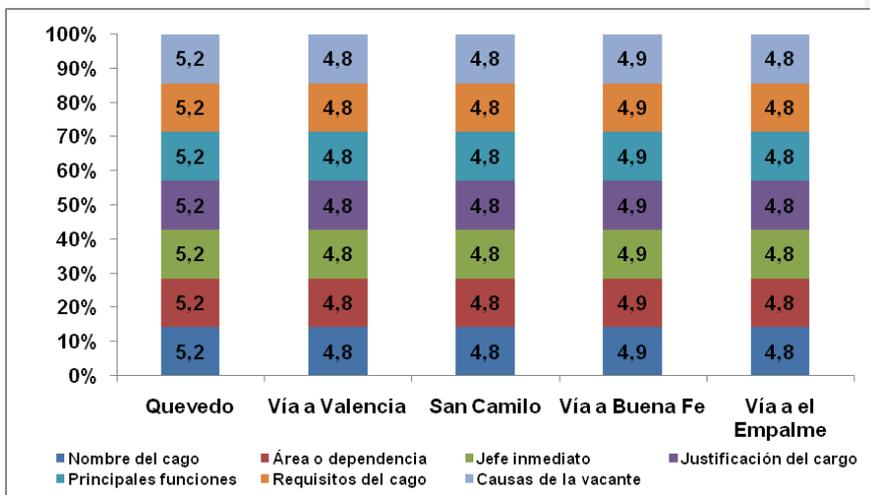


FIGURA 22 a. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

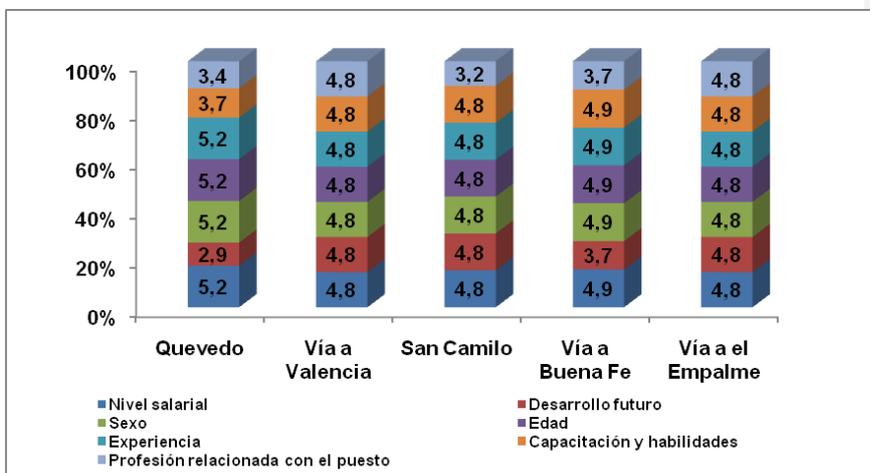


FIGURA 22 b. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

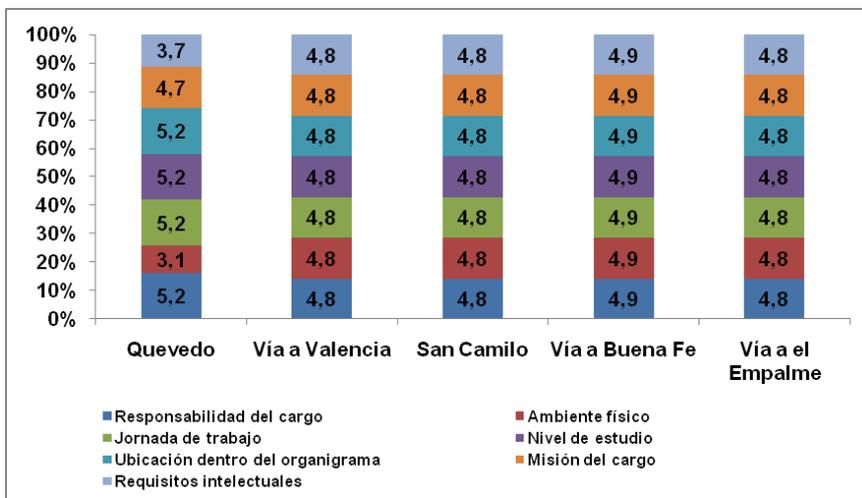


FIGURA 22 c. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

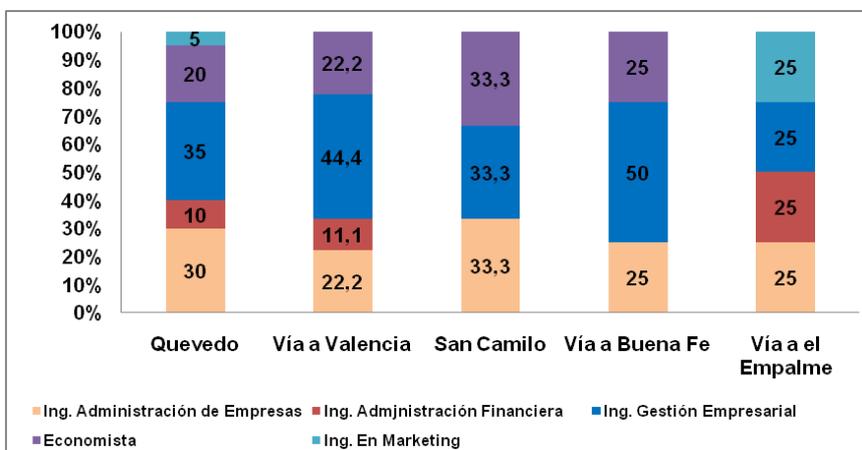


FIGURA 23. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

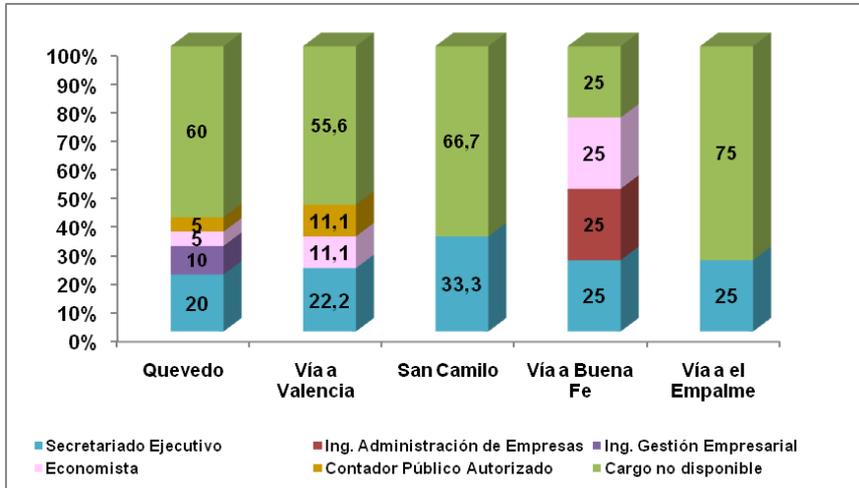


FIGURA 24. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

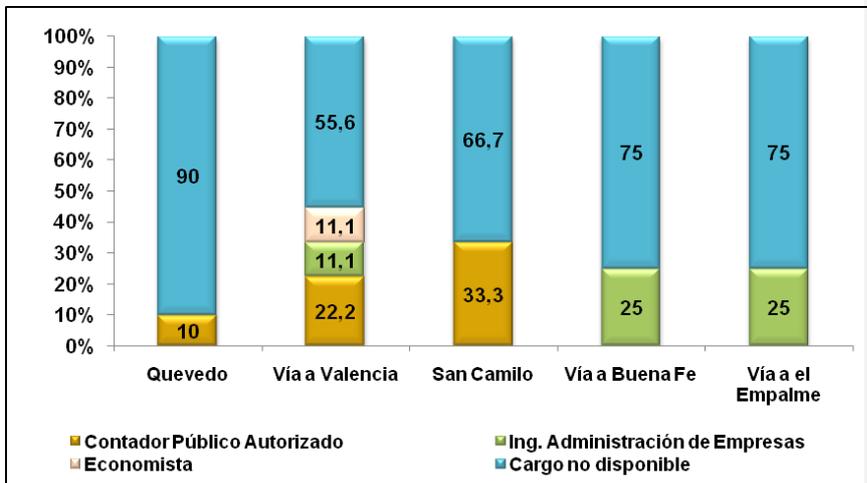


FIGURA 25. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

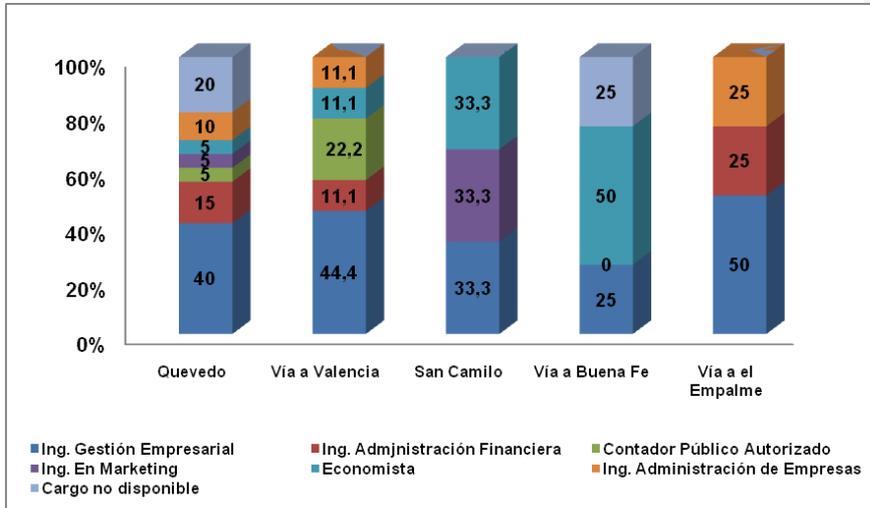


FIGURA 26. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

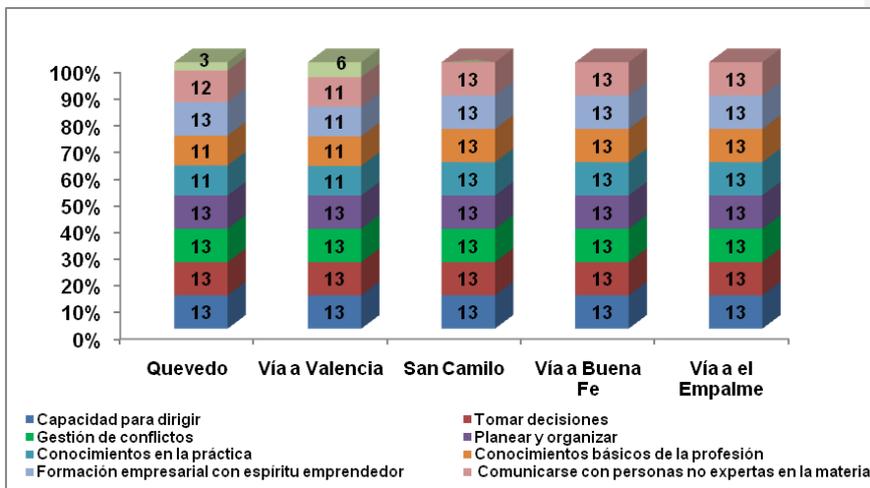


FIGURA 27. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

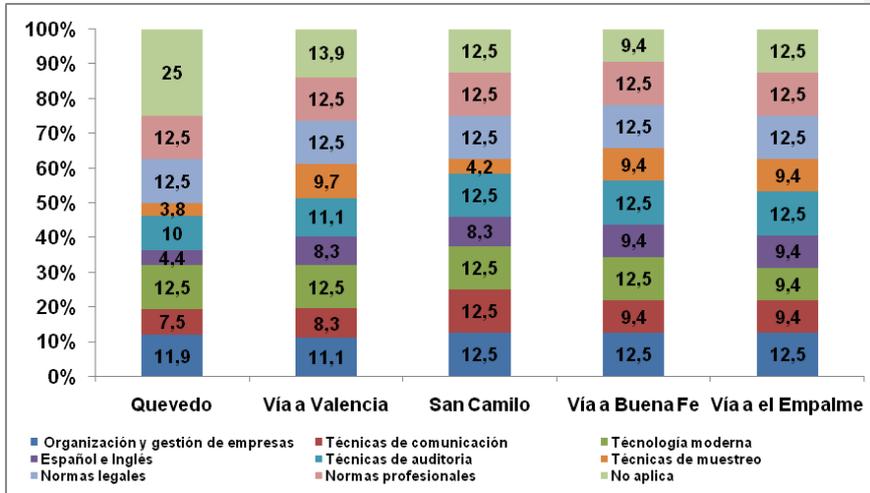


FIGURA 28. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

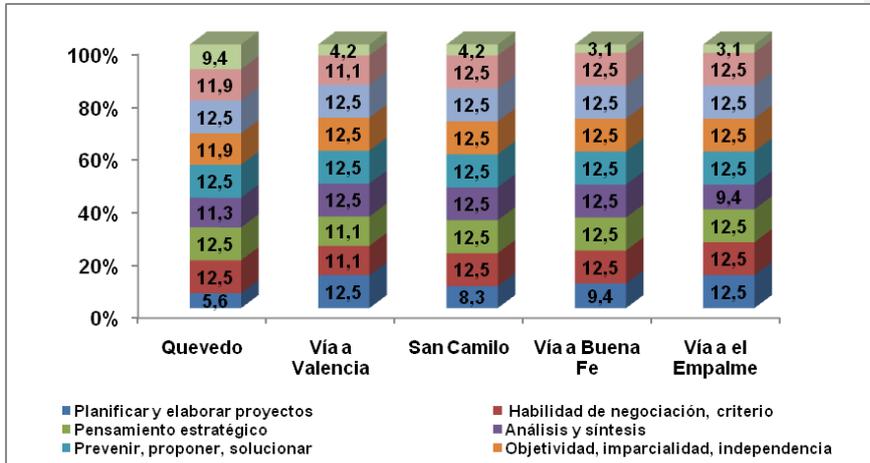


FIGURA 29. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

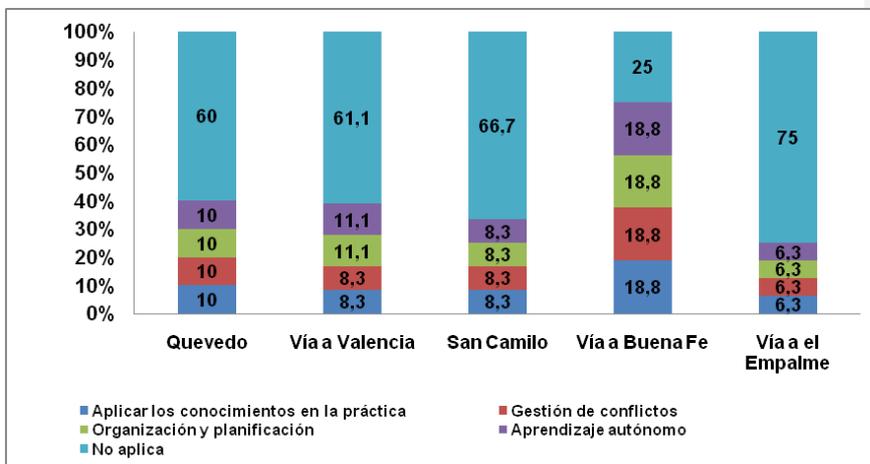


FIGURA 30. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

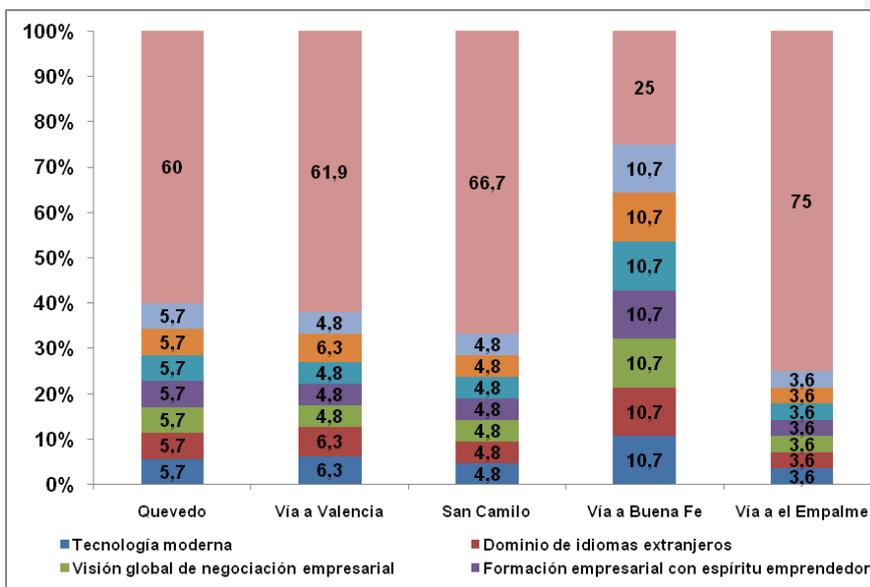


FIGURA 31. Competencias específicas una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

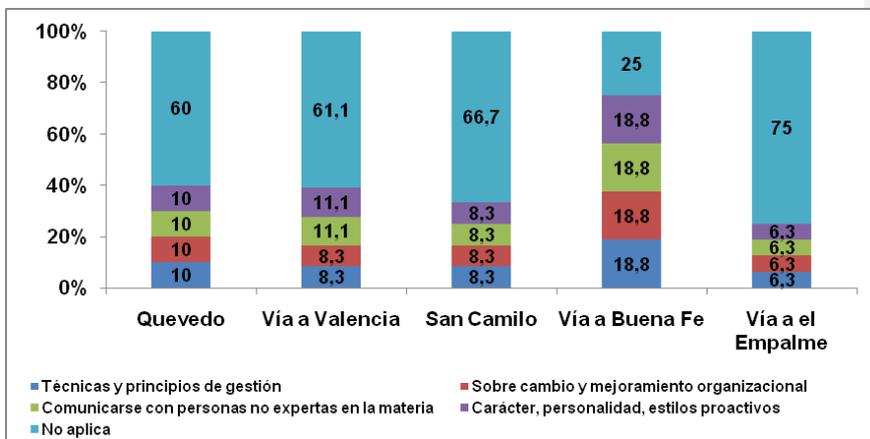


FIGURA 32. Competencias profesionales una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

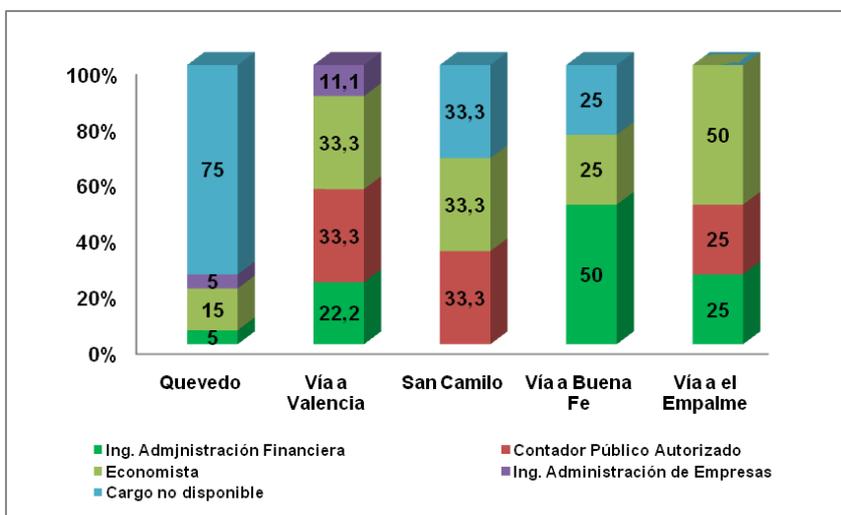


FIGURA 33. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

N

La presente investigación, titulada “Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo 2010”, tuvo como escenario a los sectores: Quevedo (calles 7 de octubre, Bolívar, June Guzmán y la Parroquia Viva Alfaro), vía a Valencia, San Camilo, vía a Buena Fe, vía a El Empalme, lugares de mayor concentración empresarial. Alrededor de 150 empresas grandes y medianas se encuentran asociadas a la Cámara de Comercio de Quevedo.

La realización de este Proyecto de Investigación, permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera universitaria, con el propósito de aportar al desarrollo social, en especial a la población estudiantil de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, contribuyendo a que se desarrollen procesos de cambio y mejora en los perfiles profesionales que oferta la Facultad de Ciencias Empresariales, presentado falencias en el sistema de enseñanza e inadecuadas asignaturas impartidas a los estudiantes. Lo que sirve de guía para las autoridades quienes son las que toman las mejores decisiones en beneficio de los estudiantes.

El objetivo principal fue. Elaborar el análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo. Se emplearon dos tipos de investigación; aplicada y descriptiva, también se utilizaron técnicas de encuestas y entrevistas a través de un cuestionario de preguntas dirigidas a los jefes de recursos humanos, gerentes y/o propietarios de las empresas.

Se investigó los perfiles profesionales más requeridos en el área administrativa por departamento como; gerencia general, recursos humanos, administración financiera y comercial. Además se tomó en cuenta a los jefes, asistentes y secretarías de cada dependencia.

De igual manera se investigó los estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de cada departamento, las competencias y las universidades dónde los profesionales han obtenido su título.

Se reportó que el 70% de los empresarios cuentan con la dependencia recursos humanos, el 30% manifestó que no cuenta con esta opción, ya que en varias entidades son los gerentes o los propietarios quienes se encargan de la contratación del personal.

El 42.5% de los gerentes generales han realizado estudios en maestría, un 55% manifestó que posee título terminal.

El perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de gerente general es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, con un 37.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido del 27.5% que elige a Ingenieros en Administración de Empresas, el 20% de las entidades solicitan Economistas, un 10% prefiere a Ingenieros en Administración Financiera, y sólo un 5% requieren de los servicios profesionales de Ingenieros en Marketing.

II. SUMMARY

This research, entitled "Analysis of the demand for profiles in the administrative area for large and medium companies in Quevedo town 2010" It had as stage some places such as: Quevedo (streets, October 7, Bolivar, June Guzman and the Parroquia Viva Alfaro), vía Valencia, San Camilo, vía Buena Fe Road to El Empalme, places of business concentration. About 150 large and medium companies are associated to the of Commerce Chamber of Quevedo.

The completion of this research project, allows to implement the knowledge acquired during university studies, in order to contribute to social development, especially the student population of the State Technical University of Quevedo, contributing to the development processes of change and profiles improvement of professionals offered by the Department of Business, which has shortcomings in education system and inadequate subjects taught to students. Which works for guide for policy makers who make the best decisions on behalf of students.

The main objective was. Develop an analysis of the demand profiles in the administrative area for large and medium enterprises in Quevedo town. Two types of research were used: applied and descriptive. Techniques were also used: surveys and interviews through a series of questions to the heads of human resources, managers and / or business owners.

We investigated the professional profiles required in the administrative area department as, general management, human resources, financial and commercial management. It also took into account the chiefs, assistants and secretaries of each dependence.

Similarly, we investigated the higher-level studies of the executives of each department, the competencies and universities where the professionals have earned their title.

It was reported that 70% of employers have human resource dependence, 30% said they did not have this option because several organizations are managers or owners who are responsible for recruitment.

42.5% of General Managers have been performed in master degree, 55% said they had undergraduate degree

The professional profile which has more options for getting a position of general manager is Management Engineer, with a 37.5% acceptance by medium and large companies in Quevedo, followed by 27.5% who choose Engineers in Business Administration, 20% of companies request Economists, 10% prefer Engineers in Financial Management, and only 5% require the services of Marketing Engineers.

III. INTRODUCCIÓN

La empresa es todo ente económico cuyo esfuerzo se orienta a ofrecer bienes y/o servicios que al ser vendidos producirán un valor marginal

conocido como utilidad, cualquier sistema económico será el motor que mueva la economía de un país, la importancia radica en su capacidad generadora de riqueza, que al ser distribuida equitativamente propicia la paz social y por ende tranquilidad y desarrollo¹.

Los principales elementos de la empresa son los siguientes: El recurso humano, financiero, tecnológico y el recurso estructural.

El empresario, los trabajadores, la tecnología, los proveedores, los clientes, la competencia y los organismos públicos, por lo tanto es comprensible que las empresas, principalmente las privadas exijan a sus empleados mayor competitividad.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo con la Facultad de Ciencias Empresariales y sus carreras administrativas es la institución más indicada para satisfacer las necesidades de las aproximadamente 150 empresas grandes y medianas establecidas en la ciudad, las mismas que requieren de profesionales competitivos para incrementar sus ventas.

Mediante la presente investigación queremos conocer cuáles son los perfiles profesionales más oprimados para ocupar cargos en las diversas dependencias del área administrativa, y si cumplen con los requisitos necesarios para mejorar el nivel de comercialización de los productos y/o servicios de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo.

Perfil profesional es un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia.

¹La empresa y Ley de Cooperativas en Ecuador, Monografías.com (2010).

Ser competitivos es prepararse para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas y habilidades básicas necesarias.

Una de las razones por la cual, las empresas de la ciudad de Quevedo optan por buscar profesionales con un alto nivel competitivo de otras ciudades o de otro país, es debido a que las universidades de nuestro medio no han realizado un análisis o estudio de mercado que demuestre cuales son los perfiles profesionales más requeridos por las empresas y con ello no se han establecido las competencias que caractericen su nivel profesional.

Es necesario realizar un “Análisis de la Demanda de Perfiles Profesionales en el Área Administrativa para las Grandes y Medianas Empresas del cantón Quevedo”, con el propósito de aportar al desarrollo social, en especial a la población estudiantil de la UTEQ., y de esa forma contribuir a que se desarrollen procesos de cambio y mejora en los perfiles profesionales, para que en el futuro sean más competitivos de acuerdo a las exigencias de las empresas.

Todo esto con el único propósito de que la UTEQ. sea la principal institución generadora de profesionales líderes, de pensamiento crítico, con ética y moral, capaces de resolver cualquier problema, y que no sólo puedan cumplir con las expectativas de las empresas de nuestro medio, sino también a nivel nacional e internacional. Teniendo siempre en cuenta que las instituciones educativas deben ofertar calidad de profesionales, más no cantidad.

IV. ANTECEDENTES

A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza

(entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes. Las sociedades que en la antigüedad hicieron avances sustanciales en el conocimiento del mundo que nos rodea y en la organización social fueron sólo aquellas en las que personas especialmente designadas asumían la responsabilidad de educar a los jóvenes².

En la India antigua, en China, en Egipto o en Judea la enseñanza solía ser impartida por un sacerdote. El profesor gozaba de un elevado prestigio así como de privilegios. A los niños judíos se les enseñaba a honrar a sus profesores aún más que a sus padres, dado que el profesor era considerado el guía para la salvación.

Los antiguos griegos, cuyo amor por aprender es evidente en sus manifestaciones artísticas, literarias, políticas o filosóficas, dieron un gran valor a la educación de los niños. Los más ricos mantenían entre sus sirvientes a profesores que eran a menudo esclavos de pueblos conquistados. Algunos siglos después, cuando Roma estaba en toda la plenitud del Imperio, sus ciudadanos continuaron con esta práctica de acoger a profesores entre sus esclavos, normalmente griegos, integrados en el personal de sus casas.

En la edad media la Iglesia asumió la responsabilidad de la educación, que se realizaba en los monasterios o en centros de aprendizaje que gradualmente evolucionaron hasta convertirse en grandes universidades como la de París (Francia) y Bolonia (Italia). En los siglos XVII y XVIII hubo un renovado interés por la educación infantil y el conocimiento sobre los métodos de enseñanza se incrementó³.

²Enseñanza o Educación, Monografías.com (2010)

³Historia de la Educación, Wikipedia (2010)

En la actualidad aumenta el planteamiento de la formación del profesorado a partir de la propia experiencia en el aula y del intercambio de opiniones y experiencias con otros compañeros de profesión mediante, conferencias o

seminarios. Y es que las nuevas tecnologías, los cambios culturales y los avances científicos que se dan en este momento en el mundo, exigen una constante renovación de la escuela del saber y, por tanto, es necesaria la actualización continua de los educadores.

V. PROBLEMATIZACIÓN

- **Planteamiento del Problema**

Perfil profesional es un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficiencia, eficacia y efectividad.

Por tanto su elaboración adecuada es importante para satisfacer los requerimientos empresariales de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, sin embargo, en la actualidad no existe un análisis sobre estos perfiles profesionales requeridos por estas empresas, de tal modo que se desconoce sus especificaciones.

Estableceremos sus posibles causas y efectos a continuación:

Causas

- ✓ Escasa información sobre las dependencias administrativas con las que cuentan las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010.
- ✓ No se han identificado los perfiles profesionales más requeridos en el área administrativa, en las grandes y medianas empresas.
- ✓ No se han definido las competencias específicas y genéricas de los profesionales requeridos en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

Efectos

- ✓ Se desconoce la organización por dependencias administrativas de las grandes y medianas empresas.

- ✓ Perfiles profesionales escasamente relacionados con los requerimientos empresariales.
- ✓ Profesionales débilmente competitivos para el área administrativa de las grandes y medianas empresas.

- **Formulación del Problema**

¿La demanda de profesionales para el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010, está en función de sus perfiles profesionales?

VI. JUSTIFICACIÓN

La realización del presente proyecto de investigación es muy importante porque permitirá conocer la demanda de perfiles profesionales para el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, lo que ayudaría a determinar las competencias y la organización por

dependencias, con el propósito de coadyuvar al fortalecimiento de las carreras administrativas que oferta la UTEQ, brindando una mejor visión al momento de elegir una profesión de estudio acorde con las exigencias de las empresas.

La ciudad de Quevedo tiene un alto potencial comercial, que crece a un ritmo acelerado, y eso es justamente lo que se debe aprovechar, ya que no se debe descartar la posibilidad de crear una empresa.

Este análisis es un aporte para la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en especial para la Facultad de Ciencias Empresariales, ya que ayudará a conocer cuáles son las carreras con más demanda en el mercado empresarial.

VII. OBJETIVOS

Objetivo general

Elaborar el análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010.

Objetivos específicos

- ✓ Establecer las dependencias administrativas con las que cuentan las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010.
- ✓ Identificar los perfiles profesionales en el área administrativa, más requeridos en las grandes y medianas empresas.
- ✓ Definir las competencias específicas y genéricas de los profesionales requeridos en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

VIII. HIPÓTESIS

Hipótesis general

¿La demanda de profesionales para el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010, está en función de sus perfiles profesionales?

Hipótesis específicas

- ✓ Establecer la organización por dependencias administrativas permitirá identificar la estructura de las grandes y medianas empresas.
- ✓ Identificar los perfiles profesionales más requeridos, permitirá fortalecer su formulación.
- ✓ Determinar las competencias requeridas por los profesionales del área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, año 2010, ayudará a mejorar su desempeño laboral.

VIII. MARCO TEÓRICO

36. Análisis de la demanda

El análisis de la demanda pretende conocer cuáles son las percepciones y valoraciones de la ciudadanía sobre un determinado servicio. En un contexto donde la ciudadanía pide cada vez más servicios y es más exigente y donde el entorno es cada vez más cambiante y competitivo, se hace necesario estudiar cuáles son sus necesidades y expectativas⁴.

El estudio de la demanda se dirige a calcular, con la mayor precisión posible, las cantidades reales y potenciales de consumo de determinado bien o servicio. Desde luego, se tiene que identificar: grupos sociales, niveles de consumo, lugares o regiones geográficas que pueden disponer de recursos para adquirir dicho producto.

Estos elementos permiten delimitar un área geográfica o zona de influencia, en la que se destinará el producto. A partir del conocimiento de los consumidores y de ubicar el área de influencia, se procede a obtener y procesar los datos que permitan calcular su respectiva proyección, para lo cual se recurre a información estadística poblacional como la siguiente: consumo del producto por persona, familia u otro tipo de unidad, población por municipios y localidades, por grupos de edad, grupos por niveles de ingreso, actividades económicas, número de familias, distribución de ingresos, empleo, subempleo y desocupación⁵.

37.Demanda

La demanda se define como la cantidad y calidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos a los diferentes precios del mercado por un consumidor o por el conjunto de consumidores, en un momento determinado. La demanda es una función matemática⁶.

¹Análisis de la Demanda, Diccionario Jurídico (2010)

²Análisis de la Demanda, MailxMail (2010)

³Definición de Demanda, Wikipedia (2010)

Donde

- Q_{dx} = es la cantidad demandada del bien o servicio
- P = precio del bien o servicio

- I = ingreso del consumidor
- G = gustos y preferencias
- N = número de consumidores
- Ps = precio de bienes sustitutos
- Pc = precio de bienes complementarios

38. Curva de la demanda en relación con la elasticidad

La demanda puede ser expresada gráficamente por medio de la curva de la demanda, la pendiente de la curva determina cómo aumenta o disminuye la demanda ante una disminución o un aumento del precio. Este concepto se denomina la elasticidad de la curva de demanda.

En relación con la elasticidad, la demanda se divide en tres tipos:

3.1. Elástica

Cuando la elasticidad de la demanda es mayor que 1, la variación de la cantidad demandada es porcentualmente superior a la del precio.

3.2. Inelástica

Cuando la elasticidad de la demanda es menor que 1, la variación de la cantidad demandada es porcentualmente inferior a la del precio.

3.3. Elasticidad unitaria

Cuando la elasticidad de la demanda es 1, la variación de la cantidad demandada es porcentualmente igual a la del precio⁷.

39. Perfil Profesional

Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios⁸.

En cualquier tarea el éxito depende a la vez de una aptitud general y de una o varias aptitudes específicas.

Las aptitudes identificadas son de diversa índole. Pueden ser relativamente amplias, es decir, intervenir un gran número de tareas, o por el contrario, muy específicas. Las aptitudes de amplio alcance no son muy numerosas. Podríamos citar:

✓ **Aptitud verbal**

Intervienen el éxito de todas las tareas o actividades que supongan el manejo de palabras o frases.

⁷Curva de la demanda en relación con la elasticidad, Wikipedia (2010)

⁸Definición de Perfil Profesional, Google (2011)

✓ **Aptitud espacial**

Desempeña un papel en la ejecución de trabajos que requieren una precisa percepción de los objetos en el espacio y la capacidad de interpretar representaciones planas de objetos tridimensionales.

✓ **Aptitud numérica**

Se refiere al manejo de números y a la facilidad de efectuar operaciones con ellos.

✓ **Fluidez Verbal**

Capacidad para hablar y escribir con facilidad

✓ **Razonamiento Abstracto**

Aptitud para seguir un proceso discursivo siguiendo la relación causal que existe entre diversos hechos o ideas. Indica la facilidad para deducir posibles consecuencias en una situación determinada.

✓ **Razonamiento Mecánico**

Aptitud para comprender y aplicar a la práctica los principios y leyes físico-mecánicos, así como facilidad para resolver problemas de este tipo.

✓ **Rapidez y Precisión Perceptivas**

Se refiere a la aptitud para realizar con velocidad y exactitud tareas simples de tipo perceptivo; comprende la rapidez de percepción, la retención momentánea y la precisión de respuesta en tareas sencillas.

40. Perfil profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial

El Ingeniero en Gestión Empresariales un profesional capaz de ser emprendedor, visionario y creador de empresas. Formado integralmente en gestión de la innovación y de procesos; diseño de proyectos, planeación y desarrollo de nuevos negocios, con un enfoque basado en competencias profesionales, en un marco de sustentabilidad y responsabilidad social.

Cualidades, aptitudes y destrezas que permitan cursar los estudios orientados a promover con creatividad y visión positiva del futuro el desarrollo institucional y empresarial, en las perspectivas de constituirse en un verdadero aporte al crecimiento y desarrollo de la sociedad y del país en general⁹.

5.1. Campo ocupacional

- Gerente de empresas públicas o privadas
- Directivo
- Ejecutivo en cualquier tipo de empresa en el área de administración y gestión.
- Gerente de operaciones
- Gerente o director de investigación y desarrollo
- Gerente de comercialización
- Docente universitario
- Asesor empresarial
- Consultor empresarial
- Jefe de producto o de marca

⁹Perfil Profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial, Universidad Metropolitana de Ecuador (2011)

- Gestor de su propia empresa
- Administrar y controlar el proceso empresarial.
- Diseñar, planificar e implementar proyectos vinculados con producción o mejoras en recursos humanos.
- Planes estratégicos para posicionamientos de mercado

- Reingenierías de procesos para posicionamientos de mercado

5.2. Funciones

- Coordinar y controlar el desarrollo de proyectos.
- Supervisar la elaboración de documentos para procesos.
- Estudios estratégicos para inserción de productos o servicios en el mercado.
- Poseer dominio en las técnicas de expresión oral, escrita e investigación.
- Elabora y presenta informes
- Elaborar presupuestos
- Planificar estrategias comerciales
- Supervisar el logro de objetivos
- Estudio e implementación de nuevos negocios
- Dominio de idiomas
- Aportes de investigación científica
- Aportes de investigación con vinculación a la comunidad
- Coordinación y desarrollo en el aula de proyectos integradores
- Asesoramiento de tesis
- Diagnósticos de productos, servicios, planes de acción
- Asistencias en implementación
- Análisis de empresas
- Estrategias de empresas
- Recursos humanos

- Contabilidad y finanzas
- Gestiones de Marketing
- Gestiones de producción y calidad
- Tomar decisiones en condiciones de riesgo e incertidumbre
- Gestor de su propia empresa trabajará en equipo en forma eficiente
- Implementar sistemas y procedimientos administrativos en su empresa.
- Aplicar liderazgo en la toma de decisiones
- Elaborar manuales para una buena administración de su negocio

41. Perfil Profesional del Ingeniero en Marketing

Profesional con conocimientos metodológicos y técnicas de las variables macroeconómicas del país y el exterior.

Dominio del mercado nacional, capacidad de hacer frente a la competencia, analizar y evaluar resultados de las políticas y metas de organizaciones empresariales y su impacto social, diseño de marketing social y político de empresas públicas y privadas, manejo de estrategia de mercadotecnia para captar espacios de dominio del comercio nacional e internacional¹⁰.

¹⁰Perfil Profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial, Universidad Técnica Estatal de Quevedo (2011)

El Ingeniero en Marketing se caracteriza por tener capacidad para descifrar las necesidades del mercado, como base para dar resultados sólidos, el pensamiento estratégico para detectar oportunidades en el mercado, y aprovecharlas en proyectos financieramente exitosos, la habilidad para desarrollar planes estratégicos de marketing que generen valor, crecimiento y utilidades, la creatividad e instinto para desarrollar productos y/o servicios que tengan amplias posibilidades de éxito comercial, la destreza para utilizar la promoción y la publicidad para comunicar diferencias estratégicas y atraer

consumidores, la sagacidad para la investigación de mercados, encontrar e integrar información que fundamente la toma de decisiones¹¹.

6.1. Campo ocupacional

- ✓ Gerente general de comercialización y ventas
- ✓ Gerente de planificación estratégica de marketing
- ✓ Gerente de comercio exterior
- ✓ Gerente de servicios al cliente
- ✓ Gerente distribución
- ✓ Jefe de mercadeo, ventas y publicidad
- ✓ Jefe de marca y productos
- ✓ Investigador de mercados
- ✓ Vendedor profesional
- ✓ Jefe de compras y suministros
- ✓ Desarrollar planes estratégicos de políticas administrativas, de control para mercado nacional e internacional.

¹¹Cuál es el Perfil de un Mercadólogo, Globedia (2010)

6.2. Funciones

- ✓ Planear, organizar, dirigir y evaluar empresas comercializadoras
- ✓ Tomar decisiones frente al volumen de producción y ventas en el año.
- ✓ Planeación e innovación de presentación de productos
- ✓ Manejar la administración y finanzas de empresas

- ✓ Planificar estrategias de políticas organizacionales para el mercado nacional e internacional.
- ✓ Diseñar políticas y estrategias promocionales a nivel nacional e internacional.

42. Perfil Profesional del Ingeniero en Administración Financiera

El profesional en administración financiera está en capacidad de crear nuevas empresas, desempeñarse en cargos directivos en empresas de cualquier sector, propiciar el desarrollo integral de comunidades, participar en procesos de mejoramiento para alcanzar una mayor competitividad de todo tipo de empresas, liderar procesos de investigación y realizar labores docentes en cualquier entidad educativa de índole universitaria.

7.1. Campo ocupacional

- ✓ Gerente financiero
- ✓ Tesorero
- ✓ Jefe de presupuesto
- ✓ Analista financiero
- ✓ Jefe de control interno
- ✓ Administrador general
- ✓ Gerente de recursos humanos
- ✓ Gerente de planeación
- ✓ Jefe de proyectos, asesor
- ✓ Investigador sectorial o empresarial del área de finanzas y seguros
- ✓ Consultor de empresas para la planificación de nuevas inversiones, la realización de diagnósticos del área financiera de las empresas, para la adopción de políticas en el marco de la administración estratégica.

- ✓ Gerente o ejecutivo del área financiera a nivel superior, de pequeñas, medianas y grandes empresas o corporaciones privadas o públicas.
- ✓ Docente e investigador académico en cualquiera de las áreas del análisis financiero, administración financiera, ingeniería financiera, matemática financiera, gerencia de seguros, contabilidad financiera, diseño de sistemas financieros, economía bancaria, finanzas internacionales y preparación y evaluación de proyectos de inversión.
- ✓ Asesor financiero de grupos empresariales, sectores productivos, gobiernos regionales y nacionales¹².

7.2. Funciones

- ✓ Realizar estudios de investigación financiera, planificación y valoración de empresas desde el punto de vista de la economía de mercado.
- ✓ Ejercer funciones de diagnóstico financiero, planificación financiera, para encarar programas y proyectos específicos de desarrollo empresarial, aspirando a mejorar la calidad de vida de las personas en la empresa o el país.
- ✓ Ejercer funciones en el sistema financiero bancario y de seguros, administrando el uso de los recursos en forma eficiente.

¹²Ingenieros en Administración Financiera Aspirantes, Universidad de Santander Colombia (2011)

- ✓ Analizar la competitividad de los mercados financieros nacional e internacional, su incidencia en las políticas monetarias.
- ✓ Aplicar modelos financieros en la simulación del mecanismo teórico de funcionamiento de los sectores productivos y de la empresa¹³.

43. Perfil Profesional del Ingeniero en Administración de Empresas

El ingeniero en administración de empresas es un profesional con valores, actitudes, habilidades, motivaciones, conocimientos científicos-técnicos y

humanísticos, para resolver problemas, descubrir y aprovechar oportunidades, mediante la investigación de la realidad empresarial local, nacional e internacional, en la perspectiva de coadyuvar al desarrollo empresarial y ambiental.

Los conocimientos básicos del ingeniero en administración de empresas tienen que ver fundamentalmente con el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir los objetivos con eficiencia y eficacia.

8.1. Funciones

- ✓ El análisis de las variables macro y microeconómicas que afectan a la toma de decisiones en las empresas.
- ✓ La planificación, organización, dirección y control en las empresas y la realización de diagnósticos, para establecer estrategias de adaptación a los cambios que exige el ambiente en donde se desarrolla la empresa.
- ✓ La gestión de mercadeo acorde a las necesidades y exigencias de los consumidores, mediante la realización de estudios e investigaciones de mercado.

¹³Funciones del Ingeniero en Administración Financiera, Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra Bolivia (2011)

- ✓ El aprovechamiento de fuentes de financiamiento para maximizar la rentabilidad de las inversiones, mediante la utilización de métodos, técnicas y herramientas financieras.
- ✓ La administración de la producción de bienes y servicios y, la coordinación con las diferentes áreas de la empresa para operativizar adecuadamente los costos y de esta manera optimizar los recursos empleados en la producción.

- ✓ La planificación, organización y ejecución de los sistemas de admisión y empleo, desarrollo y bienestar del personal, aplicando técnicas de la administración del talento humano.
- ✓ La Gestión de los sistemas de información y control, utilizando las tecnologías y habilidades gerenciales con la finalidad de mejorar la competitividad empresarial.
- ✓ La formulación y evaluación proyectos de inversión, tomando en consideración los recursos disponibles en el medio y las necesidades del mercado, utilizando tecnologías apropiadas que permitan reducir al máximo los riesgos de inversión¹⁴.

8.2. Campos ocupacional

- Ejecutivo de alto nivel en empresas de bienes y servicios en funciones como: negocios internacionales, marketing, finanzas, gestión de operaciones, gestión de RRHH., etc.
- Instituciones del sector público
- Sectores productivos (industrial, comercial, agrícolas, educativas, comunicaciones, pesqueras, etc.).
- Consultoría empresarial

¹⁴Ingeniería en Administración Financiera, Universidad Nacional del Litoral Santa Fe Argentina (2011)

- Docencia universitaria
- Empresas de investigación de mercado
- Emprendedor de PYMES¹⁵.

44. Perfil Profesional del Economista

Perfil humano.- es un profesional que reafirma su compromiso con los derechos humanos, con la ecología, con la financiación ética y desarrolla redes de colaboración solidaria en toda la cadena productiva, toma decisiones utilizando el pensamiento lógico y racional para asignar de manera óptima la utilización de los recursos.

Perfil profesional.- posee un conjunto de conocimientos especializados y técnicas prácticas que le permiten desarrollar un proceso eficaz y de forma diferenciada a la medida de las necesidades del mercado, propende por un desarrollo sustentable con una política de soporte social, concibe el desarrollo a partir de las diferencias económicas, culturales, políticas y sociales del territorio y de los actores que las encarnan, desarrolla una visión de conjunto, descubriendo que la economía es una ciencia transversal en estrecho contacto con el derecho, la política y los acontecimientos internacionales, posee una cultura de aprendizaje permanente que le permite adaptarse, comunicarse y colaborar en la construcción de la economía del conocimiento, usando las herramientas del siglo XXI, analiza los movimientos económicos del pasado, intentando predecir los futuros; teniendo como referente principal la escasez de los recursos, las necesidades cambiantes de la sociedad y la óptima utilización de los factores; buscando siempre el bienestar social.

Perfil ocupacional.- diseña, conduce y evalúa proyectos de innovación tecnológica, científica y financiera; vinculados a la actividad empresarial a nivel local, regional, nacional e internacional.

¹⁵ Mercado de Trabajo, Universidad Católica Santiago de Guayaquil (2011)

Estudia y evalúa los cambios que inciden en la organización como consecuencia del desarrollo de la región y la dinámica de la economía internacional. Administra eficientemente los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, ambientales de la organización, analizando los resultados que se alcancen en cada uno de los subsistemas y elabora propuestas necesarias con el empleo de técnicas y métodos económicos para elevar la eficiencia y eficacia económica de la entidad.

9.1. Campo ocupacional

- El economista trabaja en el mercado financiero
- Banca, bolsa de valores, administradoras de fondos, seguros de todo orden, etc. También puede ocuparse independientemente en el campo de la consultoría en proyectos de inversión y estudios técnicos para el sector público o privado.
- Economista independiente
- En el sector gobierno en organismos y empresas estatales
- En el sector privado en empresas comerciales, industriales y de servicios.
- En empresas de consultoría y asesoría económica
- En el sistema financiero nacional e internacional
- En banca de segundo piso nacional e internacional
- En organismos de comercio nacional e internacional
- En institutos de investigación económica
- En docencia universitaria¹⁶.

¹⁶Perfil Profesional del Economista, Universidad Nacional del Este Paraguay (2011)

9.2. Funciones

- Elabora estrategias de desarrollo económico
- Formula y evalúa proyectos de inversión para el campo privado y público.

- Investiga y analiza los problemas socio-económicos del país y del mundo.
- Conceptúa, diseña, implanta y evalúa políticas económicas
- Elabora, ejecuta e interpreta modelos socio-económicos
- Analiza la dinámica económica y social mediante la aplicación de modelos econométricos.

45. Perfil Profesional del Contador Público Autorizado

El Contador Público Autorizado es un profesional con la más alta formación del campo de la gestión de Empresas, capaz de proporcionar seguridad razonable a los lectores nacionales e internacionales de información financiera, y ser un asesor de los niveles directivos y ejecutivos de las organizaciones, mediante la ejecución de trabajos de auditoría interna y externa, establecer sistemas de control interno dentro de las unidades económicas, así como organizar, coordinar y supervisar procesos contables, financieros, administrativos y de cumplimiento con aspectos tributarios, en los sectores públicos y privados¹⁷.

10.1. Campo ocupacional

- Contador y auditor independiente
- Empresas de consultoría

¹⁷Perfil Profesional de la Carrera Economía, Contabilidad y Auditoría, Universidad Católica Santiago de Guayaquil (2011)

- Empresa privada (banca, industria, comercio)
- Empresas públicas
- Áreas administrativas, contables y financieras
- Auditorías ambientales
- Auditorías de sistemas

- Docencia universitaria

10.2. Funciones

- Diseñar planes y sistemas de contabilidad para empresas de distintas actividades.
- Asesorar en las exigencias de las leyes fiscales relacionadas a la actividad contable.
- Presentar estados financieros razonables, aplicando los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Efectuar análisis e interpretación de los estados financieros.
- Opinar sobre peritajes contables.
- Desarrollar y profundizar la tecnología contable como lenguaje de los negocios.
- Auditar los estados financieros y opinar sobre la razonabilidad de los mismos.

46. Perfil Profesional del Ingeniero Comercial

El Ingeniero Comercial es un profesional del área de las ciencias económicas y sociales que reúne competencias en gestión estratégica, y gestión operacional, con énfasis en mercadotecnia y negocios, aplicando métodos cuantitativos para su trabajo.

Gestión Estratégica.- planifica el actuar a la empresa en el largo plazo, desarrollando una comprensión del macro y microentorno de una organización, es un agente de cambio y un creador por naturaleza de ventajas competitivas, desarrollando estrategias corporativas, de negocios y funcionales.

Gestión Operacional.- se apoya en la economía, administración, psicología, recursos humanos, finanzas, métodos cualitativos y cuantitativos de medición, para lograr que la institución funcione.

Es un experto en Mercadotecnia estratégico y operativo, por que trabaja en base al mercado, y utiliza para ello herramientas de comercialización y es un Gestor de Negocios, porque reúne las competencias necesarias para generar nuevos emprendimientos en base a la implementación de planes de negocios basados en oportunidades de mercado e innovación¹⁸.

11.1. Campo ocupacional

- ✓ Directivo y ejecutivo en las áreas administración,
- ✓ Talento humano, producción, finanzas, mercadotecnia
- ✓ Asesor
- ✓ Consultor
- ✓ Administrador de su propia empresa
- ✓ Director comercial (director división comercial, director de ventas, jefe de ventas).
- ✓ Director del departamento de producción (jefe de producción)
- ✓ Jefe o director de exportación
- ✓ Técnico comercial (vendedor, promotor)

¹⁸Perfil Profesional del Ingeniero Comercial, Wikipedia (2011)

- ✓ Vendedor profesional
- ✓ Desarrollar planes estratégicos de políticas administrativas, de control para mercado nacional e internacional.

11.2. Funciones

- Evaluar planes y acciones que permitan cumplir los objetivos trazados por la empresa.

- Diseñar estrategias y supervisar su aplicación, son las principales funciones, que requieren dinamismo, capacidad para obtener y analizar información, creatividad y visión para orientar su desarrollo hacia clientes internos y externos mediante habilidades para la negociación.
- Planeación y presupuesto de ventas
- Análisis del volumen de ventas, costos y utilidades
- Medición y evaluación del desempeño de la fuerza de ventas
- Monitoreo del ámbito de la comercialización¹⁹.

47. Perfil Profesional Secretaria Ejecutiva

El secretariado ejecutivo es una función esencial en cualquier tipo de actividad empresarial, tanto en el mundo de los negocios como en la industria o en las profesiones liberales. La secretaria contribuye el eficaz funcionamiento de una empresa mediante su trabajo discreto, ordenado, metódico, responsable, con cortesía, elegancia, tacto, lealtad iniciativa eficacia dinamismo, tenacidad, etc²⁰.

¹⁹Campo Ocupacional y Funciones del Ingeniero Comercial, Escuela Superior Politécnica Equinoccial Ecuador (2011)

²⁰Secretariado Ejecutivo, Google (2011)

12.1. Campo ocupacional

La secretaria (o) ejecutiva (o) trabaja en las diversas áreas o dependencias del sector gobierno en organismos y empresas estatales, en el sector privado en empresas comerciales, industriales y de servicios.

12.2. Funciones

- Administrar el ingreso y salida de documentos

- Despachar menos, informes comunicaciones y documentos en coordinación con los gerentes.
- Monitorear si el documento llegó a su destino
- Verificar y archiva los cargos de los documentos que se despachan
- Ingresar documentos a trámite digital
- Atender llamadas telefónicas, fax, enviar correos electrónicos y comunicaciones diversas.
- Coordinar las reuniones de los gerentes, coordinar sus agendas
- Elaborar determinados formatos y documentos varios (memos, oficios de remisión, etc.), por encargo de los gerentes.
- Efectuar coordinaciones con las empresas y proveedores según los requerimientos.
- Consolida los requerimientos de útiles de oficina de las áreas y apoyar en la distribución de los mismos.
- Atender aquellas tareas adicionales requeridas por las gerencias²¹.

²¹Perfil de la Nueva Secretaría Ejecutiva, Gestipolis (2011)

48. Perfil Profesional del Psicólogo Industrial

El Psicólogo Industrial es un profesional capacitado para promover el desarrollo y la conservación de los procesos psicológicos en relación a la actividad laboral en las organizaciones.

Emprendedores con perfil gerencial capaz de describir y explicar las competencias de los miembros de la organización seleccionar y retener al mejor talento humano, logrando que se enfoque hacia mejorar rendimientos y objetivos comunes generando oportunidades de trabajo, con conocimientos y habilidades que ayuden a captar y desarrollar a las

personas en las empresas, sensibles a todos los aspectos que influyen en la conducta y el comportamiento humano en las organizaciones²².

13.1. Campo ocupacional

- El psicólogo industrial, podrá desempeñarse en los sectores públicos o privados, en condiciones de director, gerente, asesor, jefe, asistente.
- Profesional de recursos humanos en diferentes organizaciones
- Facilitador grupal
- Asesor en desarrollo organizacional
- Analista en evaluación psicológica
- Investigador organizacional
- Facilitador a nivel de educación superior

13.2. Funciones

- Selección y evaluación de personal
- Análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo.

²²Psicología Industrial, (UCL), Universidad Cristiana Latinoamericana Pichincha Ecuador (2011)

- Diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación
- Desarrollo de Técnicas de entrevistas, escalas de valoración y test psicológicos para valorar habilidades y aptitudes.
- Realización de informes de evaluación
- Planificación y desarrollo de carreras
- Formación y desarrollo del personal
- Planteamiento, dirección, gestión y ejecución de planes para la mejora cualitativa de los recursos humanos a través de la sistematización de acciones normativas y programas de cualificación en la organización.

- Seguridad e higiene en el trabajo, desarrollo de programas preventivos y estudios para la prevención de riesgos; reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos, detección e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral.
- Intervención en el desarrollo e implantación de programas de Gestión de la Calidad²³.

49. Perfil Profesional del Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional

En su forma más general el psicólogo organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la psicología organizacional pretenden afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Algunas actividades de este campo son: Describir y analizar puestos de trabajo; modelar perfiles de competencia laboral, conducir procesos de reclutamiento y selección de personal, planificar y organizar programas de capacitación y desarrollo; de evaluación y mejora del desempeño laboral.

²³Psicología Industrial, (UTA) Universidad Técnica de Ambato (2011)

14.1. Campo ocupacional

- ✓ En instituciones y organismos públicos y privados
- ✓ Consultoría y asesoramiento, como profesional liberal
- ✓ Los niveles en los niveles auxiliar, técnico o directivo²⁴.

14.2. Funciones

- ✓ Elaboración de los programas de actividad que permitan el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de gestión referentes al área de recursos humanos.

- ✓ Elaboración de los programas de actividad que permitan el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de gestión referentes al área de marketing.
- ✓ Control del cumplimiento de los programas aprobados tomando las decisiones oportunas para evitar las posibles desviaciones. Para ello dispone del cuadro de mando como herramienta fundamental, sin perjuicio de otras informaciones de gestión que puedan elaborarse.
- ✓ Responsabilidad sobre la adecuada política de selección y encuadramiento del personal, acorde con el planteamiento estratégico de la empresa u organismo.
- ✓ Dirigir los procesos de selección de personal en función de la planificación de los recursos humanos establecida, determinando los criterios adecuados para su ejecución.
- ✓ Desarrollo de técnicas de entrevista, escalas de valoración, y test psicológicos para valorar habilidades, aptitudes, así como otros datos de interés para facilitar la selección, colocación y promoción.

²⁴Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional, (UCE) Universidad Católica del Ecuador (2011)

- ✓ Responsabilidad sobre planificación, diseño, control y evaluación de la formación, tanto a nivel directivo, técnico.
- ✓ Ejecutar, controlar y evaluar el plan de formación.
- ✓ Planificación de carreras para todo el personal de la empresa, teniendo en cuenta para ello la formación, el potencial aptitudinal las habilidades poseídas y la predicción del desempeño o rendimiento futuro de los empleados, estableciendo al tiempo un diseño curricular individual de formación para la adaptación a los cambios de forma anticipada y planificada²⁵.

50. Perfil Profesional del Licenciado en Administración de Recursos Humanos

Los profesionales en psicología, derecho, ciencias económicas, con conocimientos en psicología de las organizaciones, técnicas de gestión de recursos humanos, competencias, legislación laboral, mercado de trabajo, son buenos candidatos para esta área. Diseñar, elaborar y aplicar programas de capacitación y formación a distintos niveles, constituyen las funciones más importantes. Para ello, se requieren destrezas para la negociación, flexibilidad mental, habilidades para la obtención y análisis de información, perspectiva estratégica, orientación al cliente, excelentes relaciones interpersonales y facilidad para trabajar en equipo²⁶.

15.1. Campo ocupacional

- Director de recursos humanos
- Subdirector general de recursos humanos
- Jefe de personal
- Jefe de desarrollo competencias

²⁵Funciones del Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional, Google (2011)

²⁶Perfil Profesional y Campo Ocupacional del Licenciado en Recursos Humanos, Google (2011)

- Jefe de formación
- Jefe de desarrollo directivo
- Técnico de selección
- Técnico de recursos humanos

15.2. Funciones

- Selección y evaluación de personal
- Diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación

- Realización de informes de evaluación
- Formación y desarrollo del personal
- Dirigir los procesos de selección de personal en función de la planificación de los recursos humanos establecida, determinando los criterios adecuados para su ejecución.
- Responsabilidad sobre planificación, diseño, control y evaluación de la formación, tanto a nivel directivo, técnico.
- Ejecutar, controlar y evaluar el plan de formación²⁷.

51. Competencia

El término competencia en el ámbito laboral, profesional y académico, tiene sus antecedentes hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia, primeramente relacionado con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico.

²⁷Funciones del Administrador de Recursos Humanos, Monografías.com (2011)

Competencia:

- “Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia profesional (Formativa y no Formativa), que permite al individuo resolver problemas específicos, de forma creativa e independiente, en contextos singulares”.
- “Desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y desarrollo global de una persona dentro de una actividad específica, sea ésta especializada, de

carácter técnico o profesional". No es una suma de elementos relevantes, sino una integración de los mismos²⁸.

- Se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.
- Son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral²⁹.
- Son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

²⁸Definición de Competencias, Dra. Martha Ortiz, Docente de la Universidad de Cuenca (2010)

²⁹Concepto de Competencias, Tobón Pimienta, García Fraile y Vázquez Valerio Francisco Javier, Wikipedia (2011)

16.1. Competencias transversales o genéricas

Las competencias transversales también conocidas como genéricas son un grupo de competencias que nacen de la intersección entre las diferentes disciplinas. El hecho de que estas competencias no están directamente ligadas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materia y situaciones.

Llamamos competencias transversales a las que sirven para todas las profesiones, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos³⁰.

Capacidades para:

- ✓ Tomar decisiones
- ✓ Gestión de conflictos
- ✓ Planear y organizar su trabajo hacia resultados
- ✓ Aplicar los conocimientos en la práctica
- ✓ Conocimientos básicos de la profesión
- ✓ Organización y planificación
- ✓ Aprendizaje autónomo
- ✓ Comunicarse con personas no expertas en la materia
- ✓ Solución de problemas
- ✓ Habilidad para ejecutar, persuadir y dirigir

³⁰Definición de Competencias Transversales, Wikipedia (2011)

16.2. Competencias específicas

Las competencias específicas son aquellas por las cuales se busca y se emplea a la mayoría de las personas. Se refieren a lo que determina la esencia de un cargo o rol. Para la mayoría de los oficios o roles, estas competencias son de carácter funcional. Para algunos oficios o roles, como en caso de la recepcionista, son de carácter actitudinal/social, como la comunicación interpersonal, la empatía o la atención al cliente³¹.

Conocimientos en:

- ✓ Organización y gestión de empresas
- ✓ Tecnología actualizada
- ✓ Dominio de idiomas extranjeros
- ✓ Combinar conocimientos de diversas disciplinas: contabilidad, derecho, economía, informática, matemáticas, psicología y sociología para solucionar problemas.
- ✓ Captar oportunidades de negocios, persuadir clientes y enfrentar obstáculos.
- ✓ Experiencia en el trato y manejo de personal
- ✓ Amplia cultura general

16.3. Competencias profesionales

Las competencias profesionales desarrolladas en el campo de la ingeniería aplicada diferencian a cada rama de ingenieros por sus aportes a la sociedad y definen en su formulación el nivel de desarrollo mínimo para cada tipo de programa académico.

³¹Competencias Específicas, Gestipolis (2011)

En la redacción de una competencia profesional se incluye la acción o habilidad en la cual se espera un desempeño competitivo y presenta el peligro de ser interpretada como un saber hacer, que si no abarca el desarrollo de los atributos interrelacionados señalados en la definición propuesta, no logra desarrollar la competencia como potencial creativo y dinámico. En síntesis, la competencia profesional no es el desempeño; el desempeño competitivo es la competencia en acción y perfeccionamiento³².

Desempeño en:

- ✓ Planificación y elaboración de Proyectos

- ✓ Flexibilidad mental, habilidad de negociación, capacidad de análisis, criterio para dirigir y facilidad para orientar a clientes internos y externos.
- ✓ Prevenir, proponer, solucionar, actuar en defecto
- ✓ Estabilidad para actuar con objetivos frente a oportunidades y amenazas del mercado.
- ✓ Es el ideólogo de estrategias tendientes a acrecentar los activos de una empresa.
- ✓ Lleva a cabo programas de inducción e integración de los funcionarios, empleados y trabajadores.
- ✓ Sagacidad para la investigación de mercados, encontrar e integrar información que fundamente la toma de decisiones.

52. Empresa

La empresa es todo ente económico cuyo esfuerzo se orienta a ofrecer bienes y/o servicios que al ser vendidos producirán un valor marginal conocido como utilidad³².

³²Competencias Profesionales en el Campo de la Ingeniería, Monografías.com (2011)

³³La Empresa, Clasificación y Ley de Cooperativas en Ecuador, Monografías.com (2011)

17.1. Clasificación

La empresa puede ser clasificada desde varios puntos de vista; para este efecto se tomará en consideración los siguientes:

E. Por la actividad que cumple

- **Comercial:** Aquella que se encarga del acercamiento de los bienes desde el productor hacia el intermediario minorista o al consumidor, sin realizar cambios de forma ni de fondo en la naturaleza de los bienes.

- **Industrial:** Es aquella encargada de la transformación, modificación substancial o leve de ciertos bienes menores en otros mayores con la ayuda de los factores de la producción.
- **Servicios:** Empresa creada con el fin de atender ciertas necesidades de carácter biológico, sentimental, afectivo y similares.

F. Por el tamaño

Las empresas se clasifican en pequeñas medianas y grandes. El tamaño de una empresa está dado por varios factores, entre los cuales los más destacados son:

Valor del Patrimonio, Volumen de sus Activos Fijos, Número de Personas, Superficie o área de utilización, etc.

- **Grande:** Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas.
- **Mediana:** Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.
- **Pequeñas:** Se dividen a su vez en:
 - Pequeña:** Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.
 - Micro:** Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).
 - Famiempresa:** Es un nuevo tipo de explotación en donde la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva.

G. Por el sector al que pertenece

Las empresas pueden pertenecer al:

- **Sector Privado:** El aporte del capital corresponde a personas naturales o jurídicas del sector privado.
- **Sector Público:** Si el aporte del capital lo hace el gobierno (Estado).
- **Sector Mixto:** Cuando a la conformación del capital concurren los aportes tanto del sector privado como del sector público.

H. Por la forma de organización del capital

En este sentido las empresas se clasifican en:

- ✓ **Unipersonales:** El capital se conforma con el aporte de una sola persona natural.
- ✓ **Sociedad o Compañía:** El capital (propiedad) se conforma mediante el aporte de varias personas naturales o jurídicas. Las sociedades se subdividen:
 - De Personas:** En comandita simple y nombre colectivo.
 - De Capital:** Sociedad anónima, economía mixta, compañía limitada y en comandita por acciones.
- ✓ **Sociedad anónima:** Se puede definir como una "Sociedad de naturaleza mercantil, cualquiera que sea su objeto" o se puede decir que es la típica sociedad de capital, siendo una entidad jurídica, diferente de sus propietarios o accionistas, el capital está formado por acciones de igual valor e indivisibles que se representan en títulos negociables, se debe constituir por medio del otorgamiento de escritura pública o por inscripción en el registro mercantil.
- ✓ **Sociedad limitada:** Se crea como una persona jurídica distinta de los socios considerados como individuos, el capital se pagará íntegramente al constituirse la compañía, aportes individuales en

efectivo o en especie, el número de socios es mayor de 2 y menor de 25.

- ✓ **Sociedad en comandita:** Es aquella que se constituye de uno o más socios que se comprometen solidariamente a responder por las operaciones sociales, se lo establece a través de escritura pública y se registra en la cámara de comercio, el número de socios es más de 2 y menos de 25. Los que conforman la Sociedad en Comandita simple son los socios gestores o colectivos y los socios comanditarios, una de las ventajas que se tiene al utilizar la Sociedad en Comandita Simple es el tipo societario más usado por las familias que quieren evitarse el trámite de la sucesión.

Naturalmente los padres se reservan la calidad de socios gestores y así logran administrar los bienes de la sociedad evitando que alguno de los hijos dilapide el patrimonio familiar. En cuanto a negocios se trata, la sociedad en comandita simple no suele ser la más utilizada; ya que no permite una gran flexibilidad en su manejo y administración, ni su ampliación con facilidad.

El capital social se forma con los aportes de los socios comanditarios o con los de estos y los de los socios colectivos simultáneamente. Cuando los socios colectivos hicieren aportaciones de capital, en la respectiva escritura se relacionara por su valor.

- ✓ **Sociedad en comandita por acciones:** Una sociedad comandita por acciones es aquella que tiene como mínimo cinco accionistas para constituirse como sociedad, esta sociedad representada en acciones de igual valor.

El aporte de los socios gestores a nivel de la industria no formara parte del capital social, la disolución de una sociedad se puede dar por: La no prórroga del tiempo previsto para su expiración, por la extinción de las cosas objetos de su explotación, por la reducción de

socios al mínimo previsto por la ley, por declaración de quiebra de la sociedad, por decisiones de una autoridad competente³⁴.

17.2. Elementos de la empresa

Se consideran elementos de la empresa todos aquellos factores, tanto internos como externos, que influyen directa o indirectamente en su funcionamiento.

Los principales elementos de la empresa son los siguientes:

- ✓ **El empresario:** Es la persona o conjunto de personas encargadas de gestionar y dirigir tomando las decisiones necesarias para la buena marcha de la empresa. No siempre coinciden la figura del empresario y la del propietario, puesto que se debe diferenciar el director, que administra la empresa, de los accionistas y propietarios que han arriesgado su dinero percibiendo por ello los beneficios.
- ✓ **Los trabajadores:** Es el conjunto de personas que rinden su trabajo en la empresa, por lo cual perciben unos salarios.
- ✓ **La tecnología:** Está constituida por el conjunto de procesos productivos y técnicas necesarias para poder fabricar (técnicas, procesos, máquinas, ordenadores, etc.).

³⁴Tipos de Sociedades, Rincón del Vago (2011)

- ✓ **Los proveedores:** Son personas o empresas que proporcionan las materias primas, servicios, maquinaria, etc., necesarias para que las empresas puedan llevar a cabo su actividad.
- ✓ **Los clientes:** Constituyen el conjunto de personas o empresas que demandan los bienes producidos o los servicios prestados por la empresa.
- ✓ **La competencia:** Son las empresas que producen los mismos bienes o prestan los mismos servicios y con las cuales se ha de luchar por atraer a los clientes.

- ✓ **Los organismos públicos:** Tanto el Estado central como los Organismos Autónomos y Ayuntamientos condicionan la actividad de la empresa a través de normativas laborales, fiscales, sociales, etc³⁵.

53. Pymes

Según el seminario realizado sobre mecanismos de promoción de exportaciones para las pequeñas y medianas empresas en los países de la Aladi, en Montevideo Uruguay³⁶.

Las pequeñas y medianas empresas (conocidas también por el acrónimo Pymes) son empresas con características distintivas, y tienen dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los estados o regiones.

Son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos. Usualmente se ha visto también el término Mi Pymes (acrónimo de "micro, pequeñas y medianas empresas"), que es una expansión del término original, en donde se incluye a la microempresa.

³⁵Elementos de la Empresa, Rincón del Vago (2011)

³⁶Seminario Mecanismos de Promoción de Exportaciones para las Pequeñas y Medianas Empresas en los Países de la Aladi, en Montevideo Uruguay (2001)

18.1. Características de las Pymes

En Ecuador, de acuerdo a su tamaño, las empresas tienen las categorías siguientes:

- **Microempresas:** emplean hasta 10 trabajadores, y su capital fijo (descontado edificios y terrenos) puede ir hasta 20 mil dólares.
- **Talleres artesanales:** se caracterizan por tener una labor manual, con no más de 20 operarios y un capital fijo de 27 mil dólares.
- **Pequeña Industria:** puede tener hasta 50 obreros.

- **Mediana Industria:** alberga de 50 a 99 obreros, y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.
- **Grandes Empresas:** son aquellas que tienen más de 100 trabajadores y 120 mil dólares en activos fijos.

54. Área administrativa

Da soporte a las demás áreas técnicas, lo cual la convierten en un órgano fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Provista de un coordinador general, cuya función principal está enmarcada en la planificación, coordinación, dirección y ejecución de las labores encomendadas por ley, a su vez esta área se divide en tres áreas importantes: Contable y financiera, Recursos Humanos y Comercial³⁷.

55. Área de Recursos Humanos

Su función primordial es dotar a la organización de un recurso humano eficiente y compenetrado con el que hacer de la Institución. Enmarca las funciones de: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Inducción, Desempeño, Relaciones Laborales y Documentación.

³⁷Área Administrativa y de Planificación, Google (2011)

La administración debe poner especial interés en los recursos humanos, pues el hombre es el actor primordial en la marcha de una empresa. De la habilidad de aquél, de su fuerza física, de su inteligencia, de sus conocimientos y experiencia, depende el logro de los objetivos de la empresa y el adecuado manejo de los demás elementos de ésta³⁸.

Principales funciones

- Contratación
- Empleo
- Reclutamiento

- Selección
- Introducción o inducción
- Promoción, transferencias y ascensos
- Capacitación
- Desarrollo
- Sueldos y salarios
- Análisis y evaluación de puestos
- Calificación de méritos
- Remuneración y vacaciones
- Relaciones laborales
- Contratos colectivos de trabajo
- Disciplina
- Investigación de personal

³⁸Áreas Básicas de la Empresa, Rincón del Vago (2011)

- Relaciones de trabajo
- Servicios y prestaciones
- Actividades recreativas
- Prestaciones
- Higiene y seguridad industrial
- Ausentismo y accidentes
- Planeación de recursos humanos
- Rotación

- Auditoría personal

56. Área Financiera

De vital importancia es esta función, ya que toda la empresa trabaja en constantes movimientos de dinero. Esta área se encarga de la obtención de fondos y del suministro del capital que se utiliza en el funcionamiento de la empresa, procurando disponer con los medios económicos necesarios para cada uno de los departamentos, con el objeto de que puedan funcionar debidamente.

El área de finanzas tiene implícito el objetivo del máximo aprovechamiento y administración de los recursos financieros.

Principales funciones

- Financiamiento
- Planeación financiera
- Relaciones financieras

- Tesorería
- Obtención de recursos
- Inversiones
- Contraloría
- Contabilidad general
- Contabilidad de costos
- Presupuestos
- Auditoría interna

- Impuestos

57. Área Comercial

El departamento comercial en las empresas es una función de primerísimo orden, ya que es la responsable directa de las relaciones con los clientes y de la consecución de los objetivos de venta que son la fuente principal de ingresos de las empresas³⁹.

Principales funciones

- Formular, conforme a lo que disponga la dirección general, las políticas institucionales y directrices en materia comercial, y supervisar el cumplimiento de las políticas, objetivos y planes de gestión comercial a nivel institucional.
- Definir, preparar y documentar programas para mejorar la gestión comercial, planear y coordinar su incorporación en cada gerencia comercial y darles seguimiento con el fin de evaluar su efectividad.

³⁹Principales Funciones del Área Financiera, Servicio Coaching (2011)

- Dar seguimiento continuo y llevar controles sobre los niveles de recuperación de cartera, así como activar los planes y programas diseñados para este fin.
- Definir, supervisar y dar seguimiento a los indicadores y esquemas de operación de las gerencias comerciales, a fin de detectar tendencias y evitar desviaciones de los objetivos definidos por la dirección general.
- Informar los resultados de la gestión comercial a la dirección general, y asegurar su difusión entre las diversas unidades administrativas.

- Otorgar la información comercial que le requieran, en el ámbito de sus atribuciones, las diversas unidades administrativas, para el adecuado ejercicio de sus funciones⁴⁰.

58. Administración

Según Kotler P. Define a la administración como;

Laciencia social, técnica y arte que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, etc.) de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo esto de los fines que persiga la organización⁴¹.

59. Precio

Se denomina precio al valormonetario asignado a un bien o servicio. Conceptualmente, se define como la expresión del valor que se le asigna a un producto o servicio en términos monetarios y de otros parámetros como esfuerzo, atención o tiempo, etc⁴².

⁴⁰Funciones del Director Comercial, Google (2011)

⁴¹Definición de Administración, Kotler P. (2004)

⁴²Precio, Wikipedia (2010)

60. Mercado

Mercado es el conjunto de consumidores de un lugar determinado, sobre los cuales influyen unas circunstancias concretas; éstas pueden ser geográficas, sociales (hábitos), económicas (presión ejercida por la competencia), jurídicas (leyes vigentes, etc.)⁴³.

Entendemos por mercado el lugar en que asisten las fuerzas de la oferta y la demanda para realizar las transacción de bienes y servicios a un determinado precio⁴⁴.

61. Estudio de mercado.

Es la función que vincula a consumidores, clientes y público con el mercadólogo a través de la información, la cual se utiliza para identificar y definir las oportunidades y problemas de mercado; para generar, refinar y evaluar las medidas de mercadeo y para mejorar la comprensión del proceso del mismo.

Dicho de otra manera el estudio de mercado es una herramienta de mercadeo que permite y facilita la obtención de datos, resultados que de una u otra forma serán analizados, procesados mediante herramientas estadísticas y así obtener como resultados la aceptación o no y sus complicaciones de un producto dentro del mercado⁴⁵.

62. Comercio

Se denomina comercio a la actividad socioeconómica consistente en el intercambio de algunos materiales que sean libres en el mercado compra y venta de bienes y servicios, sea para su uso, para su venta o su transformación⁴⁶.

⁴³Mercado, OCÉANO (2011)

⁴⁴Mercado, Monografias.com (2011)

⁴⁵Estudio de Mercado, Wikipedia (2011)

⁴⁶Comerciante, Wikipedia (2011)

63. Comerciante

Es la persona física o jurídica que se dedica al comercio en forma habitual, como las sociedades mercantiles. También se utiliza la palabra comercio para referirse a un establecimiento comercial o tienda⁴⁷.

64. Oferta

La oferta se define como la cantidad de bienes o servicios que los productores están dispuestos a ofrecer a diferentes precios y condiciones dadas, en un determinado momento⁴⁸.

65. Producto

Es cualquier objeto que puede ser ofrecido a un mercado que pueda satisfacer un deseo o una necesidad. Sin embargo, es mucho más que un objeto físico. Es un completo conjunto de beneficios o satisfacciones que los consumidores perciben cuando compran; es la suma de los atributos físicos, psicológicos, simbólicos y de servicio⁴⁹.

66. Planeación

La planeación o planeamiento en el sentido más universal implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente. Va de lo más simple a lo complejo, dependiendo el medio a aplicarse. La acción de planear en la gestión se refiere a planes y proyectos en sus diferentes, ámbito, niveles y actitudes⁵⁰.

⁴⁷Comerciante, Wikipedia (2011)

⁴⁸Oferta, Wikipedia (2011)

⁴⁹Producto, Wikipedia (2011)

⁵⁰Planeación, Wikipedia (2011)

67. Estrategia

Es un conjunto de acciones planificadas en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

- **Estrategia empresarial:** se refiere al conjunto de acciones planificadas anticipadamente, cuyo objetivo es alinear los recursos y potencialidades de una empresa para el logro de sus metas y objetivos de expansión y crecimiento.

- **Estrategia de marketing:** está dirigida a generar productos y servicios que satisfagan las necesidades de los clientes, con mayor efectividad que la competencia, a fin de generar en el cliente lealtad hacia una empresa o una marca. Es una parte del marketing que contribuye en planear, determinar y coordinar las actividades operativas⁵¹.

68. Presupuesto

Es un plan integrador y coordinador que expresa en términos financieros con respecto a las operaciones y recursos que forman parte de una empresa para un periodo determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados⁵².

69. Análisis FODA

La matriz DOFA (también conocida como matriz FODA o análisis SWOT en inglés), es una herramienta utilizada para la formulación y evaluación de estrategia. Generalmente es utilizada para empresas, pero igualmente puede aplicarse a personas, países, etc. La situación interna se compone de 2 factores controlables: fortalezas y debilidades, mientras que la situación externa se compone de 2 factores no controlables: oportunidades y amenazas. Su nombre proviene de las siglas: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas⁵³.

⁵¹Estrategia, Wikipedia (2011)

⁵²Presupuesto, Wikipedia (2011)

⁵³Análisis FODA, Wikipedia (2011)

34.1. Fortalezas

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otros de igual clase.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿Qué ventajas tiene la empresa?
- ✓ ¿Qué hace la empresa mejor que cualquier otra?

- ✓ ¿A qué recursos de bajo coste o de manera única se tiene acceso?
- ✓ ¿Qué percibe la gente del mercado como una fortaleza?
- ✓ ¿Qué elementos facilitan obtener una venta?

34.2. Oportunidades

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿A qué buenas oportunidades se enfrenta la empresa?
- ✓ ¿De qué tendencias del mercado se tiene información?
- ✓ ¿Existe una coyuntura en la economía del país?
- ✓ ¿Qué cambios de tecnología se están presentando en el mercado?
- ✓ ¿Qué cambios en la normatividad legal y/o política se están presentando?
- ✓ ¿Qué cambios en los patrones sociales y de estilos de vida se están presentando?

34.3. Debilidades

Las Debilidades se refieren, por el contrario, a todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que la empresa ya tiene y que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la organización. También se pueden clasificar: Aspectos del Servicio que se brinda, Aspectos Financieros, Aspectos de Mercadeo, Aspectos Organizacionales, Aspectos de Control.

Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿Qué se puede mejorar?
- ✓ ¿Que se debería evitar?
- ✓ ¿Qué percibe la gente del mercado como una debilidad?
- ✓ ¿Qué factores reducen las ventas o el éxito del proyecto?

34.4. Amenazas

Las Amenazas son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla.

Algunas de las preguntas que se pueden realizar y que contribuyen en el desarrollo son:

- ✓ ¿A qué obstáculos se enfrenta la empresa?
- ✓ ¿Qué están haciendo los competidores?
- ✓ ¿Se tienen problemas de recursos de capital?
- ✓ ¿Puede algunas de las amenazas impedir totalmente la actividad de la empresa?

70. Los 14 principios de administración de FAYOL

15. División del Trabajo: Cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio. Este principio se ve muy claro en la moderna línea de montaje.

16. Autoridad: Los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de

mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (Liderazgo).

17. **Disciplina:** Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan las empresas. Esto será el resultado de un buen liderazgo en todos los niveles, de acuerdos equitativos (tales disposiciones para recompensar el rendimiento superior) y sanciones para las infracciones, aplicadas con justicia.
18. **Unidad de Dirección:** Las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.
19. **Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona.
20. **Subordinación de interés individual al bien común:** En cualquier empresa el interés de los empleados no debe tener prelación sobre los intereses de la organización como un todo.
21. **Remuneración:** La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los patronos.
22. **Centralización:** Fayol creía que los gerentes deben conservar la responsabilidad final pero también necesitan dar a sus subalternos la autoridad suficiente para que puedan realizar adecuadamente su oficio. El problema consiste en encontrar el mejor grado de Centralización en cada caso.
23. **Jerarquía:** La línea e autoridad en una organización representada hoy generalmente por cuadros y líneas y líneas de

un organigrama pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

24. **Orden:** Los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento adecuado. En particular, cada individuo debe ocupar el cargo o posición más adecuados para él.
25. **Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos.
26. **Estabilidad del Personal:** Una alta tasa de rotación del personal no es conveniente para el eficiente funcionamiento de una organización.
27. **Iniciativa:** Debe darse a los subalternos la libertad para concebir y llevar a cabo sus planes, aun cuando a veces se cometan errores.
28. **Espíritu de Grupo:** Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Recomendaba por ejemplo el empleo de comunicación verbal en lugar de la comunicación formal por escrito, siempre que fuera posible.

X. MATERIALES Y MÉTODOS

7. Localización de la investigación

La investigación se realizó en los sectores de mayor concentración empresarial del cantón Quevedo, ya que esta ciudad cuenta con 150 empresas grandes y medianas según datos proporcionados por la Cámara de Comercio, las encuestas se realizaron en las siguientes zonas:

- ✓ Quevedo = (calles; 7 de octubre, Bolívar, June Guzmán y la Parroquia Viva Alfaro).
- ✓ Vía a Valencia
- ✓ San Camilo
- ✓ Vía a Buena Fe
- ✓ Vía a el Empalme

Quevedo es considerada como la segunda ciudad más importante de la Provincia de los Ríos, se encuentra en el centro de la Región Litoral, presenta un clima tropical húmedo, con una temperatura media de 24 grados centígrados, las coordenadas geográficas son: 1° 20' 30" de latitud sur y los 79° 28' 30" de longitud occidental, se encuentra a 74 metros sobre el nivel del mar. Está limitada:

- Al norte: Cantones Buena Fe y Valencia.
- Al sur: Cantón Mocache.
- Al este: Cantones Ventanas y Quinsaloma.
- Al oeste: Cantón El Empalme (Provincia del Guayas).

8. Materiales

Los materiales que se emplearon para el presente trabajo se los detallan a continuación:

- ❖ Equipo de computación, USB

- ❖ Equipos, útiles y muebles de oficina
- ❖ Documentos oficiales
- ❖ Materiales bibliográficos (internet, libros folletos, tesis)
- ❖ Suministros de oficina
- ❖ Recursos económicos

9. Métodos de investigación

Para la investigación se emplearon los siguientes métodos:

3.1. Método Inductivo

Este método nos permitió obtener conclusiones del problema planteado de la investigación lo cual nos llevó a conocer los perfiles profesionales más adecuados para el área administrativa.

3.2. Método Deductivo

Con el método de deducción confirmamos las necesidades que tienen los empresarios por contratar profesionales competitivos para el área administrativa.

3.3. Método Analítico

Mediante la aplicación de este método, se analizaron y procesaron los datos recolectados de la investigación.

10. Tipos de investigación

Se utilizaron dos tipos de investigación los cuales se detallan a continuación:

4.1. Investigación aplicada

Este tipo de investigación se lo aplicó mediante las encuestas realizadas a de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, ya que por medio de los Propietarios, Gerentes y Jefes de Recursos Humanos se obtuvo la información requerida.

4.2. Investigación descriptiva

Esta clase de investigación nos ayudó a analizar detenidamente los perfiles profesionales más ocnicionados para ocupar cargos en el área administrativa, sus competencias, etc.

11. Técnicas de investigación

Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron las siguientes:

5.1. Encuestas y entrevistas

Las encuestas fueron realizadas a los Propietarios, Gerentes y Jefes de Recursos Humanos en la mayoría de los casos, mediante un cuestionario, donde se obtuvo datos, cuyas opiniones ayudaron al desarrollo de la investigación.

La entrevista, constituye la parte operativa de las encuestas, ya que se realizaron varias visitas a las empresas, respaldado de un documento certificado por la Facultad de Ciencias Empresariales UTEQ., lo que ayudó a obtener información mediante diálogos entre el entrevistado y el entrevistador.

12. Determinación del tamaño de la muestra

Para la determinación de la muestra se consideró la información proporcionada por la Cámara de Comercio del Cantón Quevedo, ya que cuenta con 142 empresas grandes y medianas asociadas, también se tomó en cuenta 8 importantes entidades no asociadas.

De las 150 empresas grandes y medianas, se consideró un 30% para realizar las encuestas, debido a que este grupo de empresas cuentan con las áreas requeridas para la realización de este proyecto. La distribución se detalla en el Cuadro 1.

CUADRO 1. Distribución de las encuestas por sectores de acuerdo al porcentaje empresarial del cantón Quevedo, año 2010

	Empresas	%	Muestra
--	-----------------	----------	----------------

Sectores			
Quevedo	74	49,3	20
Vía a Valencia	33	22,0	9
San Camilo	13	8,7	3
Vía a Buena Fe	15	10,0	4
Vía a el Empalme	15	10,0	4
Total encuestados	150	100,0	40

Fuente: Cámara de Comercio del cantón Quevedo año 2010

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

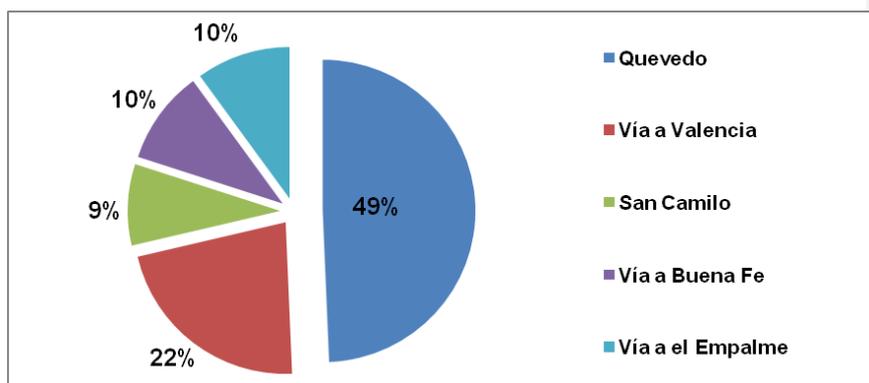


FIGURA 1. Distribución de las encuestas por sectores de acuerdo al porcentaje empresarial del cantón Quevedo, año 2010

XI. RESULTADOS

En base al estudio realizado sobre, “Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo”, se obtuvieron los siguientes resultados.

20. Tamaño de las empresas

De la información obtenida por medio de las encuestas se pudo determinar que el 52.5% de las empresas son grandes y la mayor parte de ellas se encuentran ubicadas en la Vía a Valencia con un 77.8% de acuerdo al número de entidades distribuidas por sectores, mientras que el 47.5% restante son medianas y su mayor concentración está en el sector Quevedo con un 70%. Cuadro 2.

Cuadro 2. Tamaño de las empresas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Tamaño		Total
	Grande	Mediana	
Quevedo	6 30%	14 70%	20 100%
Vía a Valencia	7 77.8%	2 22.2%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	4 100%
Total encuestados	21 52.5%	19 47.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

21. Características de las empresas grandes y medianas

En el cuadro 3, se observa que el 72.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo son sociedades (anónimas, limitadas, etc.), lo que indica que 13 de ellas se encuentran localizadas en Quevedo, en lo que a cooperativas se refiere solo cuentan con un 5%, las familiares disponen de un 12.5% y finalmente la administración pública/universidad ha sido considerada como opción en un 10%.

CUADRO 3. Características de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Tipo				Total
	Sociedades (anónimas, limitadas, etc.)	Cooperativas	Familiares	Administración Pública/ Universidad	
Quevedo	13 65%	2 10%	2 10%	3 15%	20 100%
Vía a Valencia	8 88,9%	0 0%	1 11.1%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	0 0%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	0 0%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	0 0%	0 0%	1 25%	4 100%
Total encuestados	29 72.5%	2 5%	5 12.5%	4 10%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

22. Titularidad de las empresas

De la información obtenida por medio de las encuestas se ha llegado a determinar que el 90% de las entidades son de carácter privadas, siendo su mayor concentración la zona céntrica de Quevedo que cuenta con 17 empresas, seguido de la Vía a Valencia que tiene 9, mientras que el 10% restante corresponde a empresas públicas. Cuadro 4.

CUADRO 4. Titularidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo año, 2010

Sectores	Titularidad		Total
	Pública	Privada	
Quevedo	3 15%	17 85%	20 100%
Vía a Valencia	0 0%	9 100%	9 100%
San Camilo	0 0%	3 100%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	4 100%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	3 75%	4 100%
Total encuestados	4 10%	36 90%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

23. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas

Según los resultados del cuadro 5, el 35% de las empresas encuestadas cuenta con un intervalo de 20 a 30 trabajadores para realizar su actividad comercial, seguido de un 20% que tiene entre 31 a 50 empleados, un 2.5% posee de 51 a 99, de manera que en su mayoría el 42.5% cuenta con más de 100 personas que laboran en sus empresas, es por ello que el 77.8% de esta opción corresponde al sector de la Vía a Valencia.

CUADRO 5. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Número de trabajadores				Total
	Entre 20 y 30	Entre 31 y 50	Entre 51 y 99	Más de 100	
Quevedo	12 60%	5 25%	1 5%	2 10%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	1 11.1%	0 0%	7 77.8%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	0 0%	0 0%	3 75%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	14 35%	8 20%	1 2.5%	17 42.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

24. Sectores económicos

De acuerdo al estudio realizado observamos que un 32.5% del total de los encuestados se dedican a la actividad comercial, siendo el sector de Quevedo el que lidera esta actividad, el 15% manifiesta que son empresas de servicios, en cuanto al mercado financiero encontramos un 15%, el 12.5% es comercial agrícola y se encuentran agrupadas en la Vía a Valencia, en cuanto al sector comercial industrial tiene un 22.5% y sólo un 2.5% está

dedicada a la investigación-agrícola-comercial y se encuentra en la Vía a el Empalme. Cuadro 6.

CUADRO 6. Sectores económicos del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Sectores económicos						Total
	Comercial	Servicios	Financieras	Comercial Agrícola	Comercial Industrial	Investigación Agrícola Comercial	
Quevedo	10 50%	3 15%	6 30%	0 0%	1 5%	0 0%	20 100%
Vía a Valencia	0 0%	1 11.1%	0 0%	5 55.6%	3 33.3%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	0 0%	0 0%	0 0%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	3 75%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	0 0%	0 0%	1 25%	1 25%	4 100%
Total encuestados	13 32.5%	6 15%	6 15%	5 12.5%	9 22.5%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

25. Estructura Organizacional

Según el estudio realizado a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo encontramos que el 100% de los encuestados tienen establecido una estructura organizacional.

26. Dependencias del área administrativa

7.1. Dependencia Gerencia General

De acuerdo a las encuestas realizadas constatamos que el 100% de los encuestados cuentan con la dependencia gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

7.2. Dependencia Administración Financiera

Con respecto a la dependencia administración financiera con que cuentan las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo encontramos que un gran porcentaje tiene esta opción, lo que corresponde al 70%, ya que la mayoría están concentradas en la Vía a Valencia, de tal manera que el 30% restante señala que no cuenta con este departamento. Cuadro 7.

CUADRO 7. Dependencia administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Administración Financiera		Total
	Cuentan	No cuentan	
Quevedo	9 45%	11 55%	20 100%
Vía a Valencia	9 100%	0 0%	9 100%
San Camilo	3 100%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	4 100%	0 0%	4 100%
Total encuestados	28 70%	12 30%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

7.3. Dependencia Recursos Humanos

De la misma manera encontramos que el 70% de los encuestados cuentan con la dependencia de recursos humanos, mientras que el 30% manifestó que no cuentan con esta opción ya que un gran porcentaje de las empresas encuestadas corresponden al sector de Quevedo con un 55%. Cuadro 8

CUADRO 8. Dependencia recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Recursos Humanos		Total
	Cuentan	No cuentan	
Quevedo	9 45%	11 55%	20 100%
Vía a Valencia	9 100%	0 0%	9 100%
San Camilo	3 100%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	4 100%	0 0%	4 100%
Total encuestados	28 70%	12 30%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

7.4. Dependencia Comercial

Según las encuestas realizadas el 100% de las empresas señalaron que cuentan con la dependencia comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010.

27. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de la gerencia general

8.1. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales

Para conocer el nivel de los estudios realizados por parte de los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, observamos que el 42.5% tiene maestría, un 55% manifestó que posee título terminal y su mayor concentración se encuentra en el sector de Quevedo

con un 70%, en cuanto a los estudios universitarios intermedios sólo un 2.5% eligió esta opción. Cuadro 9.

CUADRO 9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	
Quevedo	5 25%	14 70%	1 5	20 100%
Vía a Valencia	5 56.6%	4 44.4%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	17 42.5%	22 55%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.2. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os)

El 10% de las empresas grandes y medianas encuestadas, señalaron que las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) tienen un nivel de estudio en maestría, con título terminal un 30%, estudios universitarios intermedios un 2.5%, un gran porcentaje no dispone de ninguna de las opciones mencionadas en sus empresas lo que corresponde al 57.5%. Cuadro 10.

CUADRO 10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	6 30%	0 0%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	2 22.2%	0 0%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	1 33.3%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	3 75%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	1 75%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	4 10%	12 30%	1 2.5%	23 57.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.3. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos

El 5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo cuentan con auditores internos quienes han realizado doctorado (PhD), mientras que un 10% de los encuestados manifiestan que los auditores tienen estudios en maestría, un 7.5% aduce que los profesionales poseen título terminal, un alto porcentaje que corresponde al 77.5% no dispone de este cargo en sus entidades. Cuadro 11.

CUADRO 11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Doctorado (PhD)	Maestría	Título terminal	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	1 5%	0 0%	18 90%	20 100%
Vía a Valencia	0 0%	2 22.2%	2 22.2%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	1 25%	3 75%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	0 0%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	2 5%	4 10%	3 7.5%	31 77.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
 Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.4. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general

Observamos que el 5% de los encuestados cuentan con asistentes de gerencia general, quienes tienen estudios en maestría, un 40% de los empresarios manifestaron que los asistentes poseen título terminal, concentrados en su mayoría en el sector de Quevedo, un 42.5% señaló que sus trabajadores cuentan con estudios universitarios intermedios, el 12.5% no dispone del cargo en sus empresas. Cuadro 12.

CUADRO 12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	0 0%	10 50%	6 30%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	2 22.2%	6 66.7%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	2 5%	16 40%	17 42.5%	5 12.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.5. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros

De acuerdo a las encuestas realizadas se concluyó que el 20% de las empresas tienen administradores financieros con estudios en maestría, ya que en un gran porcentaje se encuentran ubicados en la Vía a Valencia, un 37.5% de los encuestados tienen administradores con título terminal, en su mayoría el 42.5% no disponen de este cargo. Cuadro 13.

CUADRO 13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Maestría	Título terminal	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	4 2%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	5 57%	4 44%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	2 67%	1 33%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	3 75%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	15 37.5%	17 42.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.6. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera

Observamos en el cuadro 14, que un 20% de los encuestados tienen asistentes de administración financiera con título terminal, el 22.5% señaló contar con empleados quienes han realizado estudios universitarios intermedios, de la misma manera la investigación realizada a las empresas grandes y medianas nos mostró que el 57.5% no disponen de este cargo.

CUADRO 14. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	0 0%	5 25%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	3 33.3%	2 22.2%	4 44.4%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	2 66.7	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	2 50%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	9 22.5%	23 57.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.7. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad

El 42.5% del total de los encuestados señalaron que los jefes de contabilidad cuentan con título terminal, con estudios universitarios intermedios el 30% se caracteriza por tener esta opción, un 27.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo manifestó que no tienen este cargo disponible. Cuadro 15.

CUADRO 15. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	5 25%	5 25%	10 50%	20 100%
Vía a Valencia	5 55.6%	4 44.4%	0 0%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	17 42.5%	12 30%	11 27.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos

Un 12.5% de los encuestados cuentan con jefes de recursos humanos quienes han realizado estudios en maestría, el 47.5% señala que sus profesionales poseen título terminal, de manera que en el sector de la Vía a Valencia resalta esta opción con un 77.8%, el 7.5% de empresarios manifiestan que sus empleados tienen estudios universitarios intermedios,

mientras que el 32.5% de las instituciones señalaron que no disponen de este cargo. Cuadro 16.

CUADRO 16. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio				Total
	Maestría	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	6 30%	0 0%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	7 77.8%	1 11.1%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	3 100%	0 0%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	1 25%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	5 12.5%	19 47.5%	3 7.5%	13 32.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos

De acuerdo a las encuestas realizadas, un 42.5% de los empresarios manifestaron que el nivel de estudios de los asistentes de recursos humanos corresponde a título terminal, el 12.5% para estudios universitarios intermedios, hallándose la mayoría en la Vía a Valencia con un 33.3%, y el

45% de los encuestados respondió que no cuentan con este cargo. Cuadro 17.

CUADRO 17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	5 25%	0 0%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	5 55.6%	3 33.3%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	2 66.7%	0 0%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	17 42.5%	5 12.5%	18 45%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias

En el cuadro 18, podemos notar de acuerdo a lo que manifestaron los encuestados, que sólo un 10% tiene título terminal, y que la Vía a Valencia lidera esta opción, para estudios universitarios intermedios encontramos también un 10% que corresponde al mismo sector, en su mayoría el 80% de

las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo señaló que no dispone del cargo jefe de desarrollo de competencias.

CUADRO 18. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	2 10%	17 85%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	2 22.2%	5 56.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	3 100%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	4 100%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	4 10%	4 10%	32 80%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales

El 70% de los encuestados manifiesta que título terminal es el estudio de mayor nivel realizado por parte de los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, resaltando en su mayoría el sector de Quevedo, en cuanto a los estudios universitarios intermedios

encontramos un 27.5% y sólo el 2.5% de las entidades no disponen del cargo. Cuadro 19.

CUADRO 19. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	13 65%	6 30%	1 5%	20 100%
Vía a Valencia	8 89%	1 11%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33%	2 67%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	28 70%	11 27.5%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales

Del total de los encuestados el 20% señala que los asistentes comerciales poseen título terminal, el 67.5% manifiesta que sus empleados han alcanzado un nivel de estudios universitarios intermedios, de manera que el

12.5% de las empresas grandes y medianas no cuentan con este cargo.
Cuadro 20.

CUADRO 20. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	5 25%	11 55%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	3 33.3%	5 55.6%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	0 0%	3 100%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	4 100%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	4 100%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	27 67.5%	5 12.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

8.13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas

El 40% de los encuestados señalan que los directores de ventas tienen título terminal, también comprobamos que un 42.5% revela que sus empleados disponen de estudios universitarios intermedios por lo que el 55% de ellos

están ubicados en la ciudad de Quevedo y el 17.5% de las empresas grandes y medianas no disponen del cargo. Cuadro 21.

CUADRO 21. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Nivel de Estudio			Total
	Título terminal	Estudios universitarios intermedios	Cargo no disponible	
Quevedo	4 20%	11 55%	5 25%	20 100%
Vía a Valencia	7 77.8%	1 11.1%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	3 75%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	16 40%	17 42.5%	7 17.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

28. Proceso previo a la contratación del personal

El proceso de contratación de personal constituye uno de los principales objetivos que deben tener las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo para un funcionamiento próspero.

El 100% de los encuestados manifiestan que tienen previamente establecido un proceso de contratación de personal en sus establecimientos.

29.Aspectos que se aplican previos a la contratación de un profesional

El estudio realizado nos muestra que, previo a la contratación de un profesional en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo el 5% se aplica más para cada uno de los siguientes aspectos; Nombre del cargo, área o dependencia, justificación del cargo, principales funciones, requisitos del cargo, causas de la vacante, nivel salarial, sexo, edad, experiencia, responsabilidad del cargo, jornada de trabajo, nivel de estudio y ubicación dentro del organigrama, un 3.9% debe estar relacionado con el puesto, el 4.8% considera que desarrollo futuro es otro aspecto importante. Cuadro 22.

CUADRO 22. Aspectos que se aplican previos a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Aspectos																				Total	
	Nombre del cargo	Área o dependencia	Jefe inmediato	Justificación del cargo	Principales funciones	Requisitos del cargo	Causas de la vacante	Nivel salarial	Desarrollo futuro	Sexo	Edad	Experiencia	Capacitación y habilidades	Profesión relacionada con el puesto	Responsabilidad del cargo	Ambiente físico	Jornada de trabajo	Nivel de estudio	Ubicación dentro del organigrama	Misión del cargo		Requisitos intelectuales
Quevedo	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	11 2.9%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	14 3.7%	13 3.4%	20 5.2%	12 3.1%	20 5.2%	20 5.2%	20 5.2%	18 4.7%	14 3.7%	382 100%
Vía a Valencia	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	9 4.8%	189 100%
San Camilo	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	2 3.2%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	62 100%
Vía a Buena Fe	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	3 3.7%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	3 3.7%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	4 4.9%	82 100%
Vía a el Empalme	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	4 4.8%	84 100%
Total encuestados	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	40 5%	30 3.8%	40 5%	40 5%	40 5%	34 4.3%	31 3.9%	40 5%	32 4%	40 5%	40 5%	40 5%	38 4.8%	34 4.3%	799 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

30. Perfiles profesionales en la gerencia general

11.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general

El cuadro 23, nos muestra que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de gerente general es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, con un 37.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido del 27.5% que elige a Ingenieros en Administración de Empresas, el 20% de las entidades solicitan Economistas, un 10% prefiere a Ingenieros en Administración Financiera, y sólo un 5% requieren de los servicios de Ingenieros en Marketing.

CUADRO 23. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración de Empresas	Ingeniero en Administración Financiera	Ingeniero en Gestión Empresarial	Economista	Ingeniero en Marketing	
Quevedo	6 30%	2 10%	7 35%	4 20%	1 5%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	2 22.2%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	0 0%	2 50%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	1 25%	0 0%	1 25%	4 100%
Total encuestados	11 27.5%	4 10%	15 37.5%	8 20%	2 5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de Secretaria (o) Ejecutiva (o)

De la información obtenida por medio de las encuestas realizadas a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo se pudo determinar que el perfil profesional más requerido es el de Secretaria (o) Ejecutiva (o) con el 22.5%, siendo el sector de Quevedo el que más lo solicita en un 20%, encontramos que apenas un 2.5% prefieren a Ingenieros en Administración de Empresas, el 5% Ingenieros en Gestión Empresarial, Economistas un 7.5%, el 5% de los encuestados demandan Contadores Públicos Autorizados y el 57.3% de las instituciones no disponen del cargo. Cuadro 24.

CUADRO 24. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales						Total
	Secretariado Ejecutivo	Ingeniero en Administración de Empresas	Ingeniero en Gestión Empresarial	Economista	Contador Público Autorizado	Cargo no disp.	
Quevedo	4 20%	0 0%	2 10%	1 5%	1 5%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	0 0%	0 0%	1 11.1%	1 11.1%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	9 22.5%	1 2.5%	2 5%	3 7.5%	2 5%	23 57.3%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno

El 12.5% de los encuestados señalan que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de auditor interno es el de Contador Público Autorizado, en un 7.5% prefieren Ingenieros en Administración de Empresas, tan solo un 2.5% solicitan Economistas y un gran porcentaje que corresponde al 77.5% no cuentan con el cargo de Auditor Interno. Cuadro 25.

CUADRO 25. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Contador Público Autorizado	Ingeniero en Administración de Empresas	Economista	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	0 0%	0 0%	18 90%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	5 12.5%	3 7.5%	1 2.5%	31 77.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

11.4. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general

Con respecto a los perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general encontramos que el de mayor preferencia es el de Ingeniero en Gestión Empresarial con un 40%, seguido de Ingeniero en Administración Financiera con el 13%, Contador Público Autorizado es requerido por el 8%, apenas el 5% prefieren Ingenieros en Marketing, Economistas el 13% , Ingenieros en Administración de Empresas el 10% y un 13% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo no disponen del cargo. Cuadro 26.

CUADRO 26. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales							Total
	Ing. Gestión Emp.	Ing. Adm. Financiera	CPA	Ing. Marketing	Economista	Ing. Adm. de Empresas	Cargo no disp.	
Quevedo	8 40%	3 15%	1 5%	1 5%	1 5%	2 10%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	4 44%	1 11%	2 22%	0 0%	1 11%	1 11%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33%	0 0%	0 0%	1 33%	1 33%	0 0%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	2 50%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	16 40%	5 13%	3 8%	2 5%	5 13%	4 10%	5 13%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

31. Competencias en la gerencia general

12.1. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno

Según el estudio realizado encontramos que capacidad para dirigir, tomar decisiones y gestión de conflictos son las competencias transversales con mayor elección por parte de los encuestados con 13% para cada una de ellas, el 12% para conocimientos en la práctica, conocimientos básicos de la profesión, formación empresarial con espíritu emprendedor y comunicarse con personas no expertas en la materia y sólo un 3% de las empresas grandes y medianas no aplican ninguna de estas opciones. Cuadro 27.

CUADRO 27. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias transversales									Total respuestas
	Capacidades									
	Dirigir	Tomar decisiones	Gestión de conflictos	Planear y organizar	Conocimientos en la práctica	Con. básicos de la profesión	Formación Empresarial	Comunicarse con personas	No aplica	
Quevedo	20 13%	20 13%	20 13%	20 13%	18 11%	18 11%	20 13%	19 12%	5 3%	160 100%
Vía a Valencia	9 13%	9 13%	9 13%	9 13%	8 11%	8 11%	8 11%	8 11%	4 6%	72 100%
San Camilo	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	3 13%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	0 0%	32 100%
Vía a el Empalme	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	4 13%	0 0%	32 100%
Total encuestados	40 13%	40 13%	40 13%	40 13%	37 12%	37 12%	39 12%	38 12%	9 3%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.2. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno

En el cuadro 28, podemos observar que el 11.9% corresponde a organización y gestión de empresas, seguido de técnicas de comunicación con un 8.4%, el 12.2% para tecnología moderna, tener conocimientos en los idiomas español e inglés representa un 6.6% de las competencias específicas que un gerente, asistente y auditor interno deben tener, técnicas de auditoría un 10.9% del total de las respuestas, 6.3% en técnicas de muestreo, las de mayor porcentaje con el 12.5% son normas legales y normas profesionales.

CUADRO 28. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas									Total respuestas
	Conocimientos									
	Organización y gestión de empresas	Técnicas de comunicación	Tecnología moderna	Español e Inglés	Técnicas de auditoría	Técnicas de muestreo	Normas legales	Normas Profesionales	No aplica	
Quevedo	19 11.9%	12 7.5%	20 12.5%	7 4.4%	16 10%	6 3.8%	20 12.5%	20 12.5%	40 25%	160 100%
Vía a Valencia	8 11.1%	6 8.3%	9 12.5%	6 8.3%	8 11.1%	7 9.7%	9 12.5%	9 12.5%	10 13.9%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	2 8.3%	3 12.5%	1 4.2%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	24 100%
Vía a Buena Fe	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	3 9.4%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	32 100%
Total encuestados	38 11.9%	27 8.4%	39 12.2%	21 6.6%	35 10.9%	20 6.3%	40 12.5%	40 12.5%	60 18.8%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.3. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno

Encontramos que el 8.4% de las competencias profesionales requieren conocimientos en la planificación y elaboración de proyectos, habilidades de negociación y criterio está en 12.2%, análisis y síntesis 11.6%, con el 12.5% prevenir, proponer, solucionar y el logro de metas son esenciales en un gerente, asistente general y auditor interno según las encuestas realizadas a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido de voluntad para recibir críticas con 11.9% y sólo el 6.6% no aplica ningunas de las competencias. Cuadro 29.

CUADRO 29. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales									Total respuestas
	Desempeño									
	Planificación y elaboración de proyectos	Habilidades de negociación y criterio	Pensamiento estratégico	Análisis y síntesis	Prevenir, proponer, solucionar	Objetividad, imparcialidad e independencia	Logro de metas	Voluntad para recibir críticas	No aplica	
Quevedo	9 5.6%	20 12.5%	20 12.5%	18 11.3%	20 12.5%	19 11.9%	20 12.5%	19 11.9%	15 9.4%	160 100%
Vía a Valencia	9 12.5%	8 11.1%	8 11.1%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	8 11.1%	3 4.2%	72 100%
San Camilo	2 8.3%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	1 4.2%	24 100%
Vía a Buena Fe	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	1 3.1%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	1 3.1%	32 100%
Total encuestados	27 8.4%	39 12.2%	39 12.2%	37 11.6%	40 12.5%	39 12.2%	40 12.5%	38 11.9%	21 6.6%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.4. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o)

Según el estudio realizado a las empresas grandes y medianas de la ciudad de Quevedo obtuvimos la siguiente información.

El 10% de los encuestados manifiestan que aplicar los conocimientos en la práctica es una competencia transversal prioritaria que debe expresar una secretaria (o) ejecutivo (o) en la práctica, gestión de conflictos representa otro 10%, organización y planificación conjuntamente con aprendizaje autónomo tienen 10.6% cada una. Cuadro 30.

CUADRO 30. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales					Total respuestas
	Capacidades					
	Aplicar los conocimientos en la práctica	Gestión de conflictos	Organización y planificación	Aprendizaje autónomo	No aplica	
Quevedo	8 10%	8 10%	8 10%	8 10%	48 60%	80 100%
Vía a Valencia	3 8.3%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	22 61.1%	36 100%
San Camilo	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	8 66.7%	12 100%
Vía a Buena Fe	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	4 25%	16 100%
Vía a el Empalme	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	12 75%	16 100%
Total encuestados	16 10%	16 10%	17 10.6%	17 10.6%	94 58.8%	160 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.5. Competencias específicas de una secretaria(o) ejecutivo (o)

Tecnología moderna, dominio de idiomas extranjeros y técnicas de comunicación representan el 6.1% cada una en competencias específicas de una secretaria (o) ejecutiva (o), 5.7% para cada una de las siguientes opciones solicitan: Visión global de negociación empresarial, formación empresarial con espíritu emprendedor, conocimientos en normas profesionales y combinar conocimientos de diversas disciplinas como; matemáticas, contabilidad, derecho, economía, informática, psicología y sociología para solucionar problemas. Cuadro 31.

CUADRO 31. Competencias específicas una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas								Total respuestas
	Conocimientos								
	Tecnología moderna	Dominio idiomas extranjero	Visión global negociación Empresarial	Formación empresarial	Normas profesionales	Técnicas de comunicación	Combinar conocimientos de diversas disciplinas	No aplica	
Quevedo	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	84 60%	140 100%
Vía a Valencia	4 6.3%	4 6.3%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	4 6.3%	3 4.8%	39 61.9%	63 100%
San Camilo	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	14 66.7%	21 100%
Vía a Buena Fe	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	7 25%	28 100%
Vía a el Empalme	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	21 75%	28 100%
Total encuestados	17 6.1%	17 6.1%	16 5.7%	16 5.7%	16 5.7%	17 6.1%	16 5.7%	165 58.9%	280 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

12.6. Competencias profesionales de una secretaria(o) ejecutivo (o)

En cuanto al desempeño que debe realizar una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, encontramos que los ejecutivos deben privilegiar las relaciones interpersonales y el conocimiento justo a tiempo de técnicas y principios de gestión por lo que ocupa el 10% de las competencias profesionales, cambio y mejoramiento organizacional también un 10%, el 10.6% capacidad de comunicarse con personas no expertas en la materia, otro 10.6% manifiesta que deben tener carácter personalidad y estilos proactivos. Cuadro 32.

CUADRO 32. Competencias profesionales una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias profesionales					Total respuestas
	Desempeño					
	Técnicas principios de gestión	Cambio y mejoramiento organizacional	Comunicarse con personas no expertas en la materia	Carácter, personalidad, estilos proactivos	No aplica	
Quevedo	8 10%	8 10%	8 10%	8 10%	48 60%	80 100%
Vía a Valencia	3 8.3%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	22 61.1%	36 100%
San Camilo	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	8 66.7%	12 100%
Vía a Buena Fe	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	3 18.8%	4 25%	16 100%
Vía a el Empalme	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	12 75%	16 100%
Total encuestados	16 10%	16 10%	17 10.6%	17 10.6%	94 58.9%	160 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

32. Perfiles profesionales en administración financiera

13.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero

Los encuestados manifestaron que Ingeniería en Administración Financiera cuenta con un 15% de aceptación en las empresas grandes y medianas, seguido de Contador Público Autorizado en el 12.5%, por lo que notamos que en el sector de la Vía a Valencia se lo requiere en un 33.3%, Economista es el perfil profesional más solicitado con el 25%, mientras que sólo un 5% solicitan Ingenieros en Administración de Empresas, el 42.5% de las instituciones señalaron que no cuentan con ninguno de los cargos mencionados. Cuadro 33.

CUADRO 33. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración Financiera	Contador Público Autorizado	Economista	Ingeniero en Administración de Empresas	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	0 0%	3 15%	1 5%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	0 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	2 50%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	6 15%	5 12.5%	10 25%	2 5%	17 42.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

13.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera

El 7.5% de los encuestados expresan que demandan el perfil profesional de un Ingeniero en Administración de Empresas, el 15% solicitan a Contadores Públicos Autorizados, mientras que el más solicitado es el de Economista con 17.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas, únicamente el 2.5% prefieren a Ingenieros en Administración de Empresas, No dispone del cargo el 57.5%. Cuadro 34.

CUADRO 34. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración Financiera	Contador Público Autorizado	Economista	Ingeniero en Administración de Empresas	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	2 10%	2 10%	0 0%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	1 11.1%	3 33.3%	0 0%	4 44.4%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	2 50%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	6 15%	7 17.5%	1 2.5%	23 57.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

13.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad

Nos muestra el cuadro 35, que Ingeniero en Administración Financiera es apreciado en un 7.5% por parte de las empresas encuestadas, de manera que el de mayor aceptación es el perfil profesional de Contador Público Autorizado con el 35%, Economista prefieren un 22.5%, Ingeniero en Administración de Empresas solo el 5%, Cargo no disponible el 30%.

CUADRO 35. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Ingeniero en Administración Financiera	Contador Público Autorizado	Economista	Ingeniero en Administración de Empresas	Cargo no disponible	
Quevedo	0 0%	5 25%	4 20%	0 0%	11 55%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	00 0%	9 100%
San Camilo	0 0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	2 50%	0 0%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	14 35%	9 22.5%	2 5%	12 30%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

33. Competencias en administración financiera

14.1. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad

Asesorar en materia fiscal y financiera representa un 13.5% del total de respuestas contestadas por parte de los encuestados, el 13% de las empresas manifiestan que capacidad de análisis y síntesis es otra competencia transversal esencial en un administrador financiero, asistente y jefe de contabilidad, comunicarse con personas no expertas en la materia se encuentra dentro de las capacidades que se aprecian en las empresas con un 12.5%. Cuadro 36.

CUADRO 36. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales						Total respuestas
	Capacidades						
	Asesorar en materia contable, fiscal y financiera	Análisis y síntesis	Dirigir, planificar y controlar	Comunicarse con personas no expertas en la materia	Preveer y detectar errores en los registros contables	No aplica	
Quevedo	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	60 60%	100 100%
Vía a Valencia	9 20%	9 20%	8 17.8%	8 17.8%	9 20%	2 4.4%	45 100%
San Camilo	3 20%	2 13.3%	3 20%	2 13.3%	3 20%	2 13.3%	15 100%
Vía a Buena Fe	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	5 25%	20 100%
Vía a el Empalme	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	0 0%	20 100%
Total encuestados	27 13.5%	26 13%	26 13%	25 12.5%	27 13.5%	69 34.5%	200 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

14.2. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad

Tener conocimientos en materia contable, fiscal y financiera corresponde al 13.5% del total de respuestas de los encuestados, combinar conocimientos de diversas disciplinas; contabilidad, derecho, economía, informática, matemáticas, psicología y sociología son buenos elementos que aportan al desarrollo empresarial con el 13% de aceptación, además saber en forma crítica el análisis e interpretación de estados financieros en un 13.5% ya que el sector que más aplica en todas las opciones es la Vía a Valencia. Cuadro 37.

CUADRO 37. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias específicas						Total resp.
	Conocimientos						
	Materia contable, fiscal y financiera	combinar conocimientos de diversas disciplinas	Procesos mejora de calidad	Captar oportunidades y negocios	Interpretación de estados financieros	No aplica	
Quevedo	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	8 8%	60 60%	100 100%
Vía a Valencia	9 20%	8 17.8%	8 17.8%	8 17.8%	9 20%	3 6.7%	45 100%
San Camilo	3 20%	3 20%	3 20%	3 20%	3 20%	0 0%	15 100%
Vía a Buena Fe	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	3 15%	5 25%	20 100%
Vía a el Empalme	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	4 20%	0 0%	20 100%
Total encuestados	27 13.5%	26 13%	26 13%	26 13%	27 13.5%	68 34%	200 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

14.3. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad

Nos muestra el cuadro 38, que la asignación eficiente de fondos representa el 8.4% del total de respuestas, también encontramos que las empresas grandes y medianas seleccionaron 8.1% para cada una de las siguientes competencias; Manejar documentación y diseñar procedimientos acorde a disposiciones fiscales vigentes, opinar acerca de los estados financieros, estabilidad para actuar con objetivos y estrategias de una organización, es ideólogo de estrategias tendientes a acrecentar los activos de una empresas, obtención de fondos en términos más favorables posibles y sin duda alguna los ejecutivos a cargo de la dependencia administración financiera deben tener motivación ganadora para tener éxito, producir resultados y ganar dinero.

CUADRO 38. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales									Total respuestas
	Desempeño									
	Asignación eficiente de fondos	Diseñar procedimientos	Opina acerca estados financieros	Actuar con objetividad	Visión general de los objetivos	Ideólogo de estrategias	Obtención de fondos	Motivación Ganadora	No aplica	
Quevedo	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	96 60%	160 100%
Vía a Valencia	9 12.5%	8 11.1%	8 11.1%	8 11.1%	9 5.3%	8 11.1%	8 11.1%	8 11.1%	6 8.3%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	3 9.4%	8 25%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	0 0%	32 100%
Total encuestados	27 8.4%	26 8.1%	26 8.1%	26 8.1%	27 8.4%	26 8.1%	26 8.1%	26 8.1%	110 34.4%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

34. Perfiles profesionales en recursos humanos

15.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de recursos humanos.

Según el estudio realizado a las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, encontramos que el perfil profesional del Administrador de Recursos Humanos representa el 20% del total de las encuestas, un 10% para Licenciado en Administración de Empresas, Ingeniero en Gestión Empresarial es el de menor porcentaje con 2.5%, Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional es apreciado en un 20%, seguido del 15% para Psicología Industrial. Por lo tanto el 32.5% no cuentan con ninguno de los perfiles mencionados. Cuadro 39.

CUADRO 39. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Cargo no disponible	Total
	Administrador de Recursos Humanos	Licenciado en Administración de Empresas	Ingeniero en Gestión Empresarial	Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional	Psicología Industrial		
Quevedo	4 20%	1 5%	0 0%	2 10%	1 5%	12 60%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	0 0%	4 44.4%	2 22.2%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	0 0%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	2 50%	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	4 10%	1 2.5%	8 20%	6 15%	13 32.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

15.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos

El 12.5% de los encuestados demandan el perfil profesional de un Administrador de Recursos Humanos para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos, un 7.5% solicitan Licenciados en Administración de Empresas, apenas el 5% de las empresas grandes y medianas requieren de los servicios profesionales de Ingenieros Gestión Empresarial, Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional Psicología Industrial son los perfiles de mayor preferencia con el 15% para cada uno. Cuadro 40.

CUADRO 40. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Cargo no disponible	Total
	Administrador de Recursos Humanos	Licenciado en Administración de empresas	Ingeniero en Gestión Empresarial	Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional	Psicología industrial		
Quevedo	1 5%	2 10%	0 0%	1 5%	1 5%	15 75%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	0 0%	1 11.1%	3 33.3%	2 22.2%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	0 0%	0 0%	1 33.3%	1 33.3%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	0 0%	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	5 12.5%	3 7.5%	2 5%	6 15%	6 15%	18 45%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010

15.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias

Con respecto al perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias, los encuestados manifestaron que Administrador de Recursos Humanos con el 7.5% es el de mayor preferencia, Licenciado en Administración de Empresas junto a Psicología Laboral y Desarrollo Organizacional tienen el 5% de aceptación, seguido del 2.5% que le corresponde a Psicología Organizacional. Cuadro 41.

CUADRO 41. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales					Total
	Administrador de Recursos Humanos	Licenciado en Administración de empresas	Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional	Psicología Industrial	Cargo no disponible	
Quevedo	2 10%	1 5%	0 0%	0 0%	17 85%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	5 55.6%	9 100%
San Camilo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	3 100%	3 100%
Vía a Buena Fe	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	4 100%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	2 5%	2 5%	1 2.5%	32 80%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

35. Competencias en recursos humanos

16.1. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias

En cuanto a las capacidades que debe tener el jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias encontramos que el 9.6% de los encuestados seleccionaron; Organización y planificación, habilidades en las relaciones interpersonales, solución de problemas y diseño de procesos de mejora de calidad, como principales competencias transversales, de la misma forma un 9.3% en cada opción manifestó que aplicar los conocimientos en la práctica, persuadir y dirigir, aprendizaje autónomo son conocimientos necesarios. Cuadro 42.

CUADRO 42. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales								Total respuestas
	Capacidades								
	Organización y planificación	Habilidades en las relaciones interpersonales	Aplicar conocimientos en la práctica	Solución de problemas	Persuadir y dirigir	Aprendiza autónomo	Diseñar procesos de mejora de calidad	No aplica	
Quevedo	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	8 5.7%	84 60%	140 100%
Vía a Valencia	9 14.3%	9 14.3%	8 12.7%	9 14.3%	8 12.7%	8 12.7%	9 14.3%	3 4.8%	63 100%
San Camilo	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	0 0%	21 100%
Vía a Buena Fe	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	3 10.7%	7 25%	28 100%
Vía a el Empalme	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	0 0%	28 100%
Total encuestados	27 9.6%	27 9.6%	26 9.3%	27 9.6%	26 9.3%	26 9.3%	27 9.6%	94 33.6%	280 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

16.2. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias

Tener conocimientos en técnicas de comunicación, informática y psicología, amplia cultura general al igual que otras culturas y costumbres representa el 8.1% para cada una de las mencionadas competencias específicas, un 8.4% requiere que el jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias tengan experiencia en el trato y manejo del personal, con el mismo porcentaje los encuestados seleccionaron como opción a derecho laboral, un 6.6% considera que los ejecutivos deben dominar idiomas extranjeros. Cuadro 43.

CUADRO 43. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias específicas									Total respuestas
	Conocimientos									
	Técnicas de comunicación	Trato y manejo del personal	Informática	Psicología	Amplia cultura general	Derecho laboral	Otras culturas	Dominio de idiomas extranjeros	No aplica	
Quevedo	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	8 5%	5 3.1%	99 61.9%	160 100%
Vía a Valencia	8 11.1%	9 12.5%	8 11.1%	8 11.1%	8 11.1%	9 12.5%	8 11.1%	6 8.3%	8 11.1%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	8 25%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	0 0%	32 100%
Total encuestados	26 8.1%	27 8.4%	26 8.1%	26 8.1%	26 8.1%	27 8.4%	26 8.1%	21 6.6%	115 35.9%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

16.3. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias

En lo que se refiere a competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias, el 7.2% de los encuestados señalan como opción la Elaboración y ejecución de proyectos de igual forma la Búsqueda y el logro de metas, un 7.5% para cada una de las restantes opciones constituyen desempeños primordiales que se deben tomar en cuenta al momento de contratar a un profesional en la dependencia de recursos humanos. Cuadro 44.

CUADRO 44. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales										Total resp.
	Desempeño										
	Elaboración y ejecución de proyectos	Búsqueda de metas	Desarrollo del recurso humano	Elabora plan anual de capacitación	Prudencia y serenidad	De ética profesional y personal	Visión general de los objetivos	Programas de inducción	Actualizar manual de descripción del personal	No aplica	
Quevedo	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	8 4.4%	108 60%	180 100%
Vía a Valencia	8 9.9%	8 9.9%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	2 2.5%	81 100%
San Camilo	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	0 0%	27 100%
Vía a Buena Fe	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	9 25%	36 100%
Vía a el Empalme	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	0 0%	36 100%
Total encuestados	26 7.2%	26 7.2%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	27 7.5%	119 33.1%	360 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

36. Perfiles profesionales en el departamento comercial

17.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial

El 20% de los encuestados prefieren a Ingenieros Comerciales para que formen parte de sus empresas con el cargo de jefes comerciales, siendo el sector de Quevedo el más representativo en un 20%, el 22.5% elige a Ingenieros en Marketing, encontramos que un gran porcentaje correspondiente al 55% manifiesta que el perfil profesional más opcionado es de Ingeniero en Gestión Empresarial, solo un 2.5% no dispone del cargo. Cuadro 45.

CUADRO 45. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Ingeniero Comercial	Ingeniero en Marketing	Ingeniero en Gestión Empresarial	Cargo no disponible	
Quevedo	4 20%	4 20%	11 55%	1 5%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	3 33.3%	5 55.6%	0 0%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	0 0%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	4 100%
Total encuestados	8 20%	9 22.5%	22 55%	1 2.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

17.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial

De acuerdo al cuadro 46, nos muestra que un 7.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo prefieren el perfil profesional de un Ingeniero Comercial para ocupar el cargo de asistente comercial, en cuanto a Ingenieros en Marketing se refiere es solicitado por el 30% de los encuestados, encontramos que Ingeniero en Gestión Empresarial es el de mayor preferencia por parte de las entidades con el 50%, no disponen del cargo el 12.5%.

CUADRO 46. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Ingeniero Comercial	Ingeniero en Marketing	Ingeniero en Gestión Empresarial	Cargo no disponible	
Quevedo	1 5%	5 25%	10 50%	4 20%	20 100%
Vía a Valencia	1 11.1%	2 22.2%	5 55.6%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	0 0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	2 50%	1 25%	0 0%	4 100%
Vía a el Empalme	0 0%	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
Total encuestados	3 7.5%	12 30%	20 50%	5 12.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera
Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

17.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas

Mediante las encuestas realizadas a las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo determinamos que el 25% requiere de los servicios profesionales de un Ingeniero Comercial, de igual manera encontramos otro 25% a favor de Ingenieros en Marketing, de manera que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de director de ventas es Ingeniero en Gestión Empresarial con el 32.5% de preferencia. Cuadro 47.

CUADRO 47. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Perfiles Profesionales				Total
	Ingeniero Comercial	Ingeniero en Marketing	Ingeniero en Gestión Empresarial	Cargo no disponible	
Quevedo	4 20%	6 30%	5 25%	5 25%	20 100%
Vía a Valencia	2 22.2%	1 11.1%	5 55.6%	1 11.1%	9 100%
San Camilo	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0%	3 100%
Vía a Buena Fe	1 25%	1 25%	1 25%	1 25%	4 100%
Vía a el Empalme	2 50%	1 25%	1 25%	0 0%	4 100%
Total encuestados	10 25%	10 25%	13 32.5%	7 17.5%	40 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

37. Competencias del departamento comercial

18.1. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas

Según el estudio realizado a las grandes y medianas empresas encontramos que dirigir, coordinar y supervisar a la fuerza de ventas del departamento comercial representa un 13.9%, seguido del 13.6% en diseñar y definir estrategias de crecimiento, direccionadas a la producción, mercadeo, administración y finanzas, la habilidad para desarrollar planes estratégicos de marketing que generen valor, crecimiento y utilidades, un 13.2% también es importante la disposición para el manejo de recursos económicos, materiales y humanos. Cuadro 48.

CUADRO 48. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias transversales								Total respuestas
	Capacidades								
	Dirigir, coordinar y supervisar la fuerza de ventas	Diseñar y definir estrategias de crecimiento.	Desarrollo de planes estratégicos de marketing	Atraer consumidores	Aplicar los conocimientos en la práctica	Manejo de recursos humanos, económicos y materiales	Habilidad de liderazgo	No aplica	
Quevedo	19 13.6%	18 12.9%	20 14.3%	18 12.9%	19 13.6%	17 12%	20 14.3%	9 6.4%	140 100%
Vía a Valencia	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	9 14.3%	0 0%	63 100%
San Camilo	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	3 14.3%	0 0%	21 100%
Vía a Buena Fe	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	0 0%	28 100%
Vía a el Empalme	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	4 14.3%	0 0%	28 100%
Total encuestados	39 13.9%	38 13.6%	40 14.3%	38 13.6%	39 13.9%	37 13.2%	40 14.3%	9 3.2%	280 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

18.2. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y director de ventas

El cuadro 49, nos muestra que los jefes comerciales, asistentes y directores de ventas deben ampliar su creatividad e instinto para desarrollar productos y/o servicios que tengan amplias posibilidades de éxito comercial lo que corresponde al 12.5%, seguido del 11.6% de conocimientos en promoción, publicidad y diseño gráfico, un 11.3% requieren de los ejecutivos estudios sobre imagen y consumo.

CUADRO 49. Competencias específicas del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sectores	Competencias específicas									Total respuestas
	Conocimientos									
	Instinto para desarrollar productos y/o servicios	Formación empresarial	Tecnología moderna	Promoción, publicidad, diseño gráfico	Técnicas de comunicación	Gestión de empresas	Imagen y consumo	Gestión de recursos humanos	No aplica	
Quevedo	20 12.5%	20 12.5%	20 12.5%	18 11.3%	16 10%	19 11.9%	17 10.6%	16 10%	14 8.8%	160 100%
Vía a Valencia	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	9 12.5%	0 0%	72 100%
San Camilo	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0%	24 100%
Vía a Buena Fe	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	3 9.4%	3 9.4%	4 12.5%	3 9.4%	3 9.4%	4 12.5%	32 100%
Vía a el Empalme	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	4 12.5%	0 0%	32 100%
Total encuestados	40 12.5%	40 12.5%	40 12.5%	37 11.6%	35 10.9%	39 12.2%	36 11.3%	35 10.9%	18 5.6%	320 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

18.3. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas

En cuanto a las competencias profesionales que debe tener un jefe comercial, un asistente y director de ventas, el 10.8% señala como opción el pensamiento estratégico para detectar oportunidades en el mercado, y aprovecharlas en proyectos financieramente exitosos, seguido de capacidad para descifrar necesidades del mercado con 10.6%, satisfacer las necesidades del mercado representa el 11.1% del total de respuestas contestadas por parte de las empresas grandes y medianas de Quevedo. Cuadro 50.

CUADRO 50. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

Sector	Competencias profesionales										Total respuestas
	Desempeño										
	Pensamiento estratégico	Capacidad para descifrar necesidades del mercado	Mecanismos de seguimiento y retroalimentación	Satisfacer las necesidades del mercado	Sagacidad para la investigación de mercados	Carácter, personalidad, alto estándar profesional	Planificar y elaborar proyectos	Motivación para la búsqueda y logro de metas	Diseña políticas y estrategias	No aplica	
Quevedo	19 10.6%	18 10%	17 9.4%	20 11.1%	14 7.8%	20 11.1%	20 11.1%	20 11.1%	14 7.8%	18 10%	180 100%
Vía a Valencia	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	9 11.1%	0 0%	81 100%
San Camilo	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	3 11.1%	0 0%	27 100%
Vía a Buena Fe	4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	3 8.3%	36 100%
Vía a el Empalme	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	4 11.1%	0 0%	36 100%
Total encuestados	39 10.8%	38 10.6%	36 10%	40 11.1%	34 9.4%	39 10.8%	40 11.1%	40 11.1%	33 9.2%	21 5.8%	360 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

38. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades

Mediante la investigación realizada a las grandes y medianas empresas, se logró obtener la siguiente información.

El 61.08% del total de empleados que laboran en el área administrativa poseen título profesional, y en su mayoría, 190 se han graduado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, seguido de la opción Otras que tiene 56, mientras que un 38.92% de trabajadores no cuenta con título profesional. Cuadro 51.

CUADRO 51. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades

Universidades	Con título	Sin título	Total
UTEQ.	190 67.86%	90 32.14%	280 100%
UTB.	30 54.55%	25 45.45%	55 100%
UNIANDES	20 47.62%	22 52.38%	42 100%
FACSO	10 52.63%	9 47.37%	19 100%
OTRAS	56 53.33%	49 46.67%	105 100%
Total profesionales	306 61.08%	195 38.92%	501 100%

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

XII. DISCUSIÓN

12. Tamaño de las empresas

Hoy en día las empresas de la ciudad de Quevedo, están luchando por ser más eficientes y tener mayor participación en el mercado nacional e internacional, para lograr esto, las organizaciones necesitan de un crecimiento constante, empleando elementos que son clave para lograr el éxito empresarial tales como; La oferta de productos y/o servicios de buena calidad, cuidar el medioambiente, adecuadas instalaciones, brindar seguridad laboral, capacitación, ascensos, etc. a sus trabajadores.

El 52.5% del total de las empresas encuestadas en la ciudad de Quevedo son grandes, por lo que en el sector de la Vía a Valencia están ubicadas la mayor parte de ellas con el 78.8%, mientras que las empresas medianas están representadas por un 47.5% y su mayor concentración se encuentra en la parte céntrica de la ciudad con el 70%.

13. Características de las empresas grandes y medianas

Sociedad anónima (S.A.), es aquella sociedad mercantil cuyos titulares lo son en virtud de una participación en el capital social a través de títulos o acciones. Las acciones pueden diferenciarse entre sí por su distinto valor nominal o por los diferentes privilegios vinculados a éstas, como por ejemplo la percepción a un dividendo mínimo. Los accionistas no responden con su patrimonio personal de las deudas de la sociedad, sino únicamente hasta la cantidad máxima del capital aportado⁵⁴.

Sociedad de responsabilidad limitada (SRL) o sociedad limitada (SL), es un tipo de sociedad mercantil en la cual la responsabilidad está limitada al capital aportado, y por lo tanto, en el caso de que se contraigan deudas, no se responde con el patrimonio personal de los socios⁵⁵.

⁵⁴Sociedad Anónima (S.A.), Wikipedia (2011)

⁵⁵Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL), Wikipedia (2011)

Las participaciones sociales no son equivalentes a las acciones de las sociedades anónimas, dado que existen obstáculos legales a su transmisión. Además, no tienen carácter de "valor" y no puede estar representada por medio de títulos o anotaciones en cuenta, siendo obligatoria su transmisión por medio de documento público que se inscribirá en el libro registro de socios. Se constituye en escritura pública y posterior inscripción en el registro mercantil, momento en el que adquiere personalidad jurídica.

El 72.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo son sociedades (anónimas, limitadas, etc.), lo que indica que 13 de ellas se encuentran localizadas en el sector de Quevedo y 8 en la Vía a Valencia, las familiares disponen de un 12.5%, la administración pública/universidad ha sido considerada como opción en un 10% y solo un 5% cuentan con cooperativas.

14. Titularidad de las empresas

Empresapública, se entiende por empresa pública, empresa estatal o sociedad estatal a toda aquella que es propiedad del estado, sea este nacional, municipal o de cualquier otro estrato administrativo, ya sea de un modo total o parcial⁵⁶.

Según el estudio realizado, se ha llegado a determinar que el 90% de las entidades son de carácter privadas, siendo su mayor concentración en Quevedo que cuenta con 17 empresas, seguido de la Vía a Valencia que tiene 9, mientras que el 10% restante corresponde a empresas públicas.

Las empresas privadas pertenecen a individuos particulares y pueden vender sus acciones en bolsa. A diferencia de la empresa privada, la empresa pública no busca la maximización de sus beneficios, las ventas o la cuota de mercado, sino que busca el interés general de la colectividad a la que pertenece⁵⁷.

⁵⁶Empresa Pública, Wikipedia (2011)

⁵⁷Diferenciaentre empresas públicas y privadas, Monografias.com (2011)

15. Sectores económicos

El sector primario comprende las actividades de extracción directa de bienes de la naturaleza, sin transformaciones. Normalmente, se entiende que forma parte del sector primario la minería, la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca.

En Ecuador el sector agrícola es una parte dinámica y vital de la economía, el sector secundario se refiere a las actividades que implican transformación de alimentos y materias primas a través de los más variados procesos productivos. Normalmente se incluyen en este sector siderurgia, las industrias mecánicas, la química, la textil, la producción de bienes de consumo, el hardware informático, etc.

El sector terciario engloba las actividades que utilizan distintas clases de equipos y de trabajo humano para atender las demandas de transporte, comunicaciones y actividad financieras como la banca, la bolsa, los seguros, etc⁵⁸.

Este sector está conformado por las actividades destinadas a “la generación de servicios de electricidad, gas y agua, construcción y obras públicas, comercio, hoteles, bares y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, finanzas, bancos e inmobiliarias, alquiler de vivienda, servicios prestados a empresas y a hogares”.

El 32.5% del total de las empresas encuestadas se dedican a la actividad comercial, contribuyendo al desarrollo económico de la ciudad y su mayor concentración está ubicada en el centro del cantón Quevedo, seguido de un 22.5% que corresponde al sector comercial – industrial, en cuanto al mercado financiero y servicios encontramos un 15% para cada uno, mientras que el 12.5% de las entidades son de carácter comercial – agrícola.

⁵⁸Sectores Económicos de Ecuador, Google (2011)

16. Dependencias del área administrativa

5.1. Dependencia Administración Financiera

En su mayoría encontramos que el 70% de las empresas cuentan con la dependencia administración financiera ya que consideran fundamental para realizar correctamente actividades como; obtención de fondos, inversión distribución, etc. de los recursos económicos, de tal forma que el 30% restante señala que no cuenta con este departamento, ya que no lo consideran necesario.

5.2. Dependencia Recursos Humanos

Reclutar, seleccionar, contratar, capacitar, realizar ascensos, sueldos y salarios, llevar a cabo programas de inducción e integración de los funcionarios, empleados y trabajadores, mantener actualizado el manual de clasificación y descripción de puestos de la empresa, en base a las normas y procedimientos establecidos, etc. son algunas de las funciones que debe ejercer el jefe de recursos humanos, para brindar a la institución seguridad, dotando de un recurso humano, eficiente y comprometido con el quehacer de la empresa, es por ello que el 70% de los encuestados cuentan con la dependencia recursos humanos, el 30% manifestó que no cuenta con esta opción, ya que en varias entidades son los gerentes o los propietarios quienes se encargan de la contratación del personal.

17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de la gerencia general

6.1. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales

De acuerdo a la investigación realizada a las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo se determinó lo siguiente:

El 42.5% del total de encuestados manifestaron que los gerentes generales han realizado estudios en maestría, un 55% manifestó que posee título terminal y su mayor concentración se encuentra en el sector de Quevedo

con un 70%, en cuanto a los estudios universitarios intermedios sólo un 2.5% eligió esta opción.

6.2. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarias (os) ejecutivas (os)

Del total de encuestados, El 30% de los empresarios manifestaron que las (os) secretarias (os) ejecutivas (os) de su plantel, poseen título terminal, un 10% tiene un nivel de estudio en maestría, estudios universitarios intermedios un 2.5%, un gran porcentaje no dispone de ninguna de las opciones mencionadas en sus empresas lo que corresponde al 57.5%.

6.3. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos

El 5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo cuentan con auditores internos quienes han realizado doctorado (PhD), mientras que un 10% de los encuestados manifiestan que los auditores tienen estudios en maestría, un 7.5% señala que los profesionales poseen título terminal, un alto porcentaje que corresponde al 77.5% no dispone de este cargo.

6.4. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general

Observamos que el 5% de las empresas cuenta con asistentes de gerencia general, quienes han realizado maestría, un 40% de los empresarios manifestaron que los asistentes poseen título terminal, el 42.5% señaló que sus trabajadores cuentan con estudios universitarios intermedios.

6.5. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros

De acuerdo a la investigación se concluyó que el 20% de las empresas tienen administradores financieros con estudios en maestría, un 37.5% de

los encuestados tienen administradores con título terminal, en su mayoría el 42.5% no disponen de este cargo.

6.6. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera

La investigación realizada nos muestra que el 20% de los encuestados tienen asistentes de administración financiera con título terminal, el 22.5% señaló contar con empleados quienes han realizado estudios universitarios intermedios, de la misma manera el estudio efectuado a las empresas grandes y medianas dio como resultado que el 57.5% no dispone de este cargo.

6.7. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad

Del total de los encuestados, el 42.5% señaló que los jefes de contabilidad cuentan con título terminal, con estudios universitarios intermedios el 30% se caracteriza por tener esta opción, un 27.5% no dispone de este cargo en sus empresas.

6.8. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos

Un 12.5% de los encuestados cuentan con jefes de recursos humanos quienes han realizado estudios en maestría, el 47.5% señala que sus profesionales poseen título terminal, un 7.5% de empresarios manifiestan que sus empleados tienen estudios universitarios intermedios.

6.9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos

De acuerdo a las encuestas realizadas, un 42.5% de los empresarios expresan que uno de los niveles de estudios que poseen los asistentes de

recursos humanos es título terminal, el 12.5% para estudios universitarios intermedios, y el 45% de los encuestados no cuentan con este cargo.

6.10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias

De acuerdo a lo que manifestado por los encuestados, un 10% respondió que los jefes de desarrollo de competencias tienen título terminal, un 10% para estudios universitarios intermedios, en su mayoría el 80% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo señaló que no disponen del cargo, ya que el jefe de recursos humanos es quien se encarga de realizar todas las actividades referentes al personal.

6.11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales

El 70% de los encuestados manifiesta que título terminal es el estudio de mayor nivel realizado por parte de los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, resaltando en su mayoría el sector de Quevedo, en cuanto a los estudios universitarios intermedios encontramos un 27.5%.

6.12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales

Del total de encuestados el 20% señala que los asistentes comerciales poseen título terminal, el 67.5% manifiesta que sus empleados han alcanzado un nivel de estudios universitarios intermedios, de manera que el 12.5% de las empresas grandes y medianas no cuentan con este cargo.

6.13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas

El 40% de los empresarios señalan que los directores de ventas tienen título terminal, también comprobamos que un 42.5% revela que sus empleados

disponen de estudios universitarios intermedios y el 17.5% de las empresas grandes y medianas no disponen del cargo.

18. Perfiles profesionales en la gerencia general

7.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general

El perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de gerente general es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, con un 37.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, seguido del 27.5% que elige a Ingenieros en Administración de Empresas, el 20% de las entidades solicitan Economistas, un 10% prefiere a Ingenieros en Administración Financiera, y sólo un 5% requieren de los servicios profesionales de Ingenieros en Marketing.

El término gerente general es un término descriptivo para ciertos ejecutivos en una operación de negocios, aunque sus labores varían según la industria en la que se desarrolle, entre sus funciones pueden estar: realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de los diferentes departamentos, planear y desarrollar metas a corto y largo plazo junto con objetivos anuales y entregar las proyecciones de dichas metas para la aprobación de los gerentes corporativos, coordinar con las oficinas administrativas para asegurar que los registros y sus análisis se están ejecutando correctamente, crear y mantener buenas relaciones con los clientes, gerentes corporativos y proveedores para mantener el buen funcionamiento de la empresa⁵⁹.

⁵⁹Gerente General, Wikipedia (2011)

7.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o)

La misión de la secretaria ejecutiva es brindar a su jefe un apoyo incondicional con las tareas establecidas, además de acompañar en la

vigilancia de los procesos a seguir dentro de la empresa. Debe ser una persona en la que se tenga plena confianza, y que cumpla con las siguientes características:

La imagen profesional es uno de los factores más importantes en el logro de las metas deseadas, persona de buen trato, amable, cortés y seria, excelente redacción y ortografía, facilidad de expresión verbal y escrita, persona proactiva y organizada, facilidad para interactuar en grupos, dominio de Windows, Microsoft office, internet, brindar apoyo a todos los departamentos, desempeñarse eficientemente en su área, aptitudes para la organización, buenas relaciones interpersonales, dinámica entusiasta, habilidades para el planeamiento, motivación, liderazgo y toma de decisiones, capacidad para trabajar en equipo y bajo presión⁶⁰.

A través del estudio realizado, los empresarios revelaron que el perfil profesional más requerido para ocupar este cargo es el de Secretaria (o) Ejecutiva (o) con el 22.5%, apenas un 2.5% prefiere a Ingenieros en Administración de Empresas, el 5% Ingenieros en Gestión Empresarial, Economistas un 7.5%, el 5% de los encuestados demandan Contadores Públicos Autorizados y el 57.3% de las instituciones no disponen del cargo.

7.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno

A diferencia del auditor externo, el auditor interno, forma parte de la dotación de la Compañía.

⁶⁰Perfil de la Secretaria Ejecutiva, Maixmail.com (2011)

La función del auditor interno es la prevención y detección de que los fraudes lleguen a concretarse. Cuando ocurre el fraude, los auditores tienen que analizar el caso, ver los costos que tuvo para la empresa y generar un plan de acción que lo remedie. Evitar que ese fraude genere un mayor perjuicio para la empresa.

En la actualidad, la función principal de los auditores internos es la de evaluar riesgos de los distintos procesos, el control interno y hacer recomendaciones tendientes a mejorar la eficiencia en la organización⁶¹.

El 12.5% de los encuestados señalan que el perfil profesional más opcionado para ocupar el cargo de auditor interno es el de Contador Público Autorizado, un 7.5% prefiere Ingenieros en Administración de Empresas, tan solo un 2.5% solicitan Economistas y un gran porcentaje que corresponde al 77.5% no cuentan con este cargo.

7.4. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general

El perfil profesional de mayor preferencia por parte de las empresas es el de Ingeniero en Gestión Empresarial con un 40%, seguido de Ingeniero en Administración Financiera con el 13%, Contador Público Autorizado es requerido por el 8%, apenas el 5% prefiere Ingenieros en Marketing, Economistas el 13%, Ingenieros en Administración de Empresas el 10%.

19. Perfiles profesionales en administración financiera

8.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero

El administrador financiero desempeña un papel de crucial importancia en la operación y éxito de las empresas.

El papel del financiero va desde la presupuestación, la predicción y el manejo de efectivo, hasta la administración crediticia, el análisis de inversiones y la obtención de fondos.

⁶¹Función del Auditor Interno, Los Recursos Humanos.com (2011)

Dado que la mayor parte de las decisiones empresariales se miden en términos financieros, el papel del administrador financiero en la operación de las empresas resulta de vital importancia, así pues todas aquellas áreas que constituyen la organización de negocios contabilidad, manufactura, mercado,

personal, investigación y otras, requieren de un conocimiento mínimo de la función administrativa financiera.

La importancia de la función financiera depende en gran medida del tamaño de la empresa. En las empresas pequeñas, la función financiera suele encomendarse al departamento de contabilidad, pero a medida que la empresa crece, es necesario crear un departamento especial para trabajar el área financiera⁶².

Del total de los encuestados, el 15% manifestó que Ingeniería en Administración Financiera es aceptado por las empresas grandes y medianas, seguido de Contador Público Autorizado en el 12.5%, Economista es el perfil profesional más solicitado con el 25%, mientras que sólo un 5% solicitan Ingenieros en Administración de Empresas, el 42.5% de las instituciones señalaron que no cuentan con ninguno de los perfiles mencionados.

8.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera

El 7.5% de los encuestados demandan el perfil profesional de un Ingeniero en Administración de Empresas, el 15% solicitan Contadores Públicos Autorizados, mientras que el más solicitado es el de Economista con 17.5% de aceptación por parte de las empresas grandes y medianas, únicamente el 2.5% prefieren a Ingenieros en Administración de Empresas, No dispone del cargo el 57.5%.

⁶²Rol del Administrador Financiero, Wordpress.com (2011)

8.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad

Ingeniero en Administración Financiera es apreciado en un 7.5% por parte de las empresas encuestadas, de manera que el de mayor aceptación es el

perfil profesional de Contador Público Autorizado con el 35%, Economista prefieren un 22.5%, Ingeniero en Administración de Empresas solo el 5%, Cargo no disponible el 30%.

20. Perfiles profesionales en recursos humanos

9.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de recursos humanos

Si consideramos que las personas son el principal recurso a “atraer, retener y optimizar” como generadores de valor económico para la empresa, el Director de RRHH como especialista en la gestión de las personas es una figura relevante dentro de la organización. Pero ¿qué funciones realiza este profesional y que perfil ha de tener para desempeñar con éxito su puesto? Las funciones variarán en cuanto a orientación y a su tanto por ciento de importancia de unas organizaciones a otras. Por el contrario, el perfil, se realicen las funciones que se realicen y sea cual sea la empresa en que desarrolle su función el Director de RRHH, siempre debe estar dotado de unas características específicas. Podemos destacar 3 funciones principales:

Atraer:

- Anticipar de forma proactiva las necesidades de la organización para disponer de las personas adecuadas en tiempo y plazo (Gestión de Plantillas).
- Gestionar los procesos relacionados con la incorporación, mantenimiento y desvinculación de las personas de la organización (Administración de Personal).
- Identificar los perfiles (conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad, actitudes y valores) que deberán tener estas personas así como determinar cuáles deben ser los sistemas de retribución más competitivos (Descripción de Puestos de Trabajo y Políticas Retributivas).

- Atraer a las personas con los perfiles más adecuados para cubrir las vacantes existentes (Selección).

Retener:

- Facilitar la incorporación e integración de las personas dentro de la organización (Acogida).
- Estimular, involucrar y fidelizar a esas personas para favorecer su compromiso con la organización a través del salario emocional (Motivación).
- Crear canales de relaciones verticales, horizontales y transversales entre todos los miembros de la organización (Comunicación).

Optimizar y desarrollar

- Establecer las características del desempeño y evaluar “el qué y el cómo” (Evaluación del Desempeño).
- Desarrollar sus competencias para que cada vez sean mejores profesionales (Formación).
- Definir e Impulsar su desarrollo y crecimiento dentro de la organización (Evaluación de potencial, planes de carrera, promoción)⁶³.

El perfil profesional del Administrador de Recursos Humanos representa el 20% del total de las encuestas, un 10% para Licenciado en Administración de Empresas, Ingeniero en Gestión Empresarial es el de menor porcentaje con 2.5%, Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional es apreciado en un 20%, seguido del 15% para Psicología Industrial.

⁶³Perfil del Administrador de Recursos Humanos, Irenemolins.com/web (2011)

9.2. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos

Psicología en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional al igual que Psicología Industrial, son los perfiles de mayor preferencia con el 15% para cada uno. El 12.5% de los encuestados demandan el perfil profesional de un

Administrador de Recursos Humanos para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos, un 7.5% solicitan Licenciados en Administración de Empresas, apenas el 5% de las empresas grandes y medianas requieren de los servicios profesionales de Ingenieros en Gestión Empresarial.

9.3. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias.

Para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias, los encuestados manifestaron que Administrador de Recursos Humanos con el 7.5% es el de mayor preferencia, Licenciado en Administración de Empresas junto a Psicología Laboral y Desarrollo Organizacional tienen el 5% de aceptación, seguido del 2.5% que le corresponde a Psicología Organizacional.

21. Perfiles profesionales en el departamento comercial

10.1. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial

El director comercial en una empresa es el máximo responsable del departamento comercial. En dependencia directa del director general de la compañía el director comercial es responsable del cumplimiento de los objetivos de ventas de la misma⁶⁴.

⁶⁴Director Comercial, Wikipedia (2011)

Entre las funciones que desempeña el director comercial se destacan:

- **Personal.-** selección del personal del departamento comercial, detección de necesidades y seguimiento de los planes de formación de todo el personal del departamento comercial, establecimiento de la

política de retribución e incentivos del personal de ventas, motivación del personal del departamento.

- **Objetivos.-** elaboración del presupuesto de ventas anual, elaboración y valoración de los objetivos comerciales, elaboración de los presupuestos de gastos del departamento comercial.
- **Ventas.-** definición de política de precios y condiciones comerciales, gestión de venta de grandes cuentas, realización de visitas de acompañamiento con los vendedores o Coaching, mantenimiento de una relación continuada con los clientes para conocer sus necesidades o problemas.
- **Seguimiento.-** despacho, asesoramiento y dirección de los vendedores, supervisión de las gestiones comerciales, supervisión de los gastos comerciales, en especial, los de ventas, identificación de indicadores del departamento, relación y comunicación continua con proveedores, frecuencia de devoluciones, medición de los mismos con una determinada frecuencia y establecimiento de medidas correctoras, entre ellos:
 - ✓ Ratios de visita
 - ✓ Incidencias
 - ✓ Devoluciones de mercancía
 - ✓ Ventas por encima de riesgo
 - ✓ Impagados y retrasos de cobros
 - ✓ Clientes de baja rentabilidad
- **Marketing.-** establecimiento de las líneas generales del plan de marketing: Política de producto, política de precio, política de distribución, política de comunicación. Seguimiento de la ejecución del Plan de Marketing, control de los gastos de Marketing.

El 20% de los encuestados prefieren a Ingenieros Comerciales para que formen parte de sus empresas con el cargo de jefes comerciales, siendo el sector de Quevedo el más representativo en un 20%, el 22.5% elige a

Ingenieros en Marketing, encontramos que un gran porcentaje correspondiente al 55% manifiesta que el perfil profesional más ocionado es de Ingeniero en Gestión Empresarial, solo un 2.5% no dispone del cargo.

10.2. Perfiles profesionales más ocionados para ocupar el cargo de asistente comercial

Un 7.5% de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo prefieren el perfil profesional de un Ingeniero Comercial para ocupar el cargo de asistente comercial, en cuanto a Ingenieros en Marketing se refiere es solicitado por el 30% de los encuestados, encontramos que Ingeniero en Gestión Empresarial es el de mayor preferencia por parte de las entidades con el 50%.

10.3. Perfiles profesionales más ocionados para ocupar el cargo de director de ventas

Mediante las encuestas realizadas a las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo determinamos que el perfil profesional de mayor preferencia para ocupar el cargo de director de ventas es el de Ingeniero en Gestión Empresarial con el 32.5%, el 25% requiere de los servicios profesionales de un Ingeniero Comercial, de igual manera encontramos otro 25% a favor de Ingenieros en Marketing.

22. Profesionales que laboran en el área administrativa de las empresas grandes y medianas, quienes se han graduado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo

De los 306 profesionales que laboran en el área administrativa de las empresas grandes y medianas de la ciudad de Quevedo, 190 se han graduado en la U.T.E.Q, lo que equivale al 67.86%. Según el **“Levantamiento de Información de los Graduados de la U.T.E.Q.** El total de graduados, es de 1960 desde el año 1987 hasta julio del 2008, de

los cuales la Facultad de Ciencias Empresariales cuenta con el 23.52% de profesionales.

XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3. Conclusiones

Del análisis de los resultados se concluye lo siguiente:

- ✓ Para la realización del presente trabajo consideramos como área administrativa a todos los departamentos que tienen que ver con la organización de la empresa.

El 100% del total de encuestados manifestaron contar con las Dependencias, Gerencial General y Comercial, el 30% tanto para Administración Financiera como para Recursos Humanos no cuentan con estos departamentos, lo que significa posibles fuentes de empleo.

- ✓ Dentro de la Dependencia Gerencia General, 23 empresas no cuentan con los servicios profesionales de Secretarías Ejecutivas, 31 entidades no disponen de Auditores Internos, 5 empresas tampoco tienen Asistentes Generales. 17 empresas no cuentan con Administradores Financieros, de los 40 encuestados, 23 no disponen del cargo Asistentes de Administración Financiera, seguido de 11 entidades quienes no tienen Jefes de Contabilidad.

13 de las empresas grandes y medianas no disponen de Jefes de Recursos Humanos, 18 empresas no cuentan con Asistentes de Recursos Humanos, y el cargo menos requerido por 32 empresarios es el de Jefe de Desarrollo de Competencias. Uno de los cargos más solicitados es el de Asistente Comercial ya que 35 empresas lo requieren y 5 no, mientras que 7 no cuentan con Directores de Ventas.

Significa que las empresas que no cuentan con los cargos mencionados, podrían en algún momento determinado solicitar fuerza laboral para cubrir estas vacantes.

- ✓ La educación es la base fundamental para el progreso de una sociedad, es por ello que esta investigación ha sido de gran importancia para conocer, los estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los ejecutivos de las grandes y medianas empresas de Quevedo, logrando identificar que sólo 2 profesionales, quienes ocupan el cargo de Auditor Interno han realizado Doctorado (PhD).

Del personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, 306 poseen

título terminal, mientras que 195 empleados constituyen la demanda potencial, para la oferta académica de tercer nivel.

- ✓ Los perfiles profesionales más requeridos para ocupar cargos como Gerente General, Asistente de G.G., Secretaria Ejecutiva y Auditor Interno, según lo solicitado por las empresas grandes y medianas son; Ingenieros en Gestión Empresarial, Ingenieros en Administración de Empresas, Economistas, Contador Público Autorizado y Secretariado Ejecutivo, mientras que Ingenieros en Administración Financiera e Ingenieros en Marketing son los menos solicitados.
- ✓ Para ocupar los cargos de Administrador Financiero, Asistente de A.F., y Jefe de Contabilidad, los perfiles más solicitados son; Economistas, Contador Público Autorizado e Ingenieros en Administración Financiera y el menos requerido es el de Ingeniero en Administración de Empresas.
- ✓ Los perfiles profesionales más opcionados para ocupar los cargos de Jefe de Recursos Humanos, Asistente de RR.HH. y Jefe de Desarrollo de Competencias, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados son; Licenciados en Administración de Recursos Humanos, Psicólogos en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional, Psicólogos Industriales y Licenciados en Administración de Empresas, Ingeniero en Gestión Empresarial es el Perfil menos solicitado.
- ✓ De las opciones propuestas, los empresarios contestaron que el perfil profesional más requerido por las empresas grandes y medianas, para ocupar los cargos de Jefe Comercial, Asistente C. y Director de Ventas es el de Ingeniero en Gestión Empresarial, seguido por Ingenieros en Marketing e Ingenieros Comerciales.
- ✓ En base a la investigación realizada se determinó que el 61.08% del total de empleados que laboran en el área administrativa de las

grandes y medianas empresas, poseen título profesional y un 38.92% no tiene titulación.

De los 501 profesionales, 190 han obtenido su título profesional en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, lo que representa un 67.86% de graduados, quienes se encuentran laborando actualmente, mientras que el 32.14% del personal no cuenta con título terminal, pero si cuentan con estudios universitarios intermedios.

- ✓ Para la elaboración del presente trabajo, se consideró específicamente tres clases de competencias, las mismas que han sido apreciadas y hasta tomadas como modelo por algunos de los empresarios encuestados, estas son; competencias transversales o genéricas las cuales no están directamente ligadas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materia y situaciones, es decir son las que sirven para todas las profesiones.

Las competencias específicas se refieren a lo que determina la esencia de un cargo o rol, y las competencias profesionales se incluye la acción o habilidad en la cual se espera un desempeño competitivo, es decir poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante el periodo académico y/o laboral.

Ya que por medio de la investigación logramos conocer que la mayoría de los empresarios aplican formularios que permiten conocer las competencias de profesionales de nuevo ingreso e incluso a los que ya se encuentran laborando, como una forma de actualización de datos.

- ✓ Con la distribución de las encuestas por sectores del cantón Quevedo, se logró conocer los lugares de mayor concentración empresarial, por lo que en el centro de la urbe se localizan la mayor parte de empresas, seguido de la Vía a Valencia que cuenta con entidades dedicadas a las actividades comercial e industrial.

- ✓ El cantón Quevedo desde siempre ha sido considerado como el centro urbano y comercial de un área agronómicamente rica en productos como banano, cacao, arroz, caña, yuca y frutales. Las plantaciones tropicales y los secaderos de arroz rodean la ciudad.

Quevedo en la actualidad cuenta con organizaciones muy importantes, ya que de las 40 empresas grandes y medianas encuestadas, 13 pertenecen al sector Comercial que es la principal contribuyente al desarrollo de la ciudad, 9 se dedican a realizar dos actividades como es Comercial - Industrial, mientras que 5 son Agrícola – Comercial, 6 financieras, 6 de Servicios, 1 de Investigación Agrícola Comercial.

- ✓ Las plazas de trabajo en la ciudad de Quevedo son generadas por las empresas grandes que representan el 52.5%, y en su mayoría cuentan con más de 100 empleados, mientras que las medianas tienen un 47.5% de aceptación en el mercado Quevedeño empleando de 20 a 50 trabajadores.

Cabe recalcar que durante las entrevistas con los empresarios, ellos manifestaron en varios casos que sólo son sucursales y por ello cuentan con un número determinado de trabajadores que no exceden de 20, especialmente de tipo comercial y financieras.

4. Recomendaciones

- ✓ Que en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTEQ., especialmente en la carrera de Ingeniería en Gestión empresarial que es la más solicitada en el área administrativa en las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo, se incluya en el pensum académico como materias principales, el Derecho Laboral y

Administrativo, a fin de que los profesionales tengan pleno conocimiento de sus deberes y derechos dentro de la empresa.

- ✓ Que refuercen las materias impartidas actualmente en la Facultad de Ciencias empresariales, ya que los profesionales al momento de la contratación presentan deficiencia en el área contable, administrativa, expresión oral y escrita.
- ✓ Implementar recorridos prácticos en la Facultad de Ciencias Empresariales, ya que de esa forma los estudiantes vayan adquiriendo más conocimientos sobre el manejo administrativo con visión empresarial y puedan ser ellos en un futuro quienes generen fuentes de empleo, contratando mano de obra local.
- ✓ Que las competencias profesionales de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales como; flexibilidad mental, habilidad de negociación, capacidad de análisis y síntesis, planificar, elaborar proyectos, dominio de idiomas extranjeros, manejo de tecnología e informática moderna, saber normas profesionales, técnicas de auditoría y el buen manejo de recursos humanos son los conocimientos primordiales que los estudiantes deben asimilar, ya que los empresarios de la ciudad de Quevedo así lo manifiestan.
- ✓ Que la FCE, elabore un manual de competencias profesionales para cada carrera, los mismos que estén acorde con los requerimientos de las empresas modernas, y de esa forma brinden mayores oportunidades de contratación de recursos humanos profesionales graduados en la UTEQ.

XIII. BIBLIOGRAFÍA

Alcívar D.; Intriago J.; Cevallos K. (2009) "Determinantes de Mayor Incidencia en la Calidad de Vida de los Habitantes del Área Urbana del Cantón Quevedo" "Proyecto de Investigación"; Estructura, procesamiento de datos e interpretación de resultados págs. 49-60.

- Anello, Hernández J.** (1998). Planificación Estratégica (Lectura), Quito-Ecuador, Pág. 50-60.
- Araque Padilla, R.** (2003). La responsabilidad social de la empresa en el ámbito del Marketing (Lectura), España, Pág. 54.
- Cámara de Comercio de Quevedo** (2010). Empresas Grandes y Medianas del cantón Quevedo- Ecuador (Listado de empresas).
- Chiavenato I.** (2004). Introducción a la teoría general de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana (Lectura), 2004, pág.8-10.
- Kotler P.** (2004). Mercado, Tipos de mercado, Definición de Administración. 3 ed. México, 40-50.
- Levantamiento de Información** de los Graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo 1987 – 2008 (Total graduados).
- Mora Contreras, C.** (2005). La responsabilidad social empresarial, Razón de ser del Marketing como sistema de pensamiento organizacional, España (Lectura), En: Revista Visión Gerencial, Año 4, Número 2, Volumen 4, Pág. 45- 97.
- Ortega A.** (2006). Análisis Financiero, Evaluación y gestión de proyectos (Lectura). Módulo 5.
- Seminario Taller** (2001). Mecanismos de Promoción de Exportaciones para las Pequeñas y Medianas Empresas en los Países de la Aladi, Montevideo Uruguay 13 y 14 de septiembre del 2001.
- Diccionario Jurídico** (2010) “Definición Análisis de la Demanda en Derecho” pág.1 [en línea] http://www.derecho.com/c/An%C3%A1lisisdela_demanda [Consulta: 21 julio 2010].

- El Prisma** (2011) “Los Catorce Principios de FAYOL” [en línea]
http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/14principiosdeadministraciondefayol/ [Consulta: 18 marzo 2011].
- ESPE** (2011) “Escuela Superior Politécnica Equinoccial Ecuador” “Campo Ocupacional del Ingeniero Comercial” [en línea]
<http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=538>[Consulta: 18 febrero 2011].
- Globedia** (2010) “Cuál es el Perfil de un Mercadólogo” [en línea]
<http://globedia.com/que-es-un-mercadologo> [Consulta: 26 julio 2010].
- Gestiopolis** (2011) “Definición de Competencias Específicas” [en línea]
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/competencias-enfoque-y-clasificacion.htm> [Consulta: 31 agosto 2010].
- Gestiopolis** (2011) “Perfil de la Nueva Secretaria Ejecutiva” [en línea]
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/perfil-de-la-nueva-secretaria-ejecutiva.htm> [Consulta: 2 marzo 2011].
- Google** (2011) “Área Administrativa y de Planificación” [en línea]
http://www.imn.ac.cr/sobreimn/area_administrativa.html[Consulta: 26 febrero 2011].
- Google** (2011) “Definición de perfil profesional” [en línea] dirección PDF
<http://www.google.com.ec/#hl=es&source=hp&biw=1596&bih=676&q=definicion+de+perfil+profesional&aq> [Consulta: 22 febrero 2011].
- Google** (2011) “Funciones del Director Comercial” [en línea]
http://www.nl.gob.mx/?P=agua_drenaje_func_dircomercial [Consulta: 19 marzo 2011].

Google (2011) "Funciones del Psicólogo en Gestión Laboral y Desarrollo Organizacional" [en línea]
<http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm> [Consulta: 2 marzo 2011].

Google (2011) "Perfil Profesional y Campo Ocupacional del Licenciado en Recursos Humanos" [en línea]
<http://www.aliadolaboral.com/personas/se4/BancoConocimiento/P/p-explicacion-perfiles-profesionales-colombia/p-explicacion-perfiles-profesionales-colombia.aspx> [Consulta: 18 febrero 2011].

Google (2011) "slideshare.net" "Sectores económicos de Ecuador" [en línea]
<http://www.slideshare.net/logosacademyeduc/11-sectores-primario-secundario-y-terciario> [Consulta: 10 mayo 2011].

Google (2011) "Secretariado Ejecutivo" [en línea]
<http://www.scribd.com/doc/5808317/SECRETARIADO-EJECUTIVO>
[Consulta: 22 febrero 2011].

Irenemolins.com/web (2011) "Perfil del Administrador de Recursos Humanos" [en línea] <http://www.irenemolins.com/web/?p=61>[Consulta: 10 mayo 2011].

Los Recursos Humanos.com (2011) "Funciones del Auditor Interno" [en línea] <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5147-lafuncion-del-auditor-interno.html> [Consulta: 10 mayo 2011].

MailxMail (2010) "Definición Análisis de la Demanda" [en línea]
<http://www.mailxmail.com/curso-marketing-empresa/marketing-analisis-demanda> [Consulta: 20 julio 2010].

Maixmail.com (2011) "Secretaria Ejecutiva" [en línea]
<http://www.mailxmail.com/curso-secretaria-ejecutiva/mision-perfil-funciones-secretaria> [Consulta: 5 mayo 2011].

Monografías.com (2011) “Competencias Profesionales en el Campo de la Ingeniería” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos25/competencias/competencias.shtml> [Consulta: 14 febrero 2011].

Monografías.com (2011) “Definición de Mercado” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos13/mercado/mercado.shtml> [Consulta: 18 marzo 2011].

Monografías.com (2011) “Diferencia entre empresas públicas y privadas” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos40/las-empresas/las-empresas.shtml> [Consulta: 5 mayo 2011].

Monografías.com (2011) “Funciones del Administrador de Recursos Humanos” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos11/perfadm/perfadm.shtml> [Consulta: 2 marzo 2011].

Monografías.com (2010) “La Empresa y Ley de Cooperativas en Ecuador” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos21/empresa-ecuador/empresa-ecuador.shtml> [Consulta: 18 junio 2010].

Monografías.com (2010) “La Enseñanza o Educación Concepto” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos14/sistemaseducativos/sistemas-educativos.shtml> [Consulta: 20 junio 2010].

Monografías.com (2011) “La Empresa, Clasificación y Ley de Cooperativas en Ecuador” [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos21/empresa-ecuador/empresa-ecuador.shtml> [Consulta: 3 marzo 2011].

Ortiz, Martha (2010) “Universidad de Cuenca” “Definiciones de competencias Profesionales” [en línea] <http://www.rai.ucuenca.edu.ec/facultades/.../competencias%20profesionales.ppt> -[Consulta: 13 noviembre 2010].

Rincón del Vago (2011) "Áreas Básicas de la Empresa" [en línea]
<http://html.rincondelvago.com/departamentos-en-la-empresa.html>
[Consulta: 26 febrero 2011].

Rincón del Vago (2010) "Elementos de la Empresa" [en línea]
http://html.rincondelvago.com/clasificacion-de-empresas_1.html
[Consulta: 18 junio 2010].

Rincón del Vago (2010) "Tipos de Sociedades" [en línea]
<http://html.rincondelvago.com/tipos-de-sociedades.html> [Consulta: 6 mayo 2011].

Servicio Coaching (2011) "Departamento Comercial" [en línea]
<http://www.servicoaching.com/comercial.php> [Consulta: 16 marzo 2011].

UCE (2011) "Universidad Católica de Guayaquil" "Carrera Psicología organizacional" [en línea] <http://psicopsi.com/Pontificia-Universidad-Catolica-del-Ecuador-facultad-de-psicologia> [Consulta: 2 marzo 2011].

UCL (2011) "Universidad Cristiana Latinoamericana Pichincha Ecuador" "Psicología Industrial" [en línea] http://www.uclpsicologia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=56 [Consulta: 2 marzo 2011].

UCSG (2011) "Universidad Católica Santiago de Guayaquil" "Mercado de trabajo del Ingeniero en Administración de Empresas" [en línea]
http://www2.ucsg.edu.ec/economia/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=39 [Consulta: 15 febrero 2011].

UCSG (2011) "Universidad Católica Santiago de Guayaquil" "Perfil Profesional Carreras, Economía, Contabilidad y Auditoría" [en línea]
http://www2.ucsg.edu.ec/economia/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=26 [Consulta: 2 marzo 2011].

UDES (2011) “Universidad de Santander Colombia” “Ingenieros en Administración Financiera Aspirantes” [en línea] <http://www.udes.edu.co/LinkClick.aspx?link=102&tabid=66> [Consulta: 25 febrero 2011].

UMET (2011) “Universidad Metropolitana del Ecuador” “Perfil Profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial” [en línea] http://www.umet.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=396&Itemid=249 [Consulta: 6 febrero 2011].

UNE (2011) “Universidad Nacional del Este Paraguay” “Perfil Profesional del Economista” [en línea] <http://www.fceune.edu.py/2009/?q=node/66> [Consulta: 4 marzo 2011].

UNL (2011) “Universidad Nacional del Litoral Santa Fe Argentina” “Ingeniería en Administración de Empresas” [en línea] <http://www.unl.edu.ec/juridica/oferta-academica/carreras-de-pregrado/carrera-de-ingenieria-en-administracion-de-empresas/> [Consulta: 1 Marzo 2011].

UPSA (2011) “Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra Bolivia” “Funciones del Ingeniero en Administración Financiera” [en línea] http://www.upsa.edu.bo/ing_financiera.php [Consulta: 1 Mar 2011].

UTA (2011) “Universidad Técnica de Ambato” “Psicología Industrial” [en línea] <http://fche.uta.edu.ec/inforpsi/CARRERAS/psicologiaindus1.html> [Consulta: 2 marzo 2011].

UTEQ (2011) “Universidad Técnica Estatal de Quevedo” “Perfil Profesional del Ingeniero en Marketing, campo ocupacional” [en línea] <http://www.uteq.edu.ec/facultades/empresariales/index.htm> [Consulta: 7 febrero 2011].

Wikipedia (2011) "Análisis FODA" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_DAFO [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Comercio" [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Comercio>
[Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Concepto de Competencias, Tobón Pimienta, García Fraile y Vázquez Valerio Francisco Javier" [en línea]
[http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje)) [Consulta: 19 febrero 2011].

Wikipedia (2010) "Curva de la Demanda en relación con la elasticidad" [en línea]
"[http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_\(econom%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_(econom%C3%ADa))"
[Consulta: 20 julio 2010].

Wikipedia (2010) "Definición de Demanda" [en línea]
[http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_\(econom%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_(econom%C3%ADa)) [Consulta: 20 julio 2010].

Wikipedia (2011) "Definición de Comerciante" [en línea]
<http://es.wikipedia.org/wiki/Comerciante> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Definición de Competencias Transversales" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_transversal [Consulta: 1 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Director Comercial" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Director_comercial [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2011) "Empresa Pública" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa_p%C3%BAblica [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2011) “Estrategia” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Estrategia> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Estudio de Mercado” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_de_mercado [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Gerente General” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Gerente_general [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2010) “Historia de la Educación” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_la_educaci%C3%B3n [Consulta 20 junio 2010].

Wikipedia (2011) “Oferta” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Oferta> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Perfil Profesional del Ingeniero Comercial” [en línea] http://es.wikipedia.org/wiki/Ingenier%C3%ADa_comercial [Consulta: 3 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Planeación” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Planeamiento> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Precio” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Precio> [Consulta: 1 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Presupuesto” [en línea] <http://es.wikipedia.org/wiki/Presupuesto> [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) “Producto” [en línea] [http://es.wikipedia.org/wiki/Producto_\(marketing\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Producto_(marketing)) [Consulta: 18 marzo 2011].

Wikipedia (2011) "Sociedad Anónima" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_an%C3%B3nima [Consulta: 5 mayo 2011].

Wikipedia (2011) "Sociedad de Responsabilidad Limitada" [en línea]
http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_de_responsabilidad_limitada
[Consulta: 5 mayo 2011].

Wordpress.com (2011) "Rol del Administrador Financiero" [en línea]
<http://www.administradorfinanciero.wordpress.com/> [Consulta: 5 mayo 2011].

XV. ANEXOS

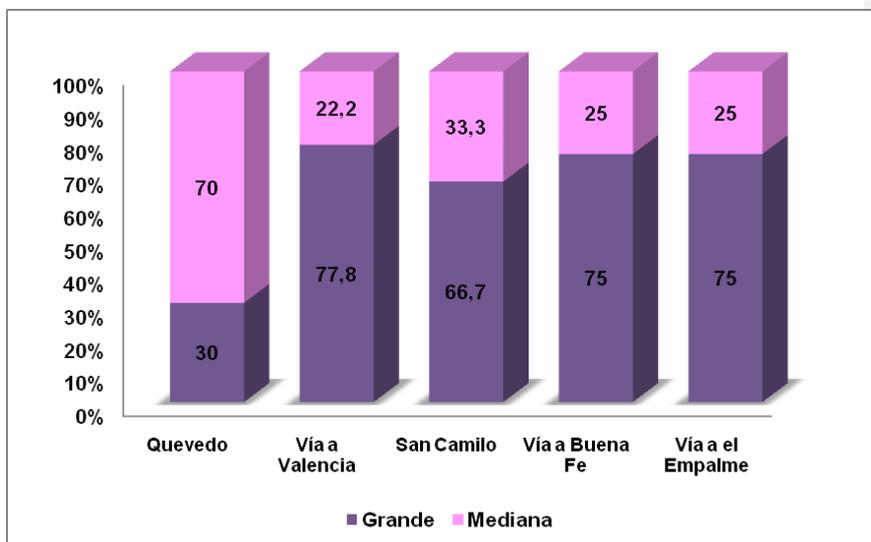


FIGURA 2. Tamaño de las empresas del cantón Quevedo, año 2010

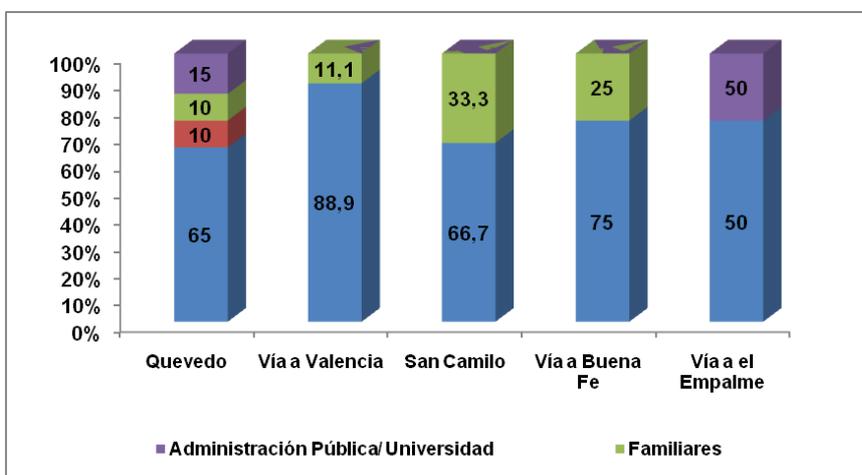


FIGURA 3. Características de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

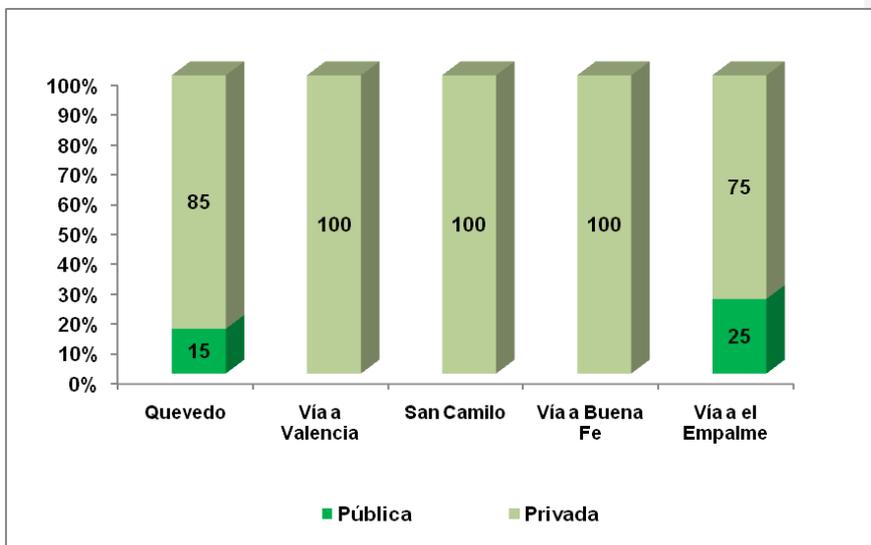


FIGURA 4. Titularidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

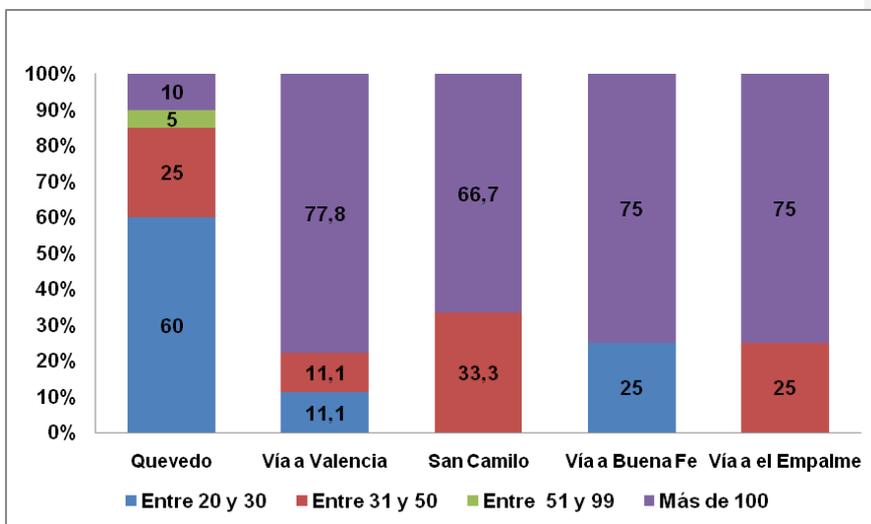


FIGURA 5. Número de trabajadores de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

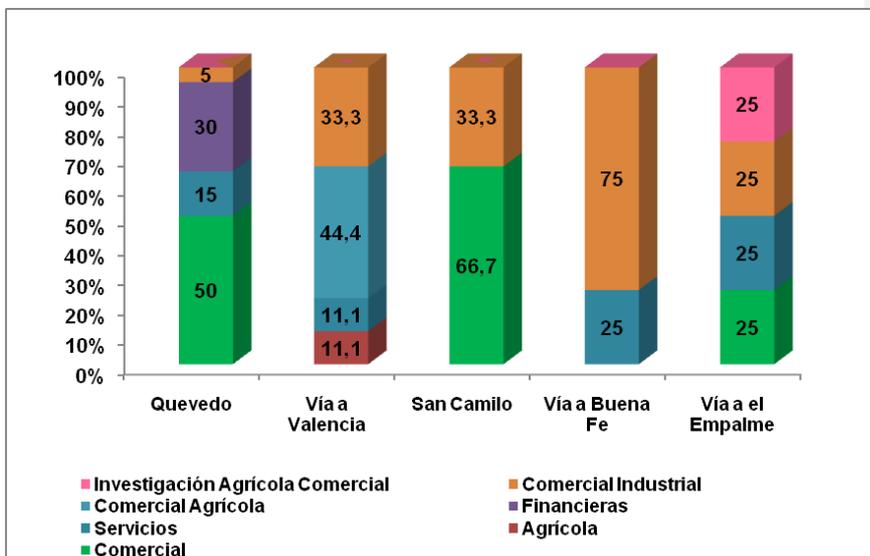


FIGURA 6. Sectores económicos del cantón Quevedo, año 2010

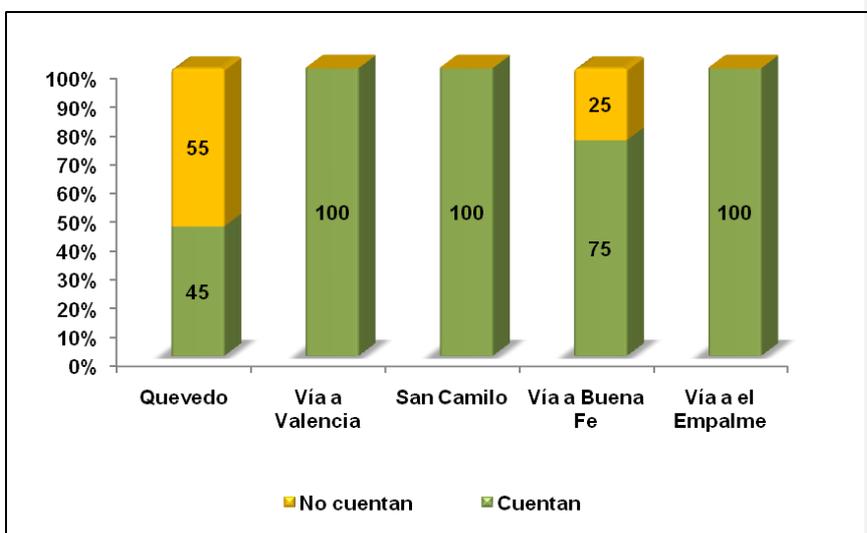


FIGURA 7. Dependencia administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

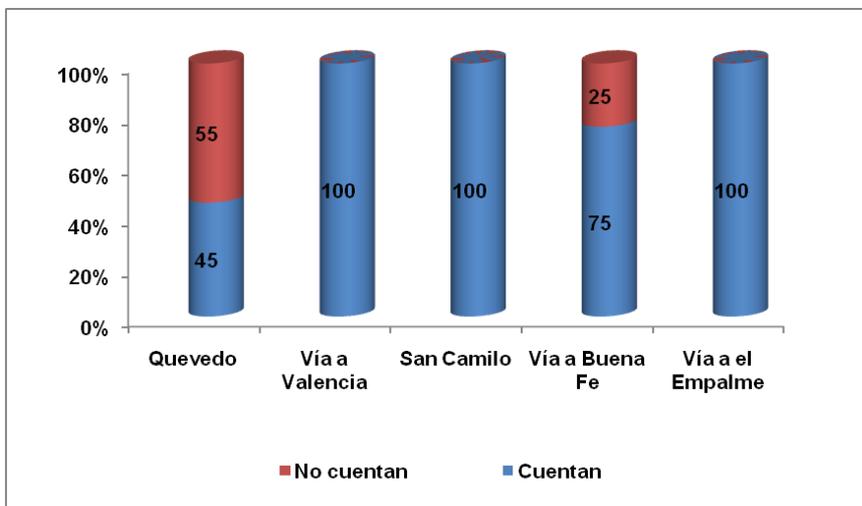


FIGURA 8. Dependencia recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

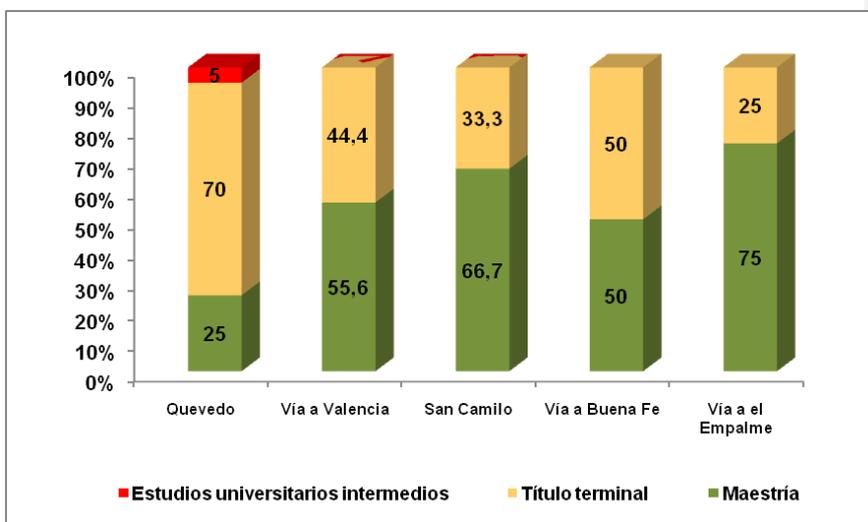
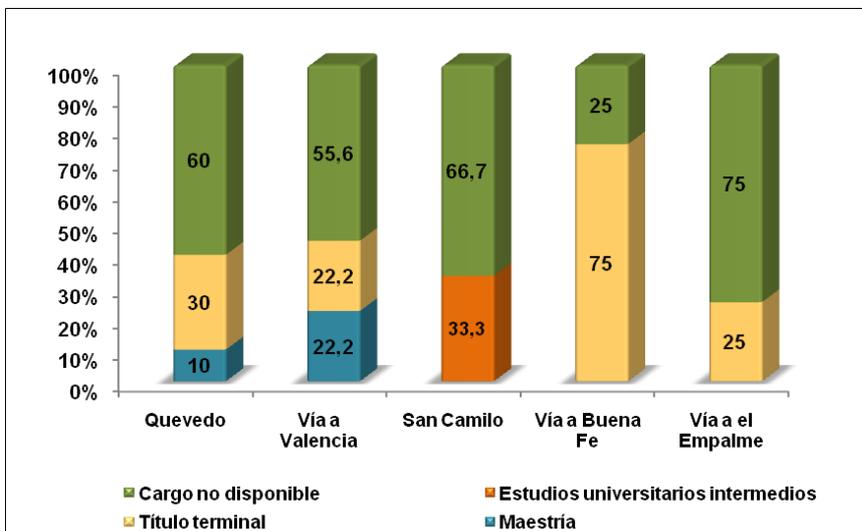


FIGURA 9. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los gerentes generales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010



10. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan las (os) secretarías (os) ejecutivas (os) de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

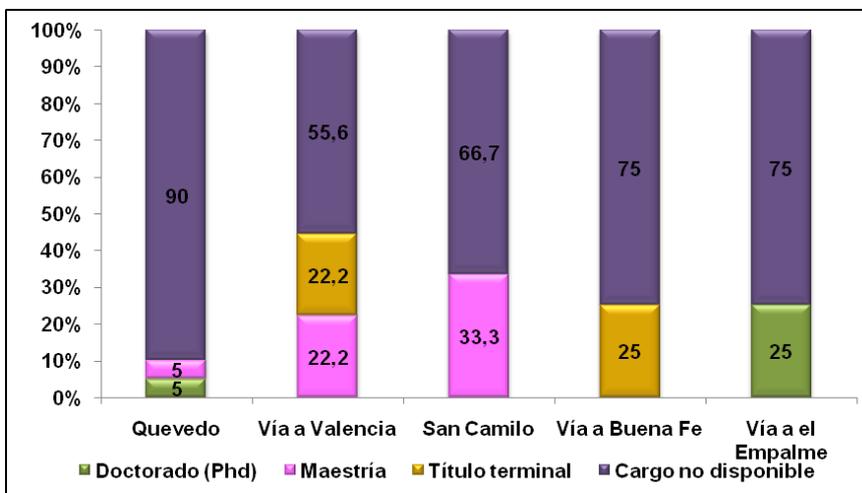


FIGURA 11. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los auditores internos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

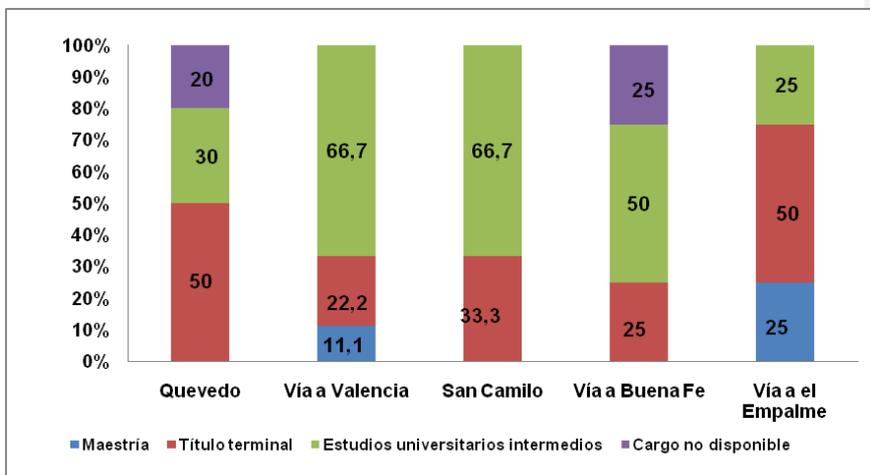


FIGURA 12. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de gerencia general de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

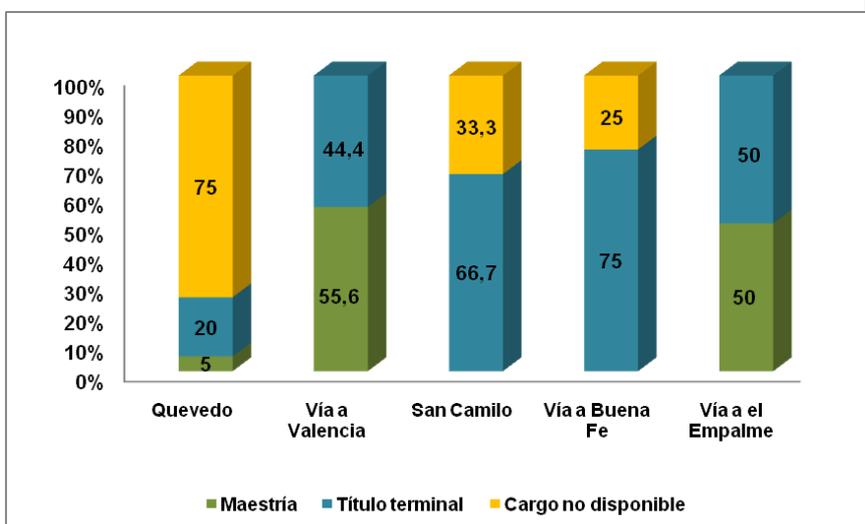


FIGURA 13. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los administradores financieros de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

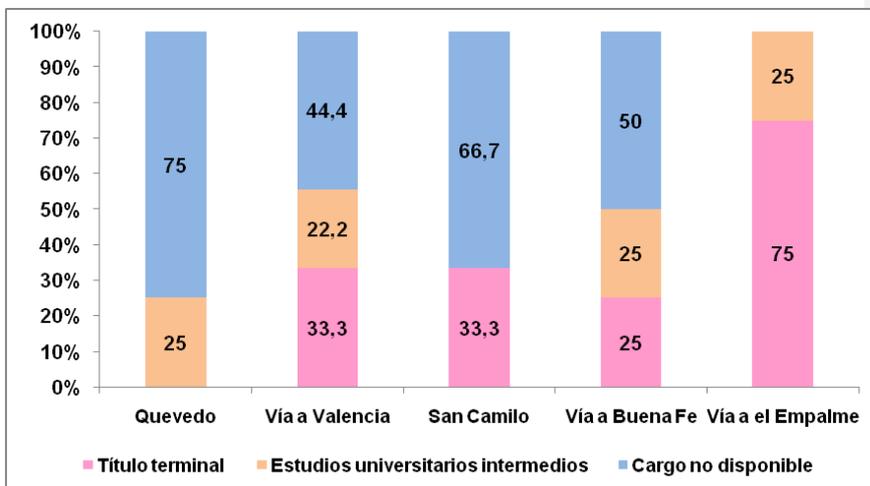


FIGURA 14. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de administración financiera de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

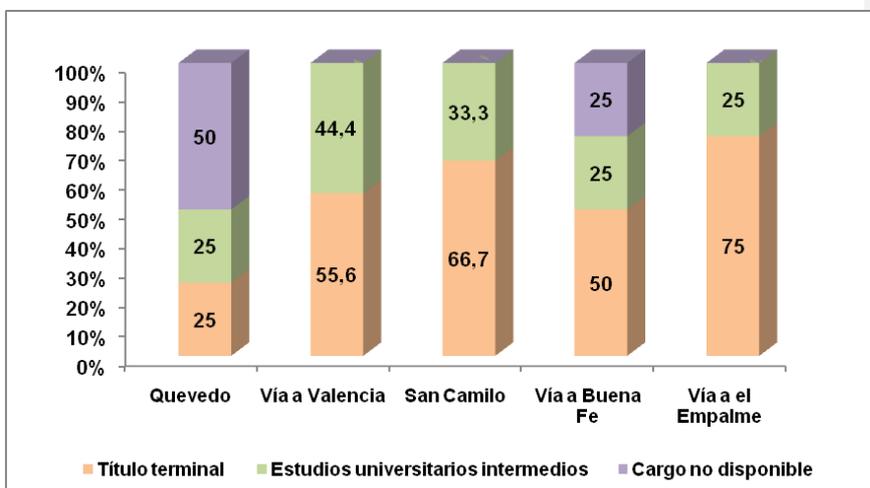


FIGURA 15. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de contabilidad de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

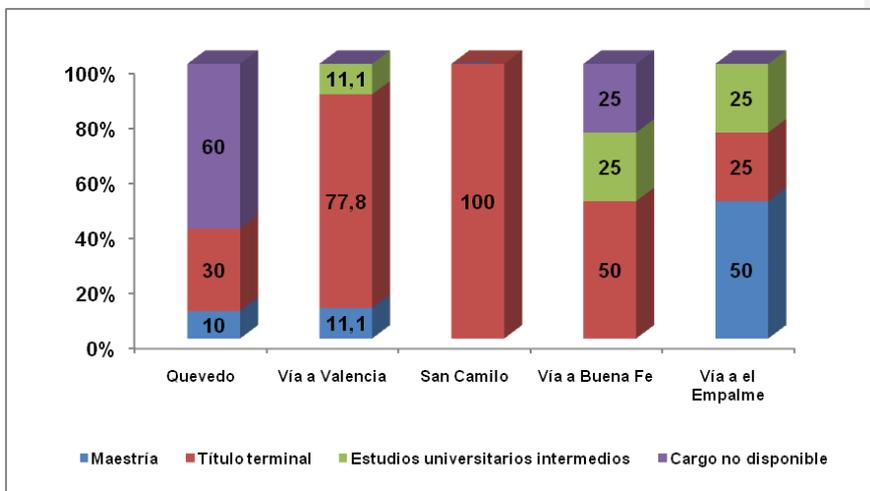


FIGURA 16. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

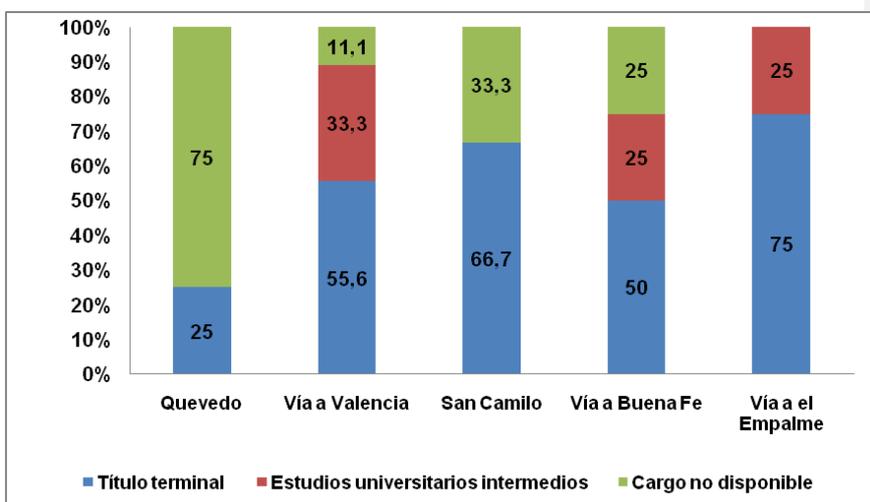


FIGURA 17. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes de recursos humanos de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

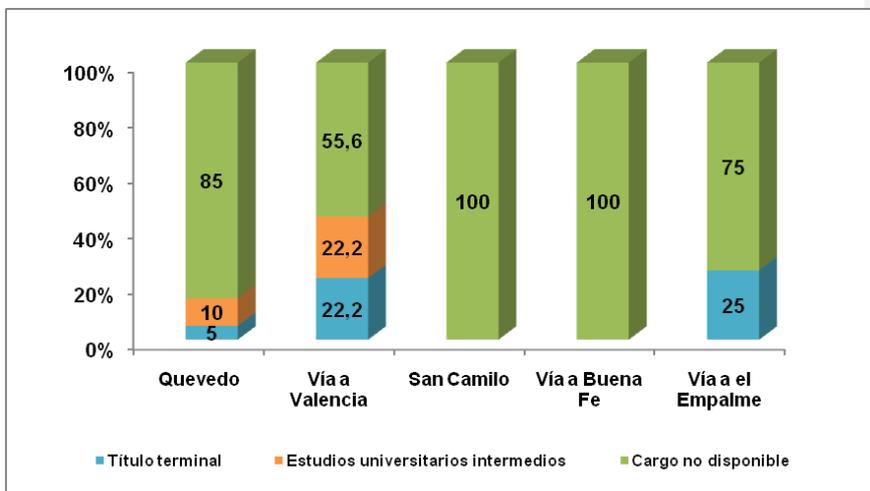


FIGURA 18. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes de desarrollo de competencias de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

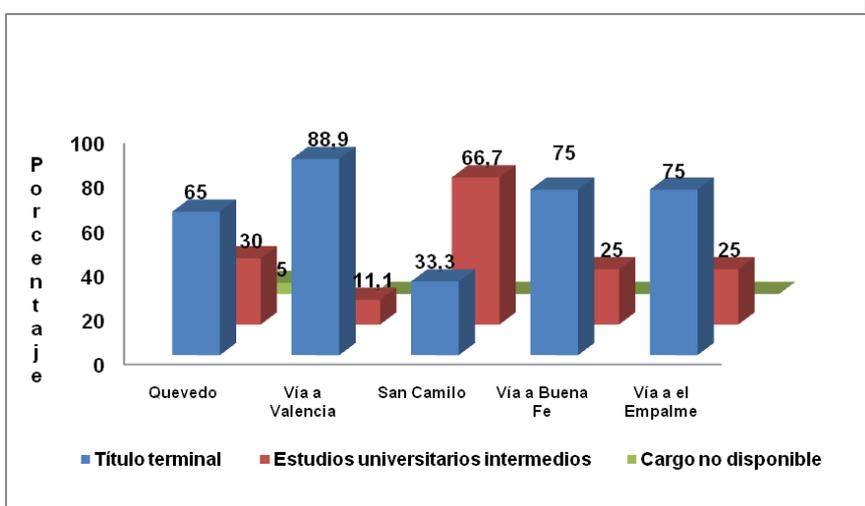


FIGURA 19. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los jefes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

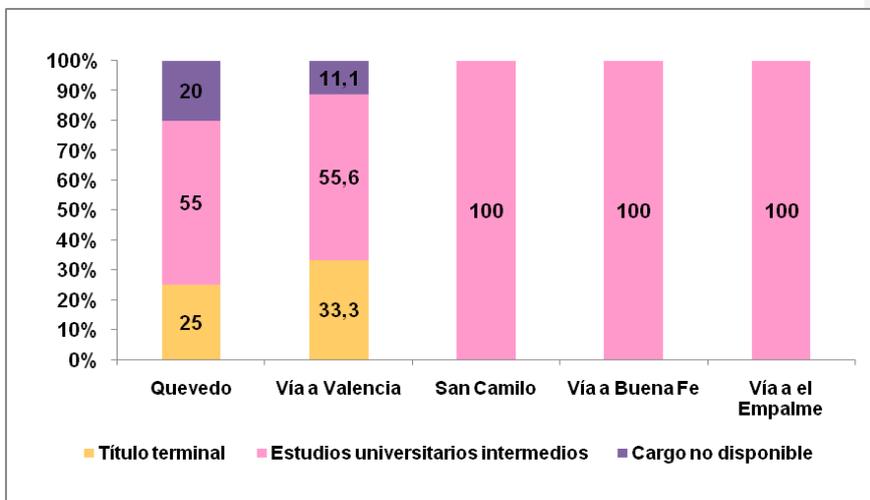


FIGURA 20. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los asistentes comerciales de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

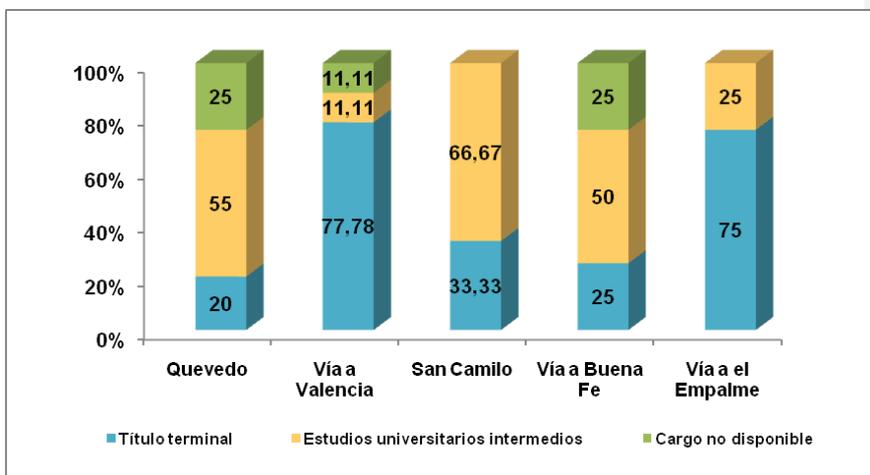


FIGURA 21. Estudios realizados de mayor nivel con los que cuentan los directores de ventas de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

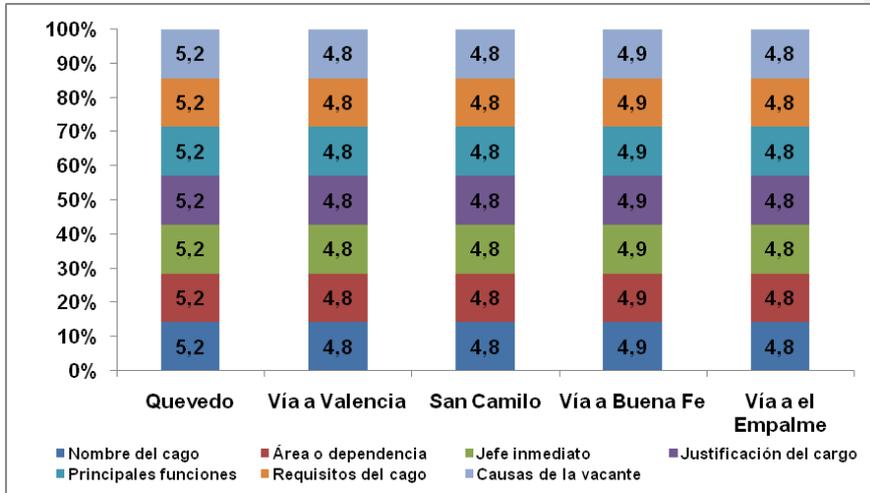


FIGURA 22 a. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

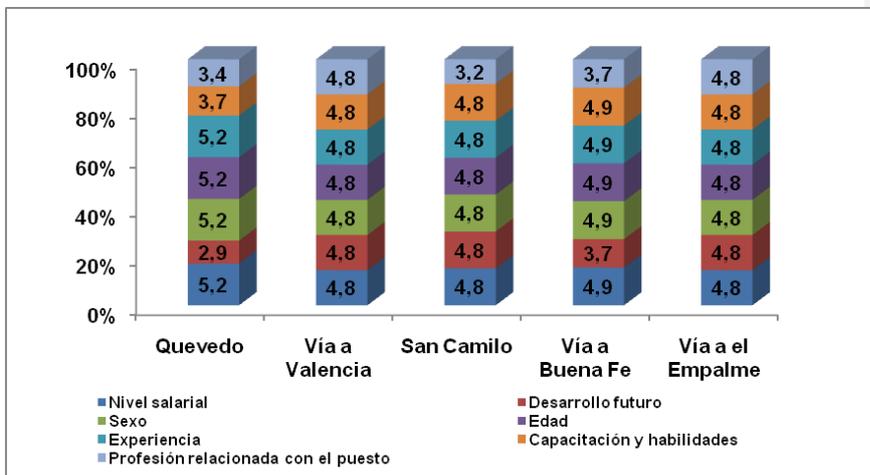


FIGURA 22 b. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

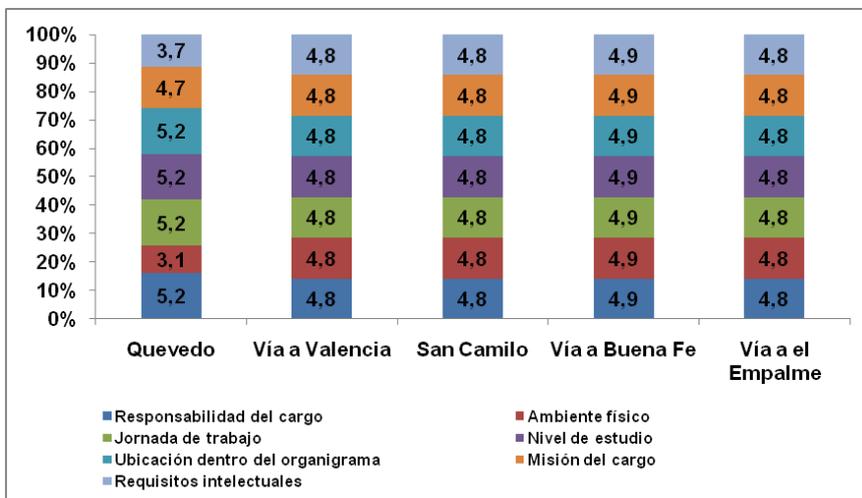


FIGURA 22 c. Aspectos que se aplican previo a la contratación de un profesional para las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

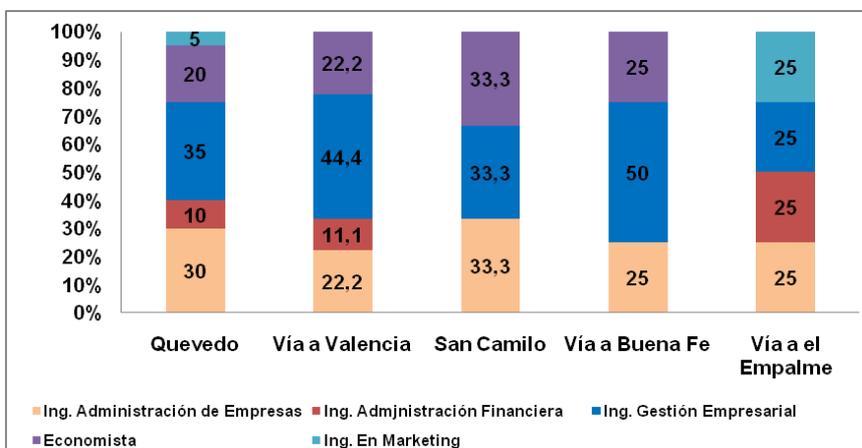


FIGURA 23. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de gerente general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

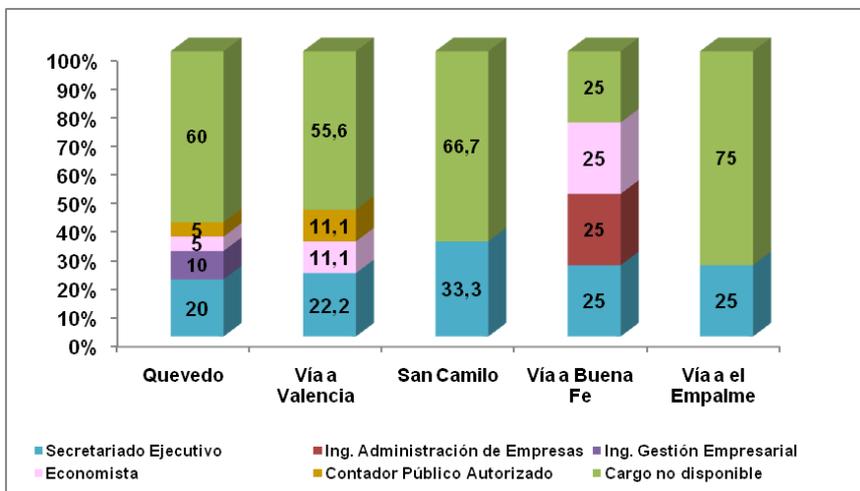


FIGURA 24. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de secretaria (o) Ejecutiva (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

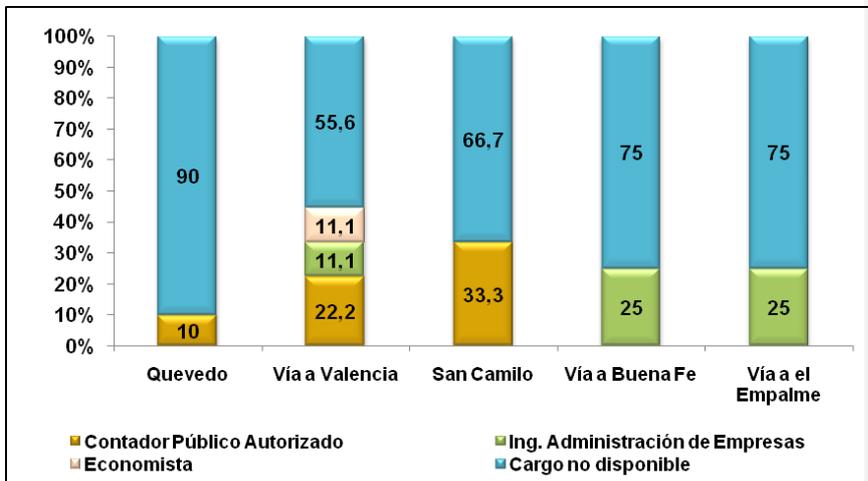


FIGURA 25. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

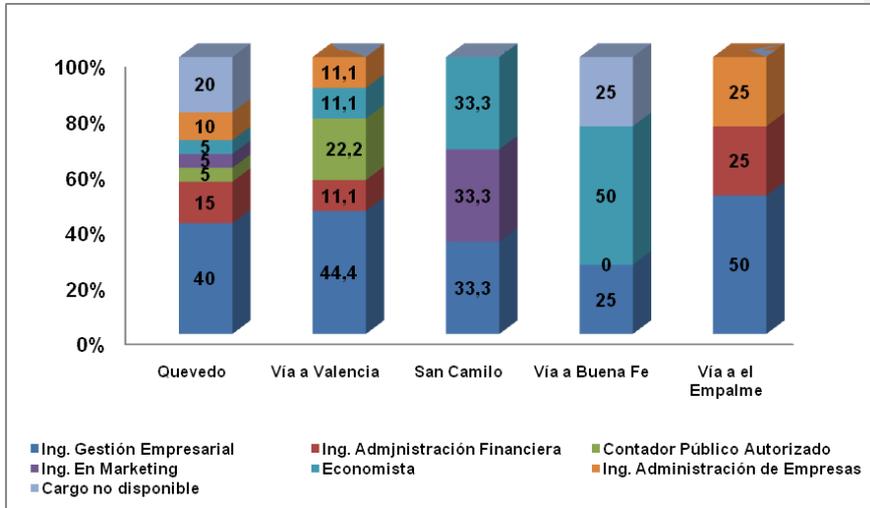


FIGURA 26. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de gerencia general en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

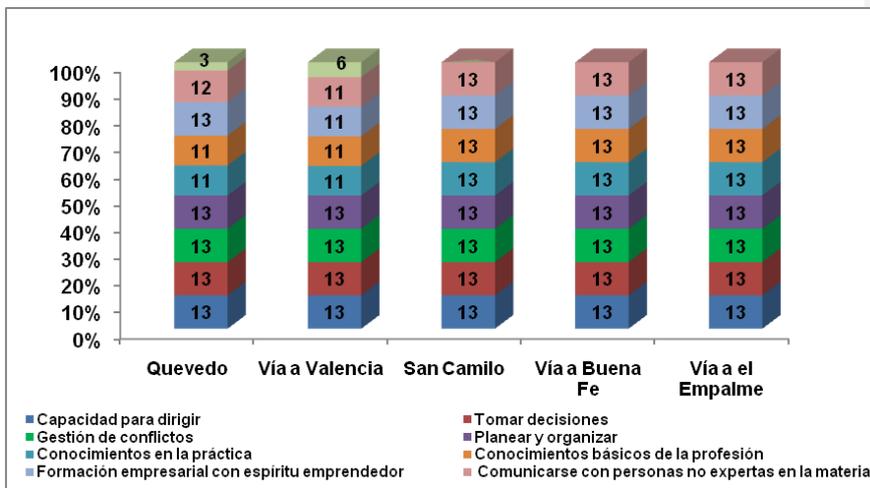


FIGURA 27. Competencias transversales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

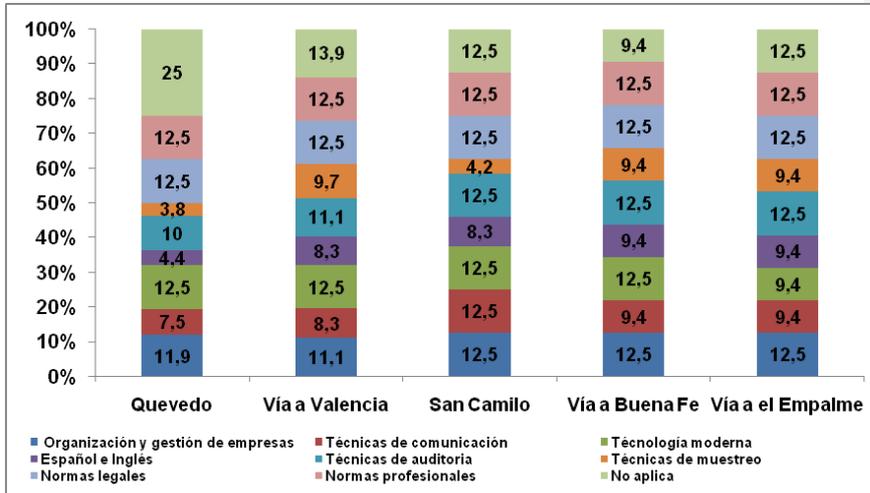


FIGURA 28. Competencias específicas del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

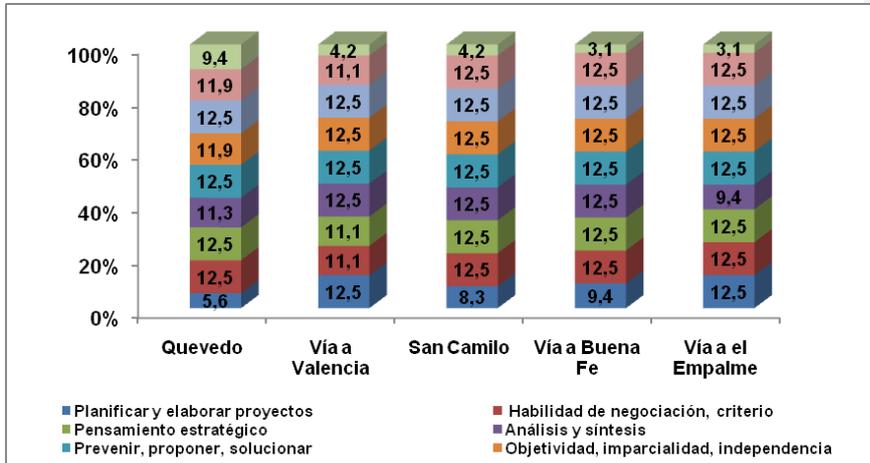


FIGURA 29. Competencias profesionales del gerente general, asistente general y auditor interno en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

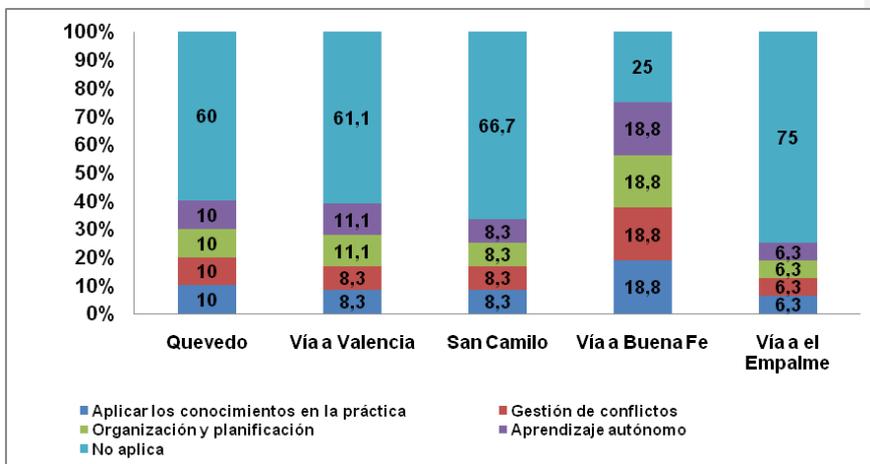


FIGURA 30. Competencias transversales de una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

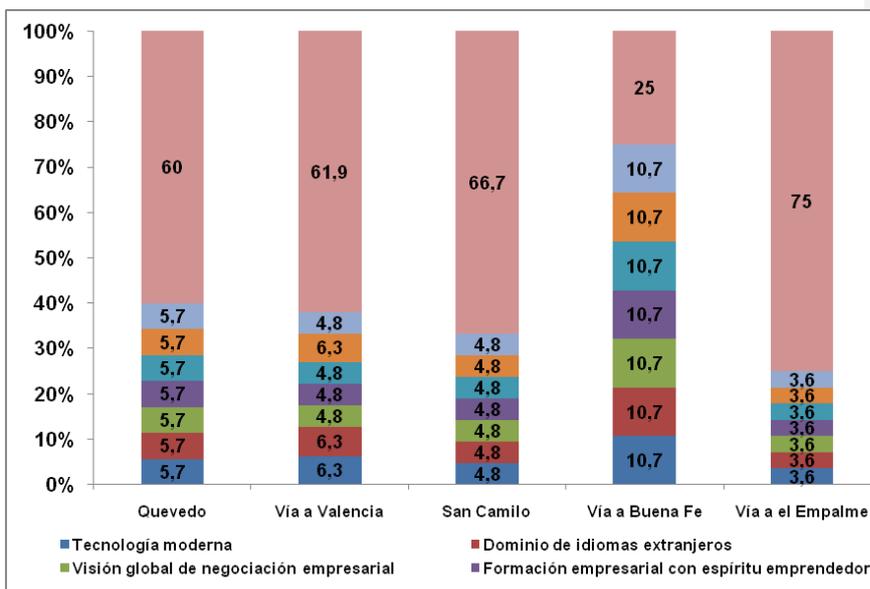


FIGURA 31. Competencias específicas una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

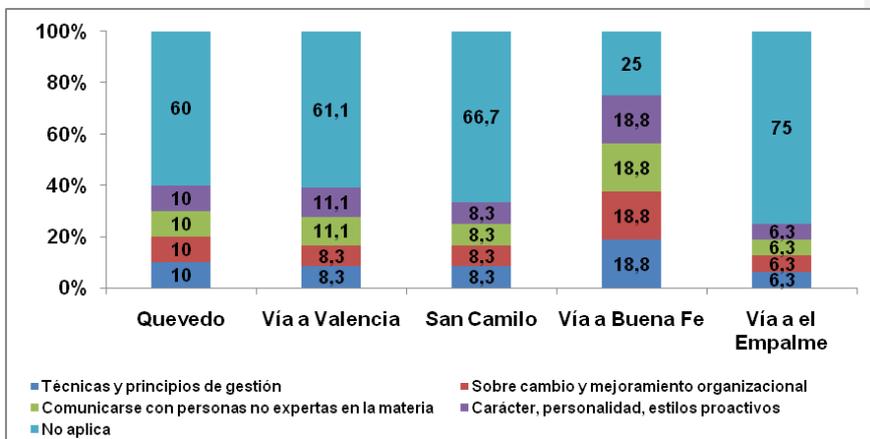


FIGURA 32. Competencias profesionales una secretaria(o) ejecutivo (o) en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

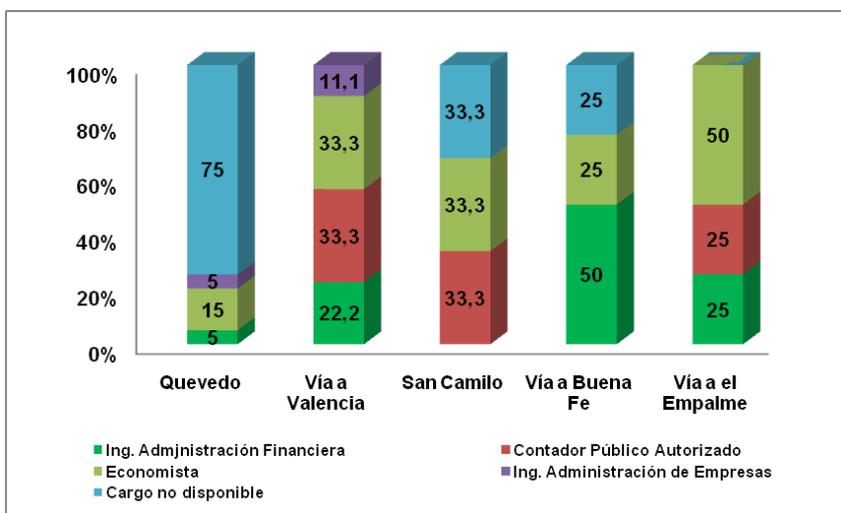


FIGURA 33. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de administrador o jefe financiero en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

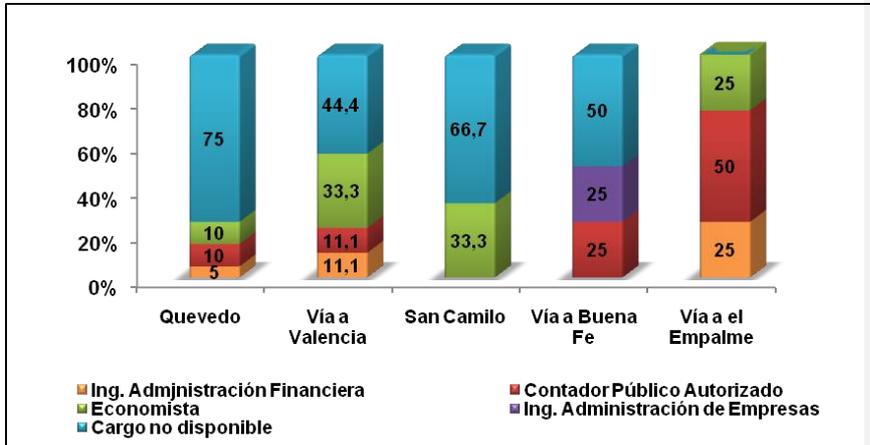


FIGURA 34. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

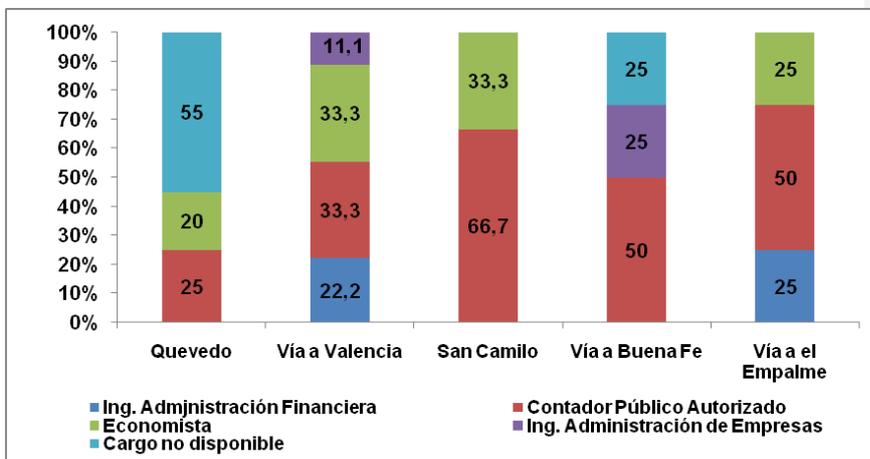


FIGURA 35. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

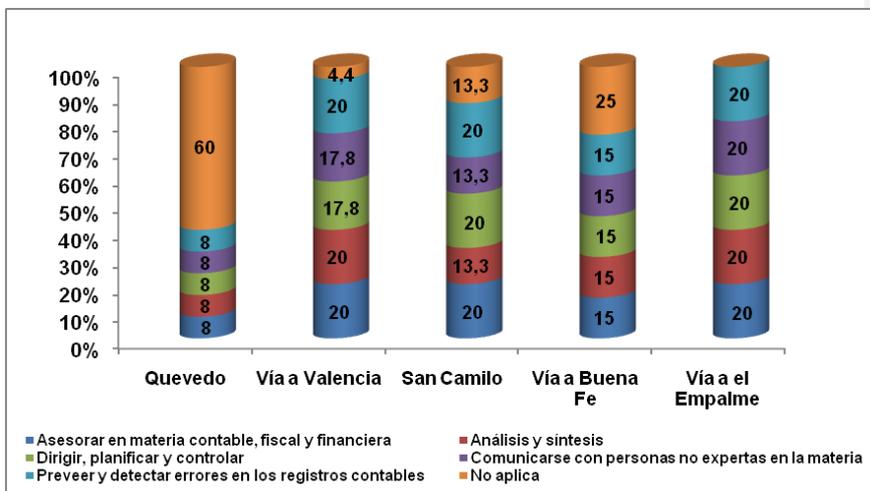


FIGURA 36. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

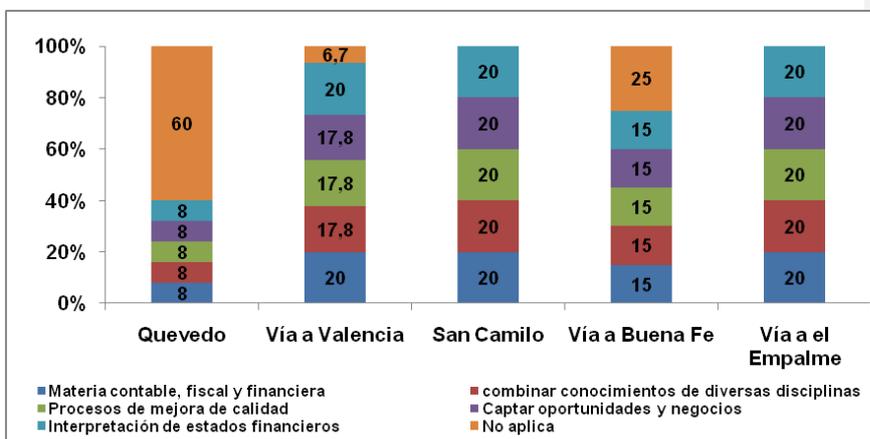


FIGURA 37. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

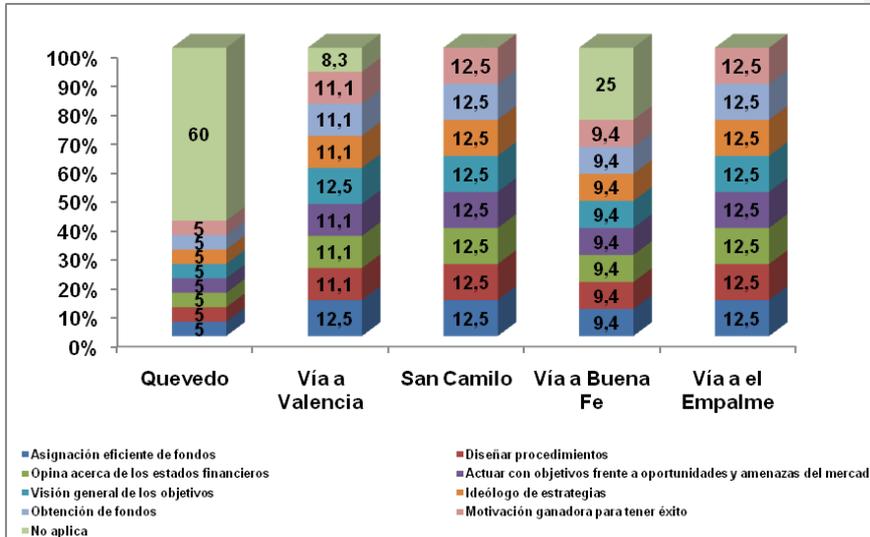


FIGURA 38. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

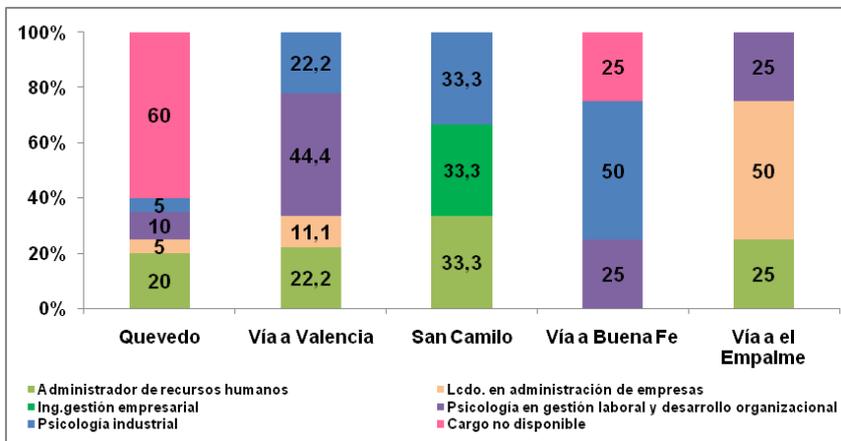


FIGURA 39. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

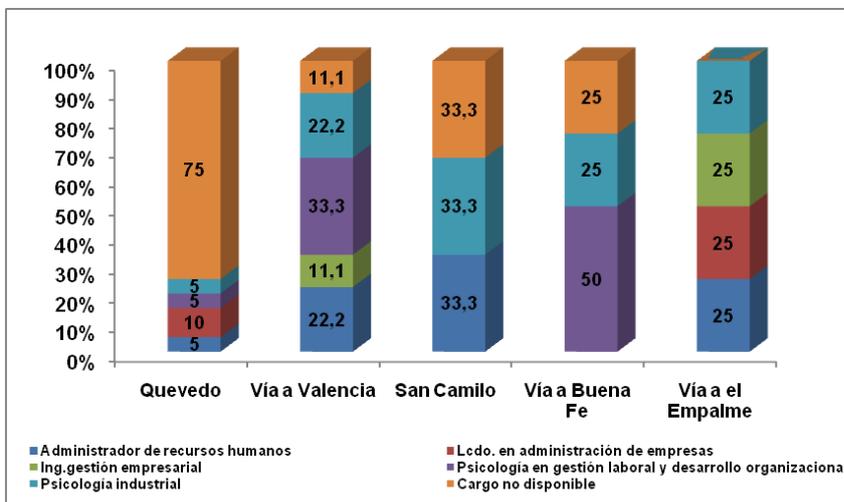
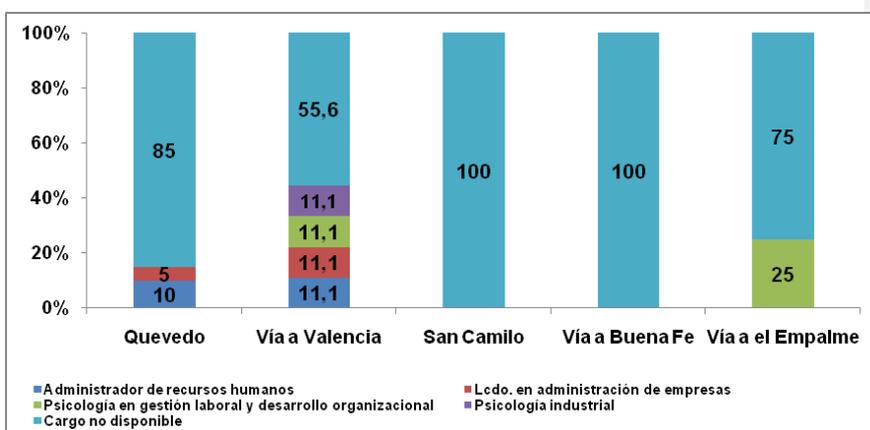


FIGURA 40. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010



CUADRO 41. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

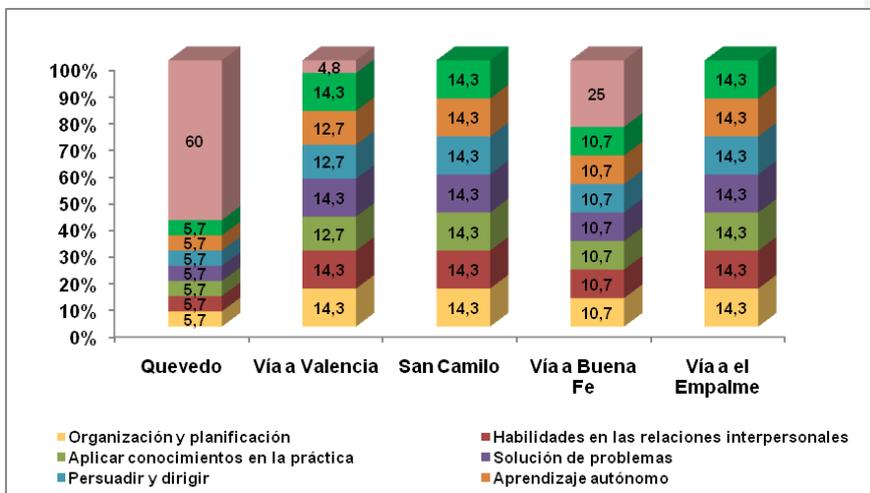


FIGURA 42. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

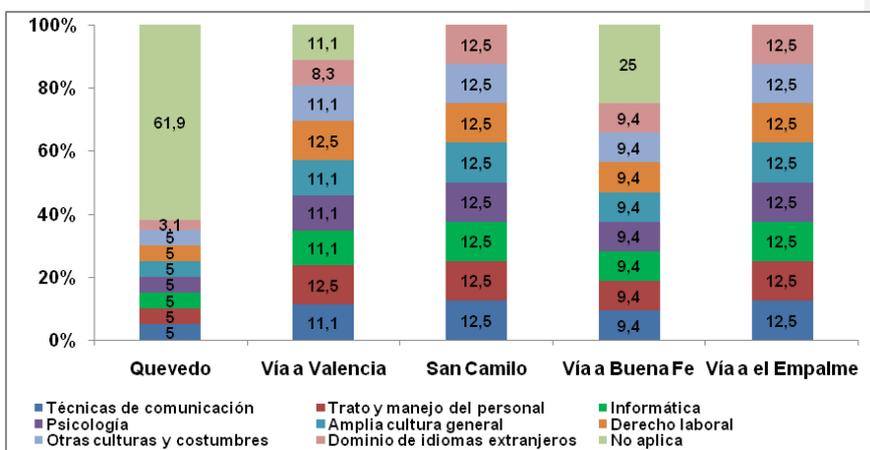


FIGURA 43. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

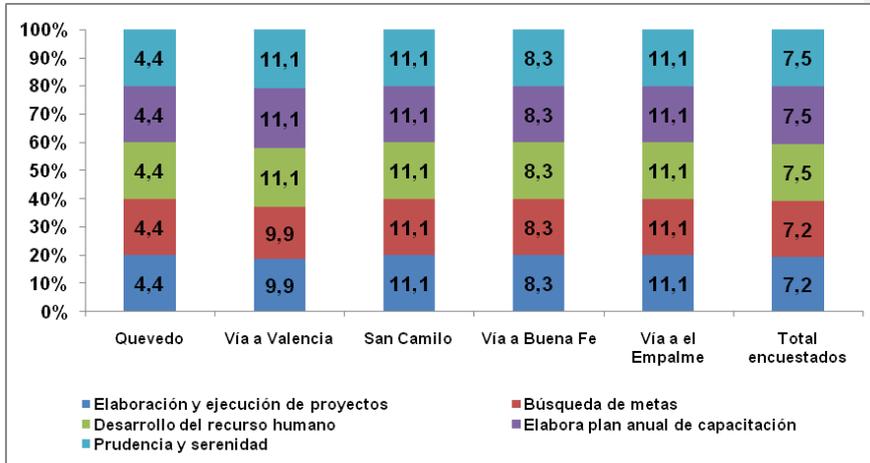


FIGURA 44 a. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

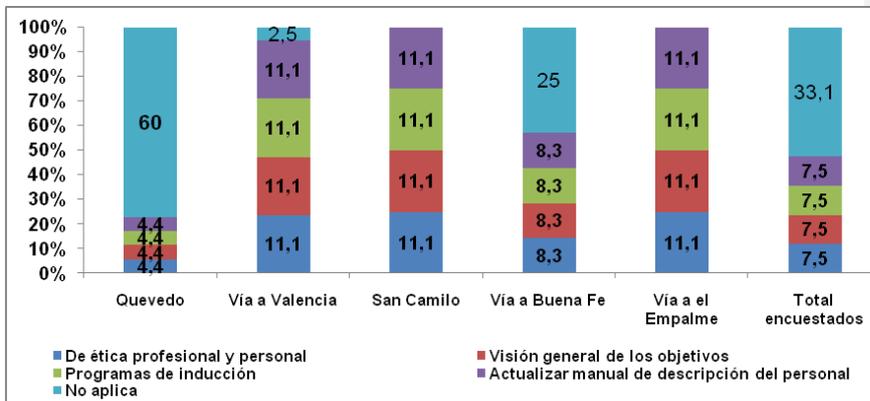


FIGURA 44 b. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

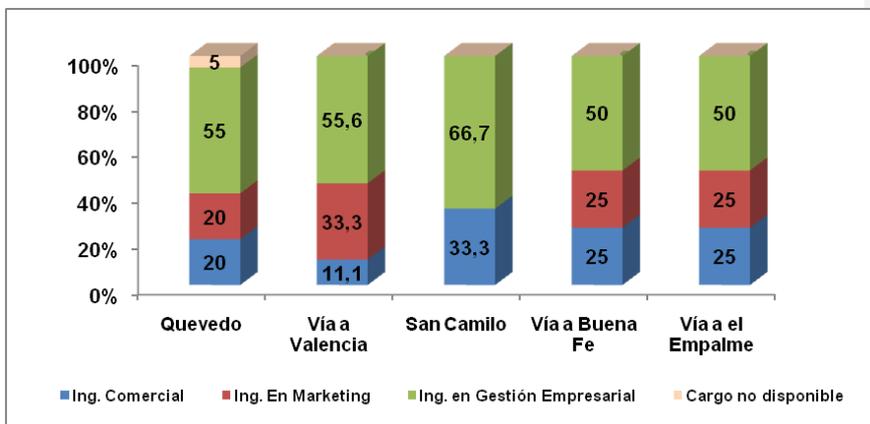


FIGURA 45. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

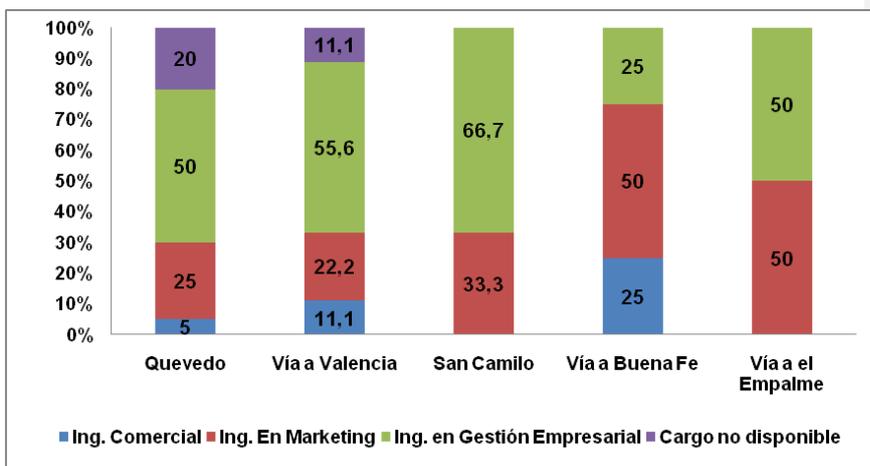


FIGURA 46. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

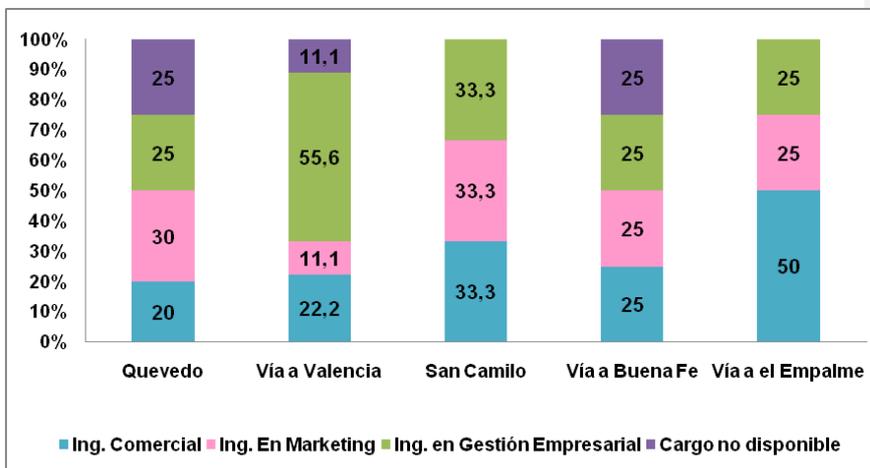


FIGURA 47. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

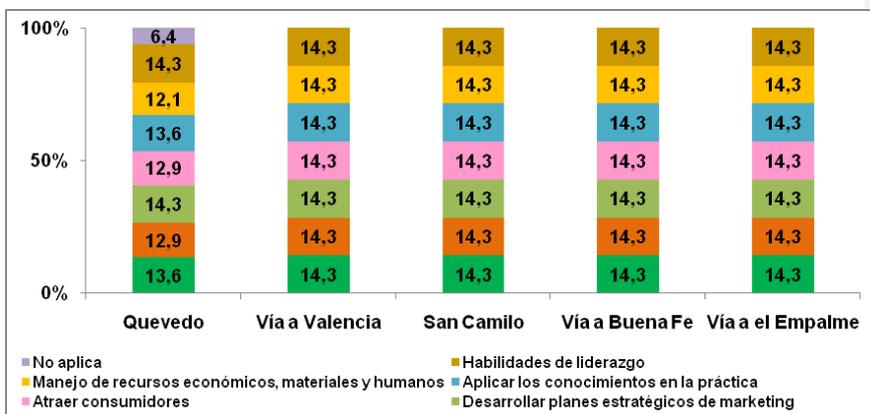


FIGURA 48. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

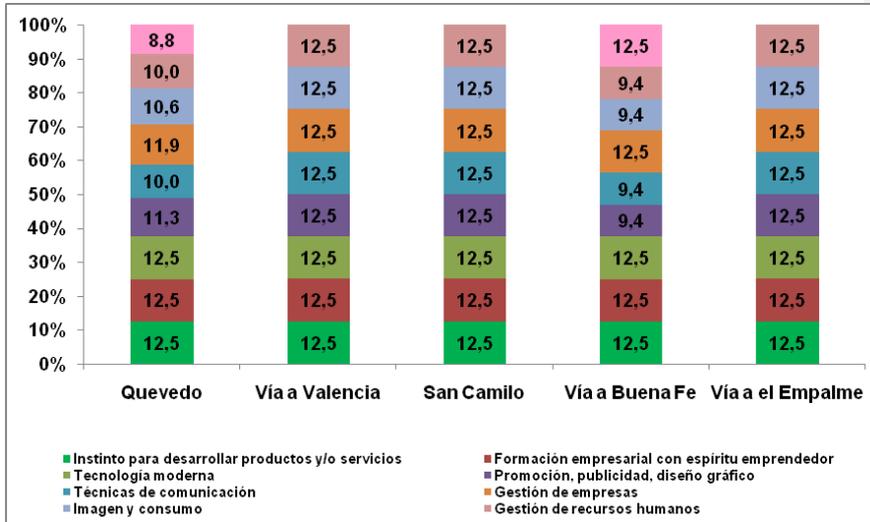


FIGURA 49. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

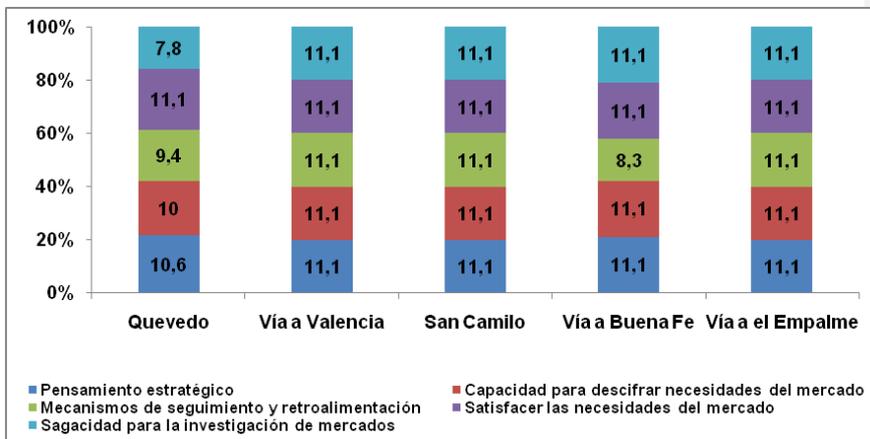


FIGURA 50 a. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

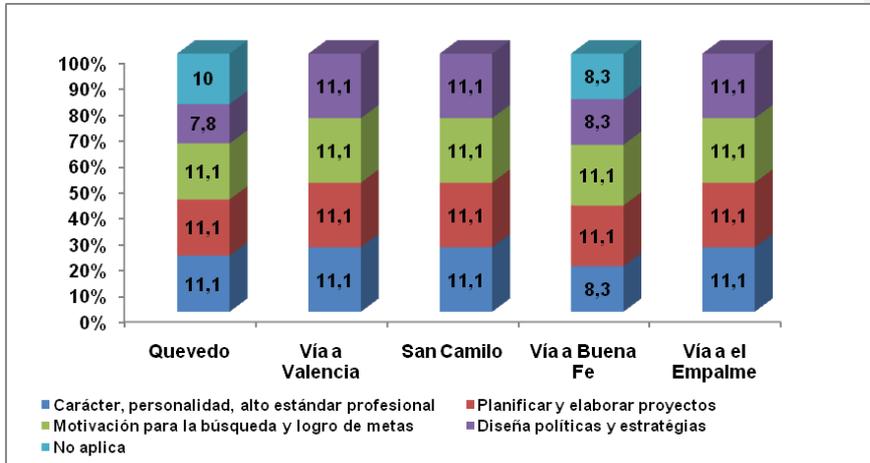


FIGURA 50 b. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

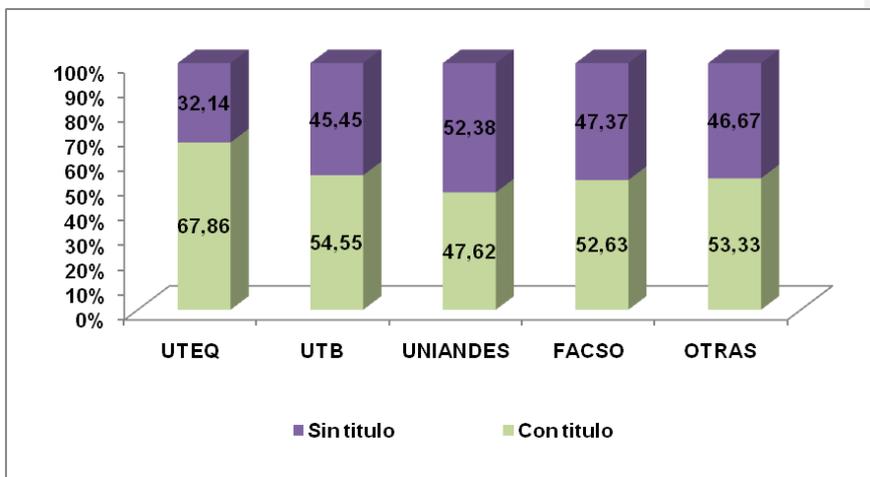


FIGURA 51. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades.

CUADRO 1. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes empresas del cantón Quevedo

Cargos	Personal		Total
	Con titulación	Sin titulación	
Gerencia General			
Gerente General	21	0	21
Secretaría (o) Ejecutiva (o)	16	0	16
Auditor Interno	9	0	9
Asistente de Gerencia General	19	11	30
Subgerente	3	0	3
Jefe Operativo	1	1	2
Total personal G.G.	69	12	81
Administración Financiera			
Jefe Financiero	17	0	17
Asistente de Administración Financiera	13	14	27
Jefe de Contabilidad	14	9	23
Asistente de Contabilidad	1	2	3
Total personal A.F.	45	25	70
Recursos Humanos			
Jefe de Recursos Humanos	17	3	20
Asistente de Recursos Humanos	26	7	33
Jefe de Desarrollo de Competencias	6	3	9
Total personal RR.HH.	49	13	62
Comercial			
Jefe Comercial	18	3	21
Asistente Comercial	18	40	58
Director de Ventas	29	12	41
Otros	5	11	16
Total personal C.	70	66	136
Total personal empresas grandes	233	116	349

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 2. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las medianas empresas del cantón Quevedo

Cargos	Personal		Total
	Con título	Sin título	
Gerencia General			
Gerente General	18	1	19
Secretaria (o) Ejecutiva (o)	3	2	5
Auditor Interno	1	0	1
Asistente de Gerencia General	6	10	16
Total personal G.G.	28	13	41
Administración Financiera			
Jefe Financiero	7	0	7
Asistente de Administración Financiera	4	4	8
Jefe de Contabilidad	5	4	9
Asistente de Contabilidad	1	2	3
Total personal A.F.	17	10	27
Recursos Humanos			
Jefe de Recursos Humanos	7	0	7
Asistente de Recursos Humanos	4	1	5
Jefe de Desarrollo de Competencias	0	1	1
Total personal RR.HH.	11	2	13
Comercial			
Jefe Comercial	11	8	19
Asistente Comercial	4	32	36
Director de Ventas	2	14	16
Total personal C.	17	54	71
Total personal empresas medianas	73	79	152

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 3. Total personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo

Empresas	Personal		Total
	Con título	Sin título	
Grandes	233	116	349
Medianas	73	79	152
Total personal	306	195	501

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 4. Empresas grandes del cantón Quevedo, año 2010

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	ABNID (ING. LAURA RODRIGUEZ CARIAS	ABNID
2	AGRIPAC SA.	AGRIPAC S.A
3	ARTEFACTA	ARTEFACTA
4	BANCO BOLIVARIANO	BANCO BOLIVARIANO
5	BANCO CENTRO MUNDO	BANCO CENTRO MUNDO
6	BANCO DE LA PRODUCCIÓN SA.	BANCO DE LA PRODUCCIÓN CA.
7	BANCO DEL PICHINCHA	BANCO DEL PICHINCHA
8	BANCO GUAYAQUIL	BANCO GUAYAQUIL
9	BANCO INTERNACIONAL SA.	BANCO INTERNACIONAL S.A.
10	CARRO SEGURO CARSEG S.A.	HUNTER
11	CHIOC SAN TAY SAM	GASOLINERA LA VICTORIA
12	CHONG-QUI. LANG LONG JOSÉ ALEJANDRO	BANANERO
13	CONGAS C.A.	CONGAS C.A.
14	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO "QUEVEDO LTDA"	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO QUEVEDO
15	DIPAC MANTA CIA LTDA.	DIPAC MANTA CIA LTDA
16	DISTRIBUIDORA DITONI QUITO SA.	DISTRIBUIDORA DITONI QUITO SA.
17	DISTRIBUIDORA QUEVEDO SA.	DIQUESA
18	DONOSO BEJARANO CRISTHIAN FABIÁN	IMPORTADORA MADоба SA.
19	ECONOFARM SA.	FARMACIAS SANA SANA
20	ECUATORIAN LABOR ESPACIALISTS	ECUATORIAN LABOR ESPACIALISTS
21	ECUATORIANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS	ECUAQUIMICA
22	FONG WILLIAM	CASA FERRETERÍA FONG
23	IMPORCOM JAHER CIA LTDA.	IMPOCOM JAHER CIA LTDA.
24	INDUHORST	INDUHORST
25	INDUSTRIA MADERERA IZQUIERDO AGUILERA	INMAIA SA.
26	LA GANGA CIA LTDA.	LA GANGA CIA LTDA.
27	LEÓN LEE WILSON KUNG PIK	ORIENTAL INDUSTRIA ALIMENTICIA
28	LÍNEAS AEREASDE QUEVEDO	LAQSA
29	MARCIMEX	MARCIMEX
30	MARTINETTY GONZALO	EXPORTADORA MARTINETTI
31	MUTUALISTA PICHINCHA	MUTUALISTA PICHINCHA
32	PETROLRIOS	PETROLRIOS
33	REY BANANO DEL PACIFICO	REYBANPAC
34	SUL AMÉRICA	SUL AMÉRICA

Fuente: Cámara de Comercio del cantón Quevedo año 2010

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 5. Empresas medianas del cantón Quevedo, año 2010

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	AGRO ASESORES	AGRO ASESORES
2	AGROPECUARIA ANDREN	AGROPECUARIA ANDREN
3	AGROSEMILLA S.A	AGROSEMILLA SA.
4	AJJASYSTEM S.A	AJJASISTEM SA.
5	ALARCÓN CHACÓN PATRICIO BENJAMÍN	CATV QUEVISION
6	ALVARADO PRADO HUMBERTO	RADIO ONDAS QUEVEDENA
7	AMERICAN SEGURIDAD PRIVADA	AMERIPRIV CIA. LTDA.
8	ASISTENCIA TÉCNICA FORESTAL	ASITECFOR SA.
9	ASOCIACIÓN DE BOTICAS FARMACIAS	ASOCIACIÓN DE BOTICASY FARMACIAS
10	AUTO IMPORTACIÓN Y DISTRIBUIDORA SALAZAR	AIMYDISA SA.
11	AVECILLAS RENTERIA VÍCTOR GUILLERMO	TROPIEXPORT
12	AVITRAM AVIACIÓN Y TRANSPORTE CIA.LTDA.	AVITRAM AVIACION Y TRANSPORTE C.LTDA
13	BANCO INDUSTRIAL Y COMERCIAL	BANCO INDUSTRIAL Y COMERCIAL
14	BANCO NACIONAL DE FOMENTO	BANCO NACIONAL DE FOMENTO
15	BARZALLLO CABRERA ELÍAS FLORENCIO	ALMACÉN EL EMPORIO
16	BELTRÁN CEDEÑO LUIS BERNARDO	SEHISA
17	BLUSTERSAP S.A	BLUSTERSAP SA.
18	BURKPEN S.A	BURKPEN SA.
19	CABLE TELEVISIÓN Q.V. CABLE S.A	CABLE TELEVISIÓN Q.V. CABLE SA.
20	CAICEDO MARCELO LUIS	SÚPER TIENDA QUEVEDO
21	CÁRDENAS GRISALES JOHN JAVIER	DSISTRIBUIDORA MEGA ÉXITO
22	CARRIÓN OCHOA LIBIO	PILADORA DORITA
23	CASIGRA CIA. LTDA.	CASIGRA C LTDA.
24	CASINO LA FRONTESA C.A	CASINO LA FRONTESA CA.
25	CIA DE SEGURIDAD VENCEDORES CA.	CIA DE SEGURIDAD VENCEDORES CA.
26	COBRASEGURITY CIA. LTDA.	COBRASEGURITY CIA LTDA
27	COELLO NICOLA CARLOS ALBERTO	ASESOR PRODUCTO DE SEGURO
28	COMERCIAL MOTOR RIOS SA. COMORISA	COMERCIAL MOTOR RIOS SA. COMORISA
29	COMPAÑÍA ALMACHE Y QUINTANA	ALMAQUINT
30	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO CIUDAD DE VALENCIA	COMTRASPECIVA
31	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE ESCOLAR FUNESTVAL	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE ESCOLAR FUNESTVAL
32	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE VENCEDORES	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE VENCEDORES
33	COMPAÑÍA NATIONAL NOURTHSOUTH	COMPAÑÍA NATIONAL NOURTHSOUTH
34	COMPAÑÍA RADIO VIVA TELEVISIÓN SA.	CORAVITEL
35	COMTRANSCARGA SA.	COMTRANSCARGA SA.
36	COOP. DE TRANSPORTE SUCRE	COOP. DE TRANSPORTE SUCRE
37	COOPERATIVA DE TRANSPORTE QUEVEDO	COOPERATIVA DE TRANSPORTE QUEVEDO
38	CORTES VILLALBA MARCO ORLANDO	CASA COMERCIAL CORTES
39	DENMINAC SA.	DENMINAC SA.
40	DETECMAC COMPAÑÍA ANÓNIMA	DETECMAC COMPAÑÍA ANÓNIMA

41	DILLON AJOI SEGUNDO SAMUEL	PILADORA LA UNIÓN
42	DISENSA	DISENSA
43	DISMACOM SA.	DISMACOM SA.
44	DONOSO BEJARANO DANIEL ADRIAN	COMERCIAL MARIO DONOSO BARRIGA
45	ECOLOGIA DIESEL EN MOVIMIENTO GUEVARA Y PORTILLA SA.	ECOLOGIA DIESEL EN MOVIMIENTO GUEVARA Y PORTILLA SA.
46	ESCUELA DE CONDUCCIÓN NO PROFESIONALES	CONDUCTRIOS SA.
47	FLOTREINSA FLOTA DE TRANSPORTE ESCOLAR E INSTITUCIONAL SA.	FLOTREINSA FLOTA DE TRANSPORTE ESCOLAR E INSTITUCIONAL SA.
48	FON FAY ANIBAL	COMERCIAL FON FAY
49	FRAGUI SA.	FRAGUI SA.
50	GARCÍA VÉLEZ MARIANO	EXICOA CIA LTDA
51	GAREX	GAREX
52	GRANIZO RODRÍGUEZ ELÍAS	AGROTUR SA.
53	HAON ARIAS VÍCTOR MARCEL	AGRIMEN
54	HUNG CHU MAN KUEN	CENTRO COMERCIAL LA FORTUNA
55	INMOBILIARIA LK CORP E HIJOS CIA. LTDA.	INMOBILIARIA LK CORP E HIJOS CIA. LTDA.
56	INSTITUTO COMPUTARIZADO SIGLO XXI CA.	INSTITUTO COMPUTARIZADO SIGLO XXI C.A
57	INVACELL	INVACELL
58	JARDINES DEL ESTE JARDESTE SA	JARDINES DEL ESTE JARDESTE SA
59	KONICA PHOTO EXPRESS	KONICA PHOTO EXPRESS
60	LA BUENA SUERTE SA.	LA BUENA SUERTE SA.
61	LUBRIFIL SA.	LUBRIFIL SA.
62	LUCKYCONSTRU S.A.	LUCKYCONSTRU S.A.
63	MANOBANDA CEDEÑO SIXTO JORGE	EXPORTADORA E IMPORTADORA MANOBAL
64	MAQUINARIAS Y VEHICULAS SA.	MAQUINARIAS Y VEHICULAS SA.
65	MAQUINAS DEL AGRO	MAQAGRO
66	MARTINETTY NAVAS PEDRO	LA CASA DEL CACO
67	MEGASANTILLAN	MEGASANTILLAN
68	MILLENNIUM RIOS SA.	MILLENNIUM RIOS SA.
69	MULTICOLOR SA.	MULTICOLOR SA.
70	MULTIPARTES SA.	MULTIPARTES SA.
71	NOGUERSA CIA. LTDA.	NOGUERSA CIA. LTDA.
72	OPORCOM SA.	OPORCOM SA.
73	ORECAO	ORECAO
74	ORGANIZACIÓN FORESTAL	ORFOREST SA.
75	PEBEXCORP SA.	CENTRO EDUCATIVO GENESIS
76	PLANTAVIASA SA.	PLANTAVIASA SA.
77	PROMOCIONES Y REPUESTOS CIA. LTDA.	PROMIRE
78	QUEVEDO EXPORTA S.A.	QUEVEXPORT SA.
79	RIEGOS ECUATORIANOS	RIEGOS ECUATORIANOS
80	ROSERO LITARDO CLARK LUIS	EXPORTADORA ECOPLATAI
81	SALCEDO CANTOS JOHN	AUTOCENTRO MOBIL
82	SEGURIDAD LOS RIOS "RIOSEG CIA. LTDA."	SEGURIDAD LOS RÍOS "RIOSEG CIA. LTDA."
83	SERVICIOS FORESTALES DEL NORTE	SEFNOR SA.
84	SIMBAPLEX	SIMBAPLEX
85	SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE QUEVEDO	SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE QUEVEDO
86	SOCIEDAD SINDICATO DE CHOFERES	SOSICHOQUE

87	TABACAL SA.	TABACAL SA.
88	TABACALERA TABAREY SA.	TABACALERA TABAREY SA.
89	TECNICENTRO EGUIGUREN	TECNICENTRO EGUIGUREN
90	TIPANTUÑA UGSHA JOSE AUGUSTO	LIBRERÍA Y PAPELERIA MUNDO 21
91	TORRES FUERTE POZOS Y BOMBAS S.C.C	TORRES FUERTE POZOS Y BOMBAS S.C.C
92	TRANSPORTE MODERNO	TRANSPORTE MODERNO
93	TRANSPORTE PESADO QUEVEDO	TRANSPEQUE
94	USA MOTORS CORPORATION	USA MOTORS CORPORATION
95	VELEZ MAHENZA HUGO	COMERCIAL VÉLEZ MAHENZA
96	VENDEDORES ASOCIADOS CIA. LTDA.	VENDEDORES ASOCIADOS CIA. LTDA.
97	ZUÑIGA ZUÑIGA CESAR HUGO	PILADORA DON HUGO

Fuente: Cámara de Comercio del cantón Quevedo año 2010

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 6. Empresas grandes del cantón Quevedo no asociadas a la Cámara de Comercio

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	AGROAEREOS	AGROAEREOS
2	AUTOLASA	AUTOLASA
3	BANANDINO	BANANDINO
4	CNEL QUEVEDO	CNEL QUEVEDO
5	DIQUESA	DIQUESA
6	EXPORTADORA MANOBANDA	EXPORTADORA MANOBANDA
7	INIAP PICHILINGUE	INIAP PICHILINGUE
8	PACIFICTEL	PACIFICTEL
9	PLANTABAL	PLANTABAL
10	QUEVEPALME	QUEVEPALME
11	TROPIFRUTAS	TROPIFRUTAS

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 7. Empresas medianas del cantón Quevedo no asociadas a la Cámara de Comercio

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	CACPECO	CACPECO
2	COMANDATO	COMANDATO
3	COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE	COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE LTDA.
4	CREDITOS ECONOMICOS	CREDITOS ECONOMICOS
5	DISOR	DISOR
6	ELECTROEXITO	ELECTROEXITO
7	ORVE HOGAR	ORVE HOGAR
8	TEVCOL	TEVCOL

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

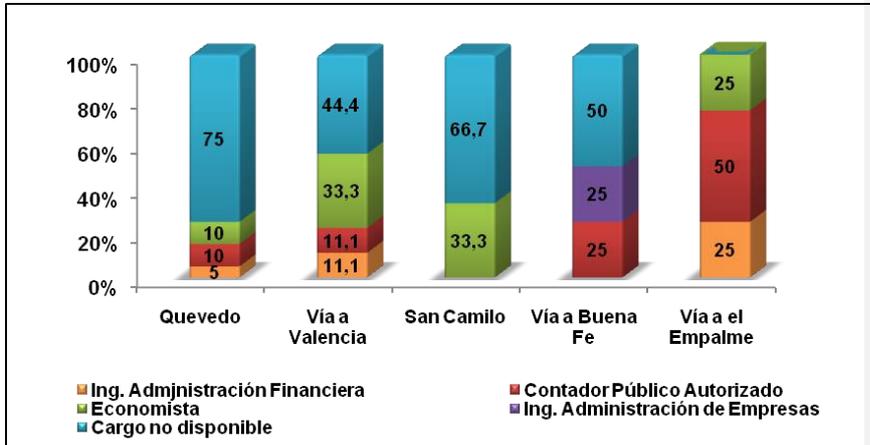


FIGURA 34. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de administración financiera en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

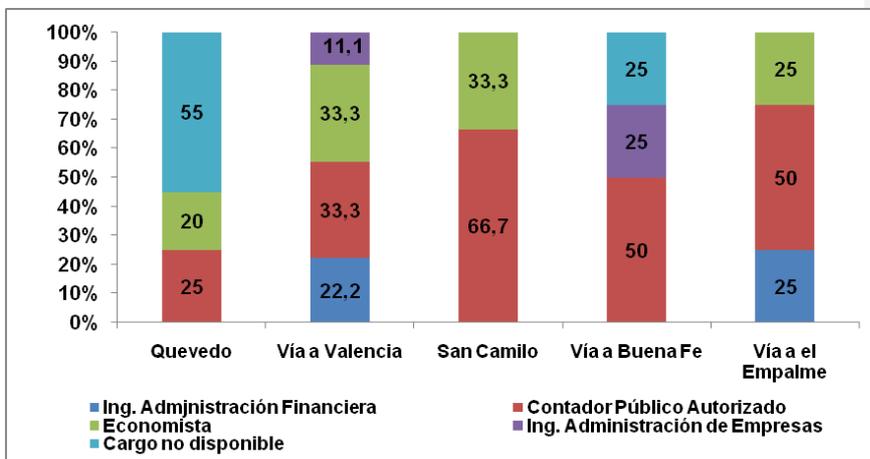


FIGURA 35. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

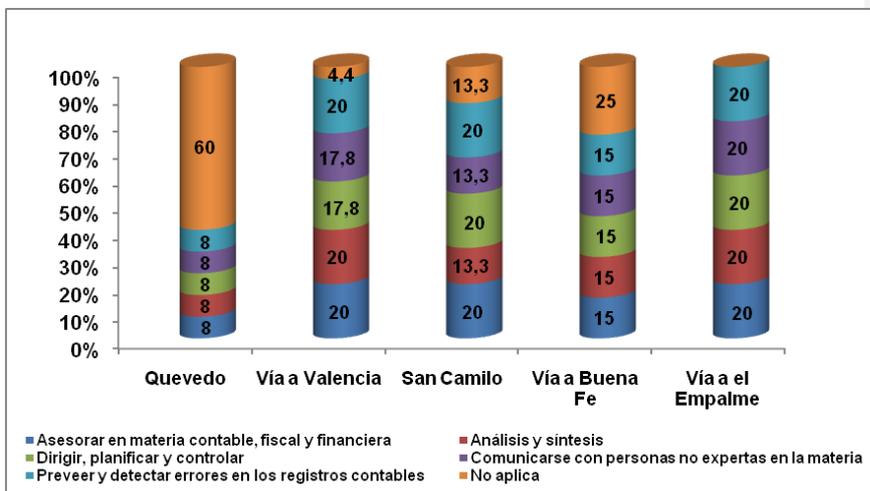


FIGURA 36. Competencias transversales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

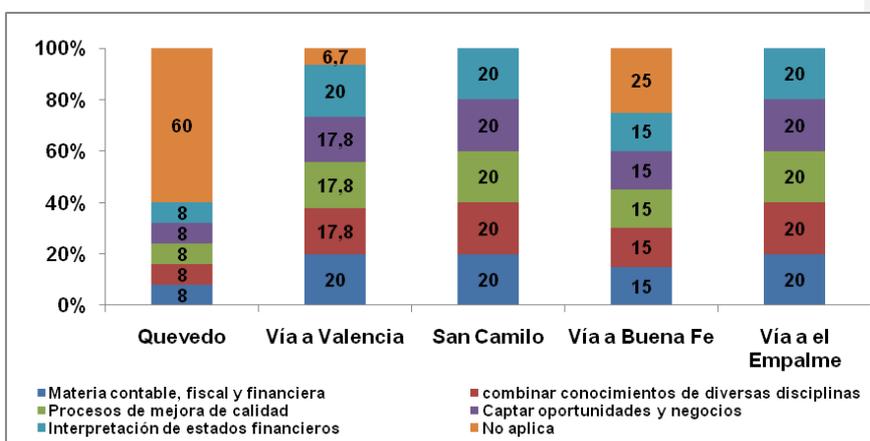


FIGURA 37. Competencias específicas del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

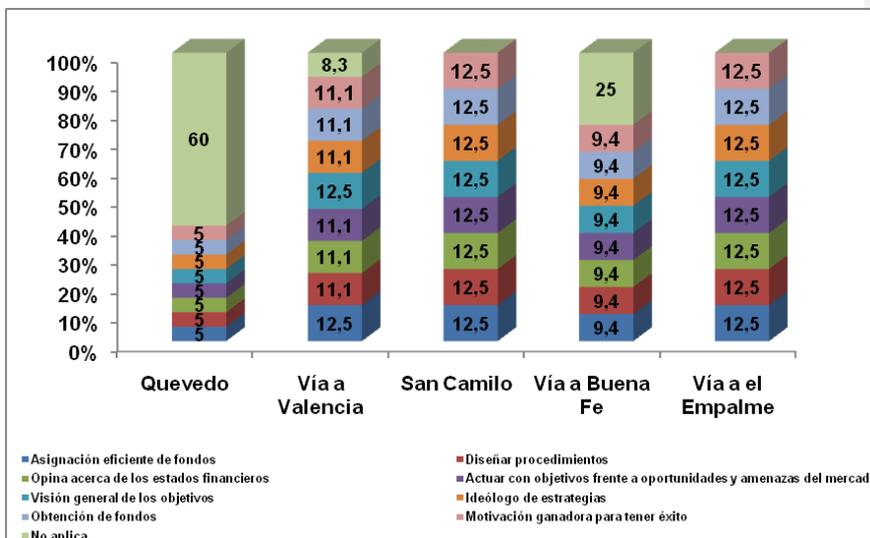


FIGURA 38. Competencias profesionales del administrador o jefe financiero, asistente de administración financiera y jefe de contabilidad en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

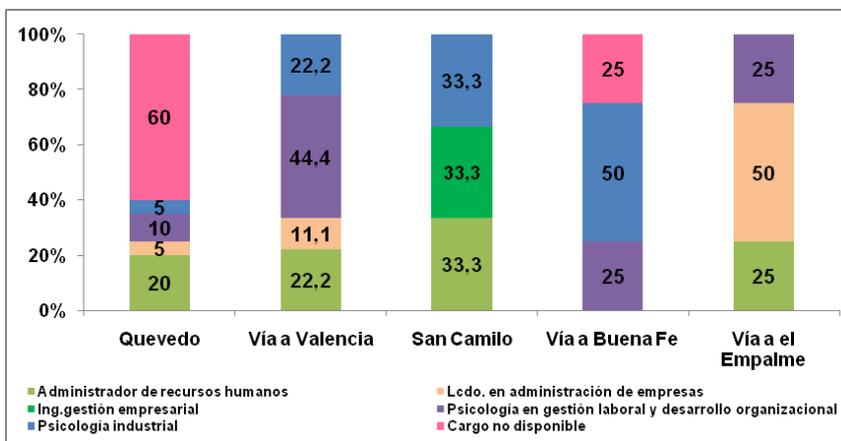


FIGURA 39. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

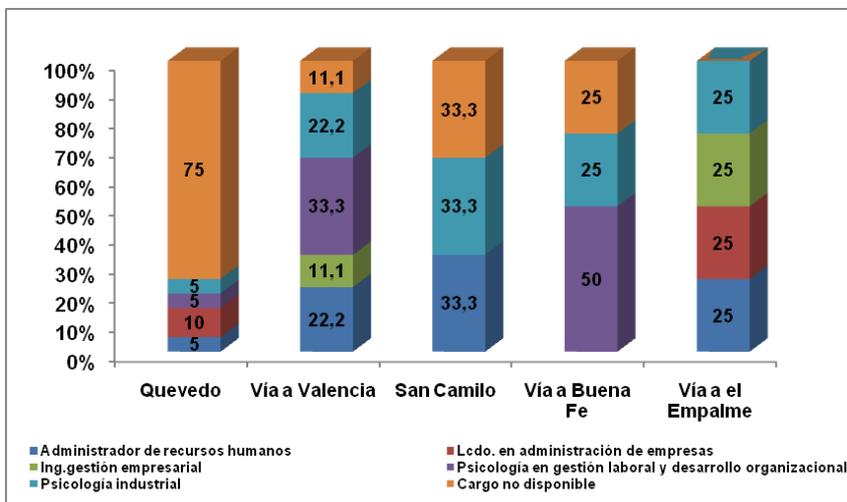
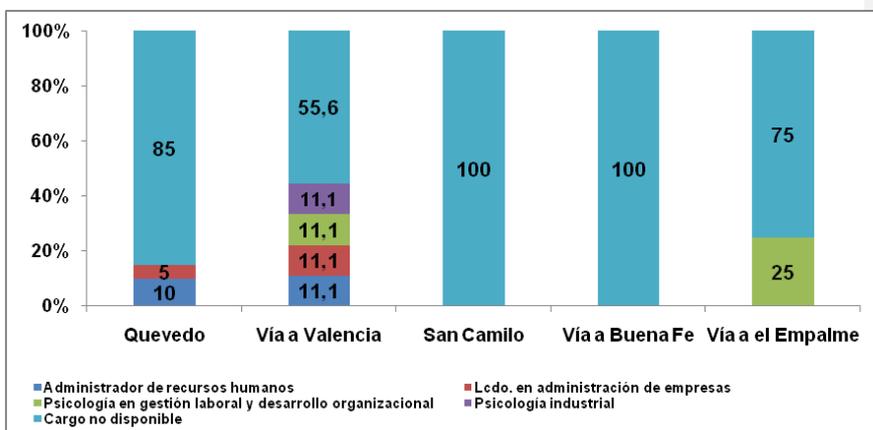


FIGURA 40. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente de recursos humanos en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010



CUADRO 41. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

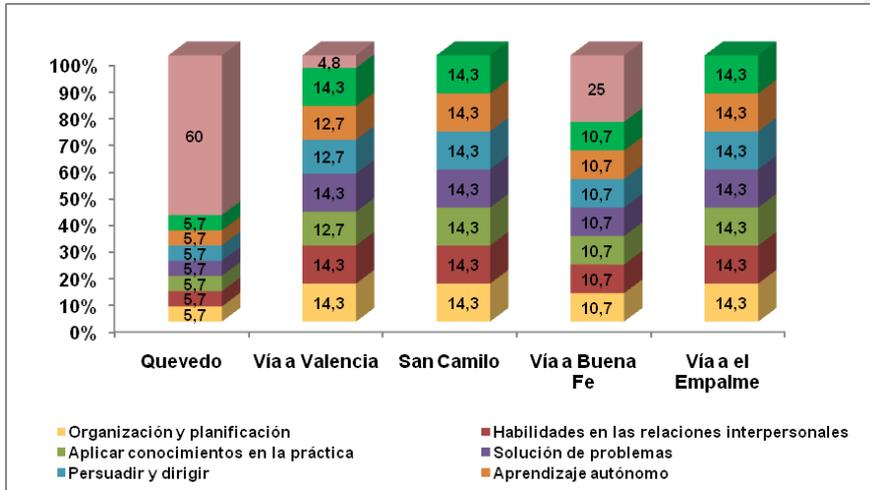


FIGURA 42. Competencias transversales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

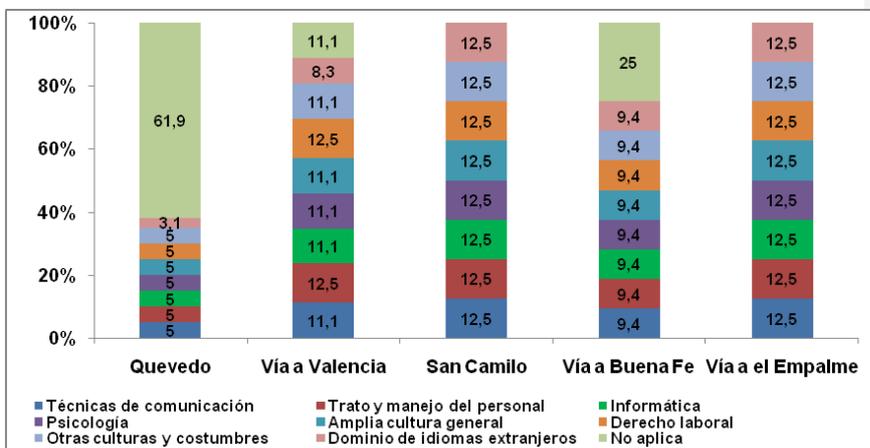


FIGURA 43. Competencias específicas del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

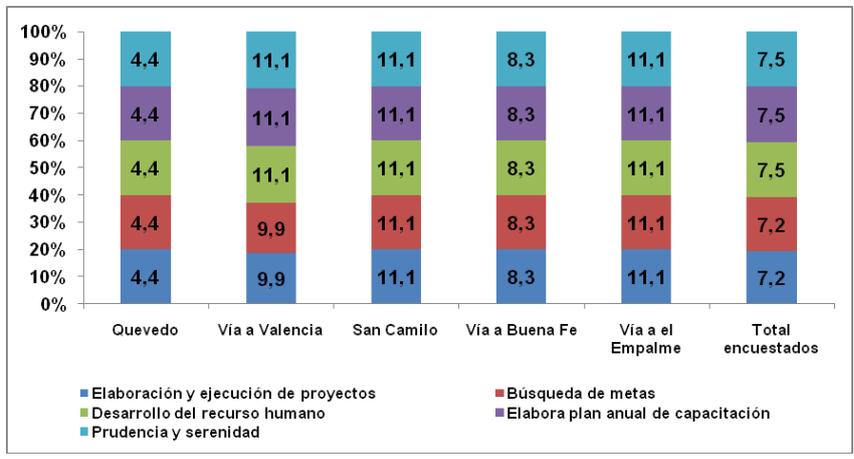


FIGURA 44 a. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

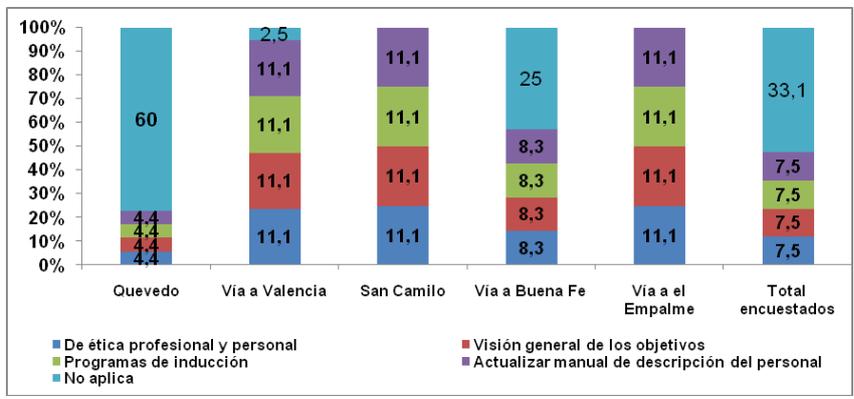


FIGURA 44 b. Competencias profesionales del jefe de recursos humanos, asistente y jefe de desarrollo de competencias en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

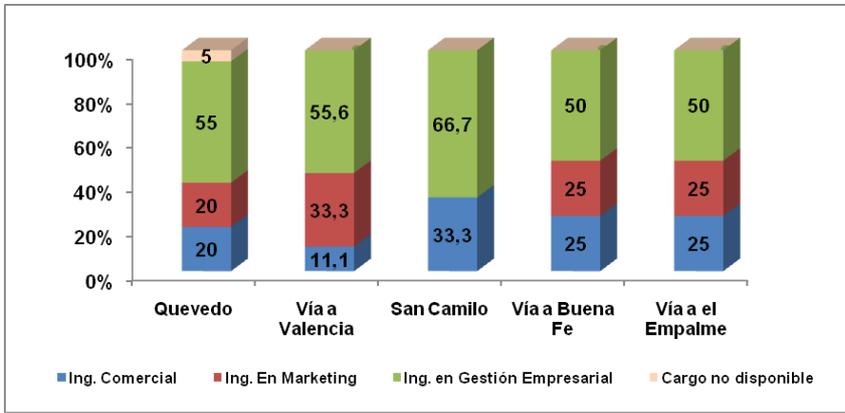


FIGURA 45. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de jefe comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

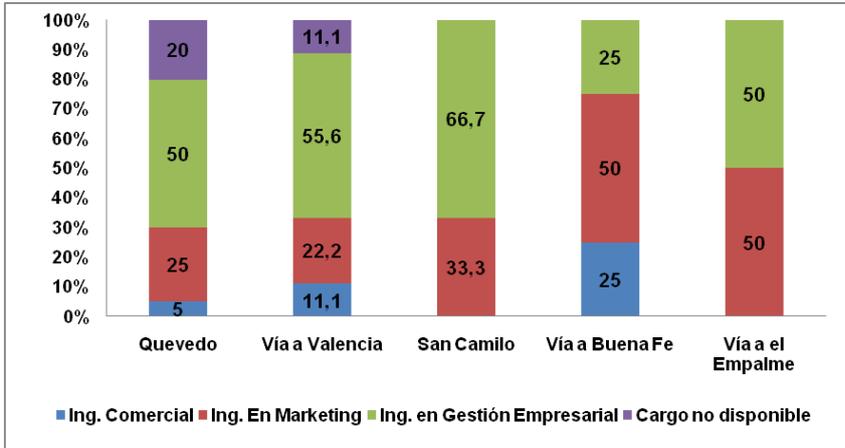


FIGURA 46. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de asistente comercial en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

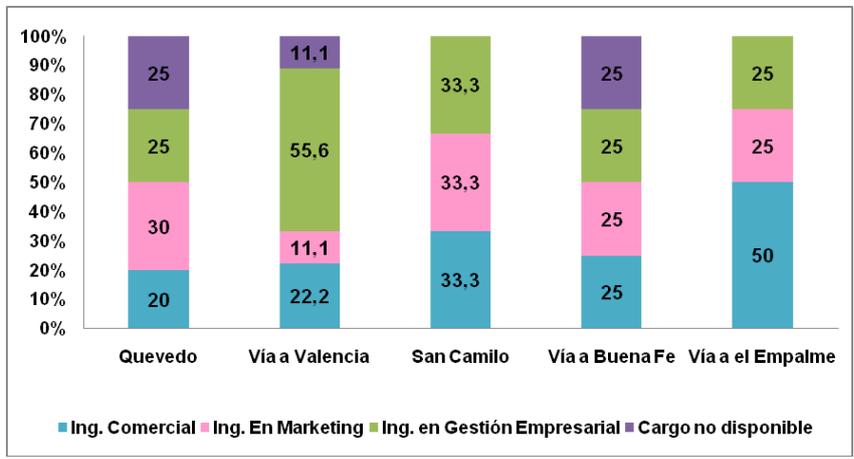


FIGURA 47. Perfiles profesionales más opcionados para ocupar el cargo de director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

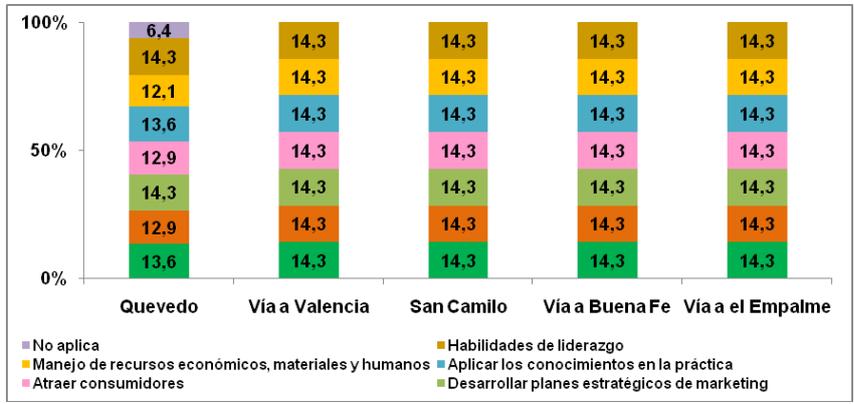


FIGURA 48. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

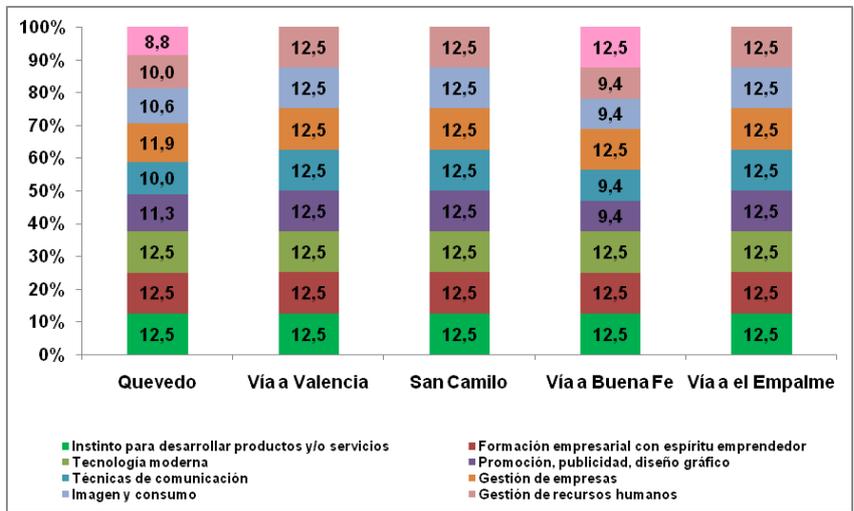


FIGURA 49. Competencias transversales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

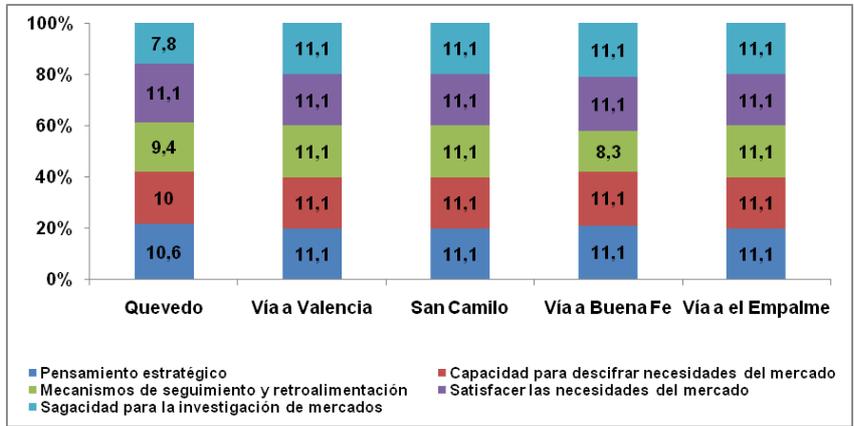


FIGURA 50 a. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

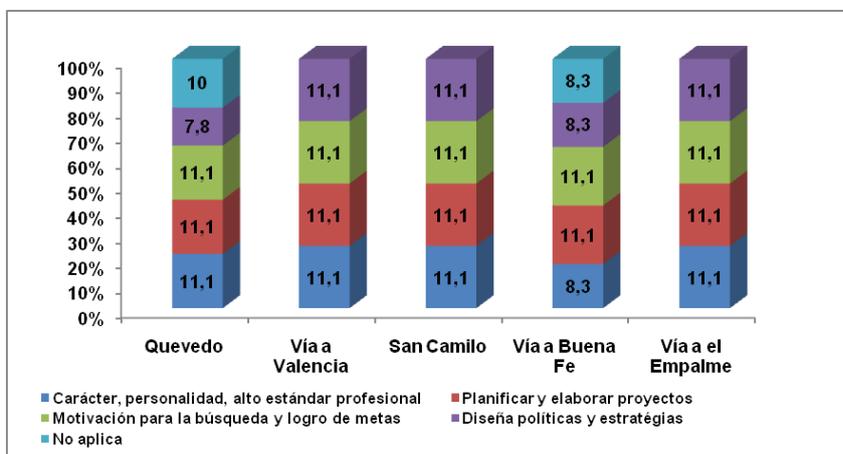


FIGURA 50 b. Competencias profesionales del jefe comercial, asistente y director de ventas en las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, año 2010

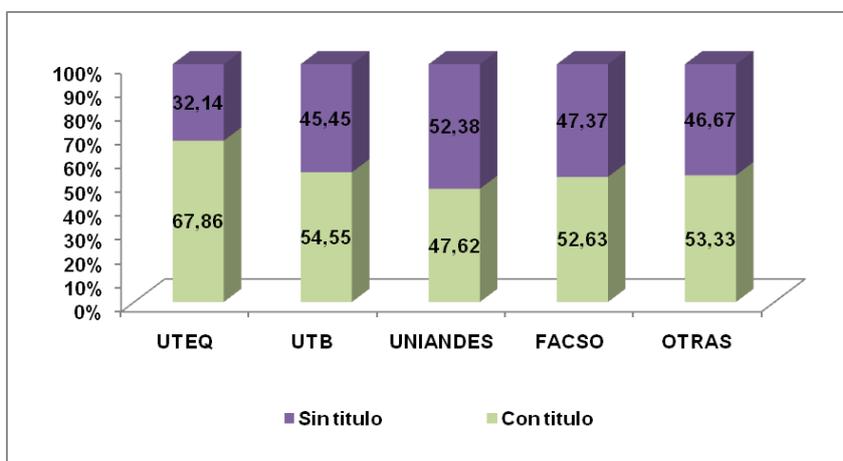


FIGURA 51. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las empresas grandes y medianas del cantón Quevedo, quienes han obtenido su título profesional en diferentes universidades.

CUADRO 1. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes empresas del cantón Quevedo

Cargos	Personal		Total
	Con titulación	Sin titulación	
Gerencia General			
Gerente General	21	0	21
Secretaria (o) Ejecutiva (o)	16	0	16
Auditor Interno	9	0	9
Asistente de Gerencia General	19	11	30
Subgerente	3	0	3
Jefe Operativo	1	1	2
Total personal G.G.	69	12	81
Administración Financiera			
Jefe Financiero	17	0	17
Asistente de Administración Financiera	13	14	27
Jefe de Contabilidad	14	9	23
Asistente de Contabilidad	1	2	3
Total personal A.F.	45	25	70
Recursos Humanos			
Jefe de Recursos Humanos	17	3	20
Asistente de Recursos Humanos	26	7	33
Jefe de Desarrollo de Competencias	6	3	9
Total personal RR.HH.	49	13	62
Comercial			
Jefe Comercial	18	3	21
Asistente Comercial	18	40	58
Director de Ventas	29	12	41
Otros	5	11	16
Total personal C.	70	66	136
Total personal empresas grandes	233	116	349

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 2. Personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las medianas empresas del cantón Quevedo

Cargos	Personal		Total
	Con título	Sin título	
Gerencia General			
Gerente General	18	1	19
Secretaria (o) Ejecutiva (o)	3	2	5
Auditor Interno	1	0	1
Asistente de Gerencia General	6	10	16
Total personal G.G.	28	13	41
Administración Financiera			
Jefe Financiero	7	0	7
Asistente de Administración Financiera	4	4	8
Jefe de Contabilidad	5	4	9
Asistente de Contabilidad	1	2	3
Total personal A.F.	17	10	27
Recursos Humanos			
Jefe de Recursos Humanos	7	0	7
Asistente de Recursos Humanos	4	1	5
Jefe de Desarrollo de Competencias	0	1	1
Total personal RR.HH.	11	2	13
Comercial			
Jefe Comercial	11	8	19
Asistente Comercial	4	32	36
Director de Ventas	2	14	16
Total personal C.	17	54	71
Total personal empresas medianas	73	79	152

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 3. Total personal ejecutivo que labora en el área administrativa de las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo

Empresas	Personal		Total
	Con título	Sin título	
Grandes	233	116	349
Medianas	73	79	152
Total personal	306	195	501

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 4. Empresas grandes del cantón Quevedo, año 2010

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	ABNID (ING. LAURA RODRIGUEZ CARIAS	ABNID
2	AGRIPAC SA.	AGRIPAC S.A

3	ARTEFACTA	ARTEFACTA
4	BANCO BOLIVARIANO	BANCO BOLIVARIANO
5	BANCO CENTRO MUNDO	BANCO CENTRO MUNDO
6	BANCO DE LA PRODUCCIÓN SA.	BANCO DE LA PRODUCCIÓN CA.
7	BANCO DEL PICHINCHA	BANCO DEL PICHINCHA
8	BANCO GUAYAQUIL	BANCO GUAYAQUIL
9	BANCO INTERNACIONAL SA.	BANCO INTERNACIONAL S.A.
10	CARRO SEGURO CARSEG S.A.	HUNTER
11	CHIOC SAN TAY SAM	GASOLINERA LA VICTORIA
12	CHONG-QUI. LANG LONG JOSÉ ALEJANDRO	BANANERO
13	CONGAS C.A.	CONGAS C.A.
14	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO "QUEVEDO LTDA"	COOP. DE AHORRO Y CRÉDITO QUEVEDO
15	DIPAC MANTA CIA LTDA.	DIPAC MANTA CIA LTDA
16	DISTRIBUIDORA DITONI QUITO SA.	DISTRIBUIDORA DITONI QUITO SA.
17	DISTRIBUIDORA QUEVEDO SA.	DIQUESA
18	DONOSO BEJARANO CRISTHIAN FABIÁN	IMPORTADORA MADоба SA.
19	ECONOFARM SA.	FARMACIAS SANA SANA
20	ECUATORIAN LABOR ESPACIALISTS	ECUATORIAN LABOR ESPACIALISTS
21	ECUATORIANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS	ECUAQUIMICA
22	FONG WILLIAM	CASA FERRETERÍA FONG
23	IMPORCOM JAHER CIA LTDA.	IMPOCOM JAHER CIA LTDA.
24	INDUHORST	INDUHORST
25	INDUSTRIA MADERERA IZQUIERDO AGUILERA	INMAIA SA.
26	LA GANGA CIA LTDA.	LA GANGA CIA LTDA.
27	LEÓN LEE WILSON KUNG PIK	ORIENTAL INDUSTRIA ALIMENTICIA
28	LÍNEAS AEREASDE QUEVEDO	LAQSA
29	MARCIMEX	MARCIMEX
30	MARTINETTY GONZALO	EXPORTADORA MARTINETTI
31	MUTUALISTA PICHINCHA	MUTUALISTA PICHINCHA
32	PETROLRIOS	PETROLRIOS
33	REY BANANO DEL PACIFICO	REYBANPAC
34	SUL AMÉRICA	SUL AMÉRICA

Fuente: Cámara de Comercio del cantón Quevedo año 2010

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 5. Empresas medianas del cantón Quevedo, año 2010

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	AGRO ASESORES	AGRO ASESORES
2	AGROPECUARIA ANDREN	AGROPECUARIA ANDREN
3	AGROSEMILLA S.A	AGROSEMILLA SA.

4	AJJASYSYSTEM S.A	AJJASISTEM SA.
5	ALARCÓN CHACÓN PATRICIO BENJAMÍN	CATV QUEVISION
6	ALVARADO PRADO HUMBERTO	RADIO ONDAS QUEVEDENA
7	AMERICAN SEGURIDAD PRIVADA	AMERIPRIV CIA. LTDA.
8	ASISTENCIA TÉCNICA FORESTAL	ASITECFOR SA.
9	ASOCIACIÓN DE BOTICAS FARMACIAS	ASOCIACIÓN DE BOTICASY FARMACIAS
10	AUTO IMPORTACIÓN Y DISTRIBUIDORA SALAZAR	AIMYDISA SA.
11	AVECILLAS RENTERIA VÍCTOR GUILLERMO	TROPIEXPORT
12	AVITRAM AVIACIÓN Y TRANSPORTE CIA.LTDA.	AVITRAM AVIACION Y TRANSPORTE C.LTDA
13	BANCO INDUSTRIAL Y COMERCIAL	BANCO INDUSTRIAL Y COMERCIAL
14	BANCO NACIONAL DE FOMENTO	BANCO NACIONAL DE FOMENTO
15	BARZALLLO CABRERA ELÍAS FLORENCIO	ALMACÉN EL EMPORIO
16	BELTRÁN CEDEÑO LUIS BERNARDO	SEHISA
17	BLUSTERSAP S.A	BLUSTERSAP SA.
18	BURKPEN S.A	BURKPEN SA.
19	CABLE TELEVISIÓN Q.V. CABLE S.A	CABLE TELEVISIÓN Q.V. CABLE SA.
20	CAICEDO MARCELO LUIS	SÚPER TIENDA QUEVEDO
21	CÁRDENAS GRISALES JOHN JAVIER	DSISTRIBUIDORA MEGA ÉXITO
22	CARRIÓN OCHOA LIBIO	PILADORA DORITA
23	CASIGRA CIA. LTDA.	CASIGRA C LTDA.
24	CASINO LA FRONTESA C.A	CASINO LA FRONTESA CA.
25	CIA DE SEGURIDAD VENCEDORES CA.	CIA DE SEGURIDAD VENCEDORES CA.
26	COBRASEGURITY CIA. LTDA.	COBRASEGURITY CIA LTDA
27	COELLO NICOLA CARLOS ALBERTO	ASESOR PRODUCTO DE SEGURO
28	COMERCIAL MOTOR RÍOS SA. COMORISA	COMERCIAL MOTOR RÍOS SA. COMORISA
29	COMPAÑÍA ALMACHE Y QUINTANA	ALMAQUINT
30	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO CIUDAD DE VALENCIA	COMTRASPECIVA
31	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE ESCOLAR FUNESTVAL	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE ESCOLAR FUNESTVAL
32	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE VENCEDORES	COMPAÑÍA DE TRANSPORTE VENCEDORES
33	COMPAÑÍA NATIONAL NOURTHSOUTH	COMPAÑÍA NATIONAL NOURTHSOUTH
34	COMPAÑÍA RADIO VIVA TELEVISIÓN SA.	CORAVITEL
35	COMTRANSCARGA SA.	COMTRANSCARGA SA.
36	COOP. DE TRANSPORTE SUCRE	COOP. DE TRANSPORTE SUCRE
37	COOPERATIVA DE TRANSPORTE QUEVEDO	COOPERATIVA DE TRANSPORTE QUEVEDO
38	CORTÉS VILLALBA MARCO ORLANDO	CASA COMERCIAL CORTES
39	DENMINAC SA.	DENMINAC SA.
40	DETECMAC COMPAÑÍA ANÓNIMA	DETECMAC COMPAÑÍA ANÓNIMA
41	DILLON AJOI SEGUNDO SAMUEL	PILADORA LA UNIÓN
42	DISENSA	DISENSA
43	DISMACOM SA.	DISMACOM SA.
44	DONOSO BEJARANO DANIEL ADRIAN	COMERCIAL MARIO DONOSO BARRIGA
45	ECOLOGÍA DIESEL EN MOVIMIENTO	ECOLOGÍA DIESEL EN MOVIMIENTO

	GUEVARA Y PORTILLA SA.	GUEVARA Y PORTILLA SA.
46	ESCUELA DE CONDUCCIÓN NO PROFESIONALES	CONDUCTRIOS SA.
47	FLOTREINSA FLOTA DE TRANSPORTE ESCOLAR E INSTITUCIONAL SA.	FLOTREINSA FLOTA DE TRANSPORTE ESCOLAR E INSTITUCIONAL SA.
48	FON FAY ANIBAL	COMERCIAL FON FAY
49	FRAGUI SA.	FRAGUI SA.
50	GARCÍA VÉLEZ MARIANO	EXICOA CIA LTDA
51	GAREX	GAREX
52	GRANIZO RODRÍGUEZ ELÍAS	AGROTUR SA.
53	HAON ARIAS VÍCTOR MARCEL	AGRIMEN
54	HUNG CHU MAN KUEN	CENTRO COMERCIAL LA FORTUNA
55	INMOBILIARIA LK CORP E HIJOS CIA. LTDA.	INMOBILIARIA LK CORP E HIJOS CIA. LTDA.
56	INSTITUTO COMPUTARIZADO SIGLO XXI CA.	INSTITUTO COMPUTARIZADO SIGLO XXI C.A
57	INVACELL	INVACELL
58	JARDINES DEL ESTE JARDESTE SA	JARDINES DEL ESTE JARDESTE SA
59	KONICA PHOTO EXPRESS	KONICA PHOTO EXPRESS
60	LA BUENA SUERTE SA.	LA BUENA SUERTE SA.
61	LUBRIFIL SA.	LUBRIFIL SA.
62	LUCKYCONSTRU S.A.	LUCKYCONSTRU S.A.
63	MANOBANDA CEDEÑO SIXTO JORGE	EXPORTADORA E IMPORTADORA MANOBAL
64	MAQUINARIAS Y VEHICULAS SA.	MAQUINARIAS Y VEHICULAS SA.
65	MAQUINAS DEL AGRO	MAQAGRO
66	MARTINETTY NAVAS PEDRO	LA CASA DEL CACO
67	MEGASANTILLAN	MEGASANTILLAN
68	MILLENNIUM RÍOS SA.	MILLENNIUM RÍOS SA.
69	MULTICOLOR SA.	MULTICOLOR SA.
70	MULTIPARTES SA.	MULTIPARTES SA.
71	NOGUERSA CIA. LTDA.	NOGUERSA CIA. LTDA.
72	OPORCOM SA.	OPORCOM SA.
73	ORECAO	ORECAO
74	ORGANIZACIÓN FORESTAL	ORFOREST SA.
75	PEBEXCORP SA.	CENTRO EDUCATIVO GENESIS
76	PLANTAVIASA SA.	PLANTAVIASA SA.
77	PROMOCIONES Y REPUESTOS CIA. LTDA.	PROMIRE
78	QUEVEDO EXPORTA S.A.	QUEVEXPORT SA.
79	RIEGOS ECUATORIANOS	RIEGOS ECUATORIANOS
80	ROSERO LITARDO CLARK LUIS	EXPORTADORA ECOPLATAI
81	SALCEDO CANTOS JOHN	AUTOCENTRO MOBIL
82	SEGURIDAD LOS RÍOS "RIOSEG CIA. LTDA."	SEGURIDAD LOS RÍOS "RIOSEG CIA. LTDA."
83	SERVICIOS FORESTALES DEL NORTE	SEFNOR SA.
84	SIMBAPLEX	SIMBAPLEX
85	SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE QUEVEDO	SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE QUEVEDO
86	SOCIEDAD SINDICATO DE CHOFERES	SOSICHOQUE
87	TABACAL SA.	TABACAL SA.
88	TABACALERA TABAREY SA.	TABACALERA TABAREY SA.
89	TECNICENTRO EGUIGUREN	TECNICENTRO EGUIGUREN
90	TIPANTUÑA UGSHA JOSE AUGUSTO	LIBRERÍA Y PAPELERIA MUNDO 21
91	TORRES FUERTE POZOS Y BOMBAS	TORRES FUERTE POZOS Y BOMBAS

	S.C.C	S.C.C
92	TRANSPORTE MODERNO	TRANSPORTE MODERNO
93	TRANSPORTE PESADO QUEVEDO	TRANSPEQUE
94	USA MOTORS CORPORATION	USA MOTORS CORPORATION
95	VELEZ MAHENZA HUGO	COMERCIAL VÉLEZ MAHENZA
96	VENDEDORES ASOCIADOS CIA. LTDA.	VENDEDORES ASOCIADOS CIA. LTDA.
97	ZUÑIGA ZUÑIGA CESAR HUGO	PILADORA DON HUGO

Fuente: Cámara de Comercio del cantón Quevedo año 2010

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 6. Empresas grandes del cantón Quevedo no asociadas a la Cámara de Comercio

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	AGROAEREOS	AGROAEREOS
2	AUTOLASA	AUTOLASA
3	BANANDINO	BANANDINO
4	CNEL QUEVEDO	CNEL QUEVEDO
5	DIQUESA	DIQUESA
6	EXPORTADORA MANOBANDA	EXPORTADORA MANOBANDA
7	INIAP PICHILINGUE	INIAP PICHILINGUE
8	PACIFICTEL	PACIFICTEL
9	PLANTABAL	PLANTABAL
10	QUEVEPALME	QUEVEPALME
11	TROPIFRUTAS	TROPIFRUTAS

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

CUADRO 7. Empresas medianas del cantón Quevedo no asociadas a la Cámara de Comercio

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RAZON SOCIAL
1	CACPECO	CACPECO
2	COMANDATO	COMANDATO
3	COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE	COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE LTDA.
4	CREDITOS ECONOMICOS	CREDITOS ECONOMICOS
5	DISOR	DISOR
6	ELECTROEXITO	ELECTROEXITO
7	ORVE HOGAR	ORVE HOGAR
8	TEVCOL	TEVCOL

Elaboración: Mónica Valencia Cabrera

Tema: Análisis de la demanda de perfiles profesionales en el área administrativa para las grandes y medianas empresas del cantón Quevedo año 2010.

Comentado [B1]: