



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**DIRECCIÓN DE CARRERA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO  
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**ESTUDIO DE LA DEMANDA LABORAL DE LOS  
PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR  
POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX  
LÓPEZ EN EL PERIODO 2017-2018.**

**AUTORAS:**

**MARÍA ANTONIETA VÉLEZ GARCÍA  
KARLA YULIXA ZAMBRANO GILER**

**TUTOR:**

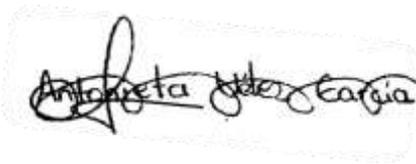
**AB. PABLO ALEXANDRE LOOR ZAMBRANO, Mg**

**CALCETA, JULIO 2020**

## DERECHOS DE AUTORÍA

MARÍA ANTONIETA VÉLEZ GARCÍA Y KARLA YULIXA ZAMBRANO GILER, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.



**MARÍA ANONIETA. VÉLEZ GARCÍA**



**KARLA YULIXA. ZAMBRANO GILER**

## CERTIFICACIÓN DE TUTOR

**AB. PABLO ALEXANDRE LOOR ZAMBRANO.** certifica haber tutelado el proyecto **ESTUDIO DE LA DEMANDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ EN EL PERIODO 2017-2018** que ha sido desarrollado por **MARÍA ANTONIETA VÉLEZ GARCÍA Y KARLA YULIXA ZAMBRANO GILER**, previo a la obtención del título de **INGENIERÍA COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



**AB. PABLO ALEXANDRE LOOR ZAMBRANO**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de titulación **ESTUDIO DE LA DEMANDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ EN EL PERIODO 2017-2018**, que ha sido propuesto, desarrollado por MARÍA ANTONIETA VÉLEZ GARCÍA Y KARLA YULIXA ZAMBRANO GILER, previa la obtención del título de INGENIERO COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



\_\_\_\_\_  
ECO. ERNESTO MIGUEL  
GUEVARA CUBILLAS, MG.

**MIEMBRO**



\_\_\_\_\_  
LIC. NORGE BALTAZAR  
GUERRERO BRIONES, MG.

**MIEMBRO**



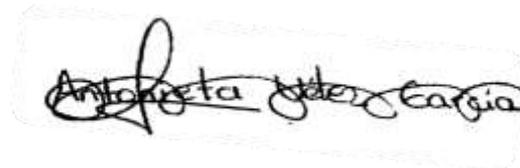
\_\_\_\_\_  
ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, MG.  
**PRESIDENTA**

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios que ha guiado mi camino, por darme fuerzas en momentos de adversidad.

A mis padres por el amor y apoyo incondicional, por aconsejarme y ser mi inspiración para lograr cada meta propuesta. También a mi familia, enamorado y amigos por creer en mí y el apoyo emocional.

A la ESPAM MFL por darme la oportunidad de una educación superior de calidad y a docentes que en el transcurso de mi preparación y que han forjado conocimientos esenciales para mi vida profesional.

A handwritten signature in black ink, enclosed in a light gray rectangular border. The signature is written in a cursive style and reads "María Antonieta Vélez García".

---

**MARÍA ANTONIETA VÉLEZ GARCÍA**

## AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar cada uno de mis pasos, por darme fuerzas y no rendirme en el camino, hacia el mi más grande amor y agradecimiento, también agradezco a mis padres por esforzarse tanto para que yo pudiera terminar mis estudios y por brindarme apoyo constante.

A mi familia por apoyarme y confiar en mí, asimismo, a mis amigos y enamorado por apoyarme emocionalmente y a la ESPAM MFL, por brindarme la oportunidad de ser parte de ella, aprender y formarme profesionalmente.

A handwritten signature in black ink, enclosed in a faint rectangular border. The signature reads "Karla Zambrano" in a cursive, flowing script.

---

**KARLA YULIXA ZAMBRANO GILER**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por ser mi compañía y luz siempre.

A mi abuelita en el cielo por su amor incondicional porque sé que desde el cielo está orgullosa de mi y aunque no esté físicamente siempre estará en mi corazón y acompañándome en cada momento importante.

A mis padres por haberme formado como la persona que soy, por el apoyo infinito que me brindan siempre, por eso y más esta meta alcanzada es gracias a ellos.

A mi familia por estar conmigo en cada etapa de mi vida, por los consejos y palabras de motivación.

---

**MARÍA ANTONIETA VÉLEZ GARCÍA**

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, por haberme acompañado en todo momento y darme fortaleza para seguir adelante, a mis padres porque gracias a ellos he podido cumplir otra meta en mi vida, especialmente a mi mamá, por cada esfuerzo que ha hecho y apoyo incondicional.

También la dedico a toda mi familia que están muy contentos en especial a mi abuelo que ya no está con nosotros físicamente pero emocionalmente siempre estará en mi corazón.

A handwritten signature in black ink, enclosed in a faint rectangular border. The signature reads "Karla Yulixa Zambrano Giler" in a cursive script.

---

**KARLA YULIXA ZAMBRANO GILER**

## CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA.....	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
CONTENIDO DE CUADRO.....	xi
CONTENIDO DE GRÁFICOS.....	xi
CONTENIDO FOTOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
PALABRAS CLAVES.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
KEY WORDS.....	xiv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	27
3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:.....	27
3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE:.....	27
3.4.1. MÉTODO INDUCTIVO.....	28
3.4.2. MÉTODO DEDUCTIVO.....	29
3.5.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	30
3.5.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	30
3.5.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	31
3.6.1. ENCUESTA.....	32
3.6.2. ENTREVISTA.....	33

3.7.1. FASE 1. DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018.....	34
3.7.2. FASE 2. DETERMINAR LA ACEPTACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL DE PARTE DE LOS EMPLEADORES. ....	34
3.7.3. FASE 3. PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL. ....	35
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. FASE 1. DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018.....	36
4.1.1. ENCUESTA A PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018 .....	36
4.2. FASE 2. DETERMINAR LA ACEPTACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL DE PARTE DE LOS EMPLEADORES. ....	50
4.3. FASE 3. PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL .....	53
4.3.1. ELABORACIÓN DEL NUEVO PERFIL COMPETENCIAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO.....	53
4.3.2 ASPECTOS QUE SE DEBEN INCORPORAR EN EL PLAN DE ESTUDIO. ....	54
4.3.3 FODA .....	55
4.4.4. PLAN DE MEJORAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES. ....	56
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	57
BIBLIOGRAFÍA .....	59
ANEXOS .....	67

ANEXO 1 .....	68
ANEXO 2 .....	69
ANEXO 3 .....	72

## CONTENIDO DE CUADRO

<b>Cuadro 4.1.</b> ¿Actualmente se encuentran laborando? .....	37
<b>Cuadro 4.2.</b> Tiempo en conseguir empleo .....	38
<b>Cuadro 4.3.</b> Área donde labora .....	39
<b>Cuadro 4.4.</b> Rango de remuneración .....	40
<b>Cuadro 4.5.</b> Dificultades en conseguir empleo .....	41
<b>Cuadro 4.6.</b> Medio para encontrar trabajo .....	42
<b>Cuadro 4.7.</b> Nombre del sector donde labora .....	43
<b>Cuadro 4.8.</b> Empleo afín con el título profesional .....	46
<b>Cuadro 4.9.</b> Título universitario .....	47
<b>Cuadro 4.10.</b> Temas de estudio .....	48
<b>Cuadro 4.11.</b> Formación profesional .....	49
<b>Cuadro 4.12.</b> FODA.....	55

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 4.1.</b> Actualmente se encuentra laborando.....	37
<b>Gráfico 4.2.</b> Indique en qué tiempo logró conseguir empleo .....	38
<b>Gráfico 4.3.</b> Área donde se encuentra laborando .....	39
<b>Gráfico 4.4.</b> Marque en qué rango se encuentra su remuneración. _____	40
<b>Gráfico 4.5.</b> Dificultades para conseguir empleo .....	41
<b>Gráfico 4.6.</b> Medios para conseguir empleo .....	42
<b>Gráfico 4.7.</b> Sector donde laboran.....	45
<b>Gráfico 4.8.</b> Empleo a fin con el título profesional. ....	46
<b>Gráfico 4.9.</b> El título Universitario le sirvió para conseguir empleo .....	47
<b>Gráfico 4.10.</b> Qué temas de estudio le hubiera gustado recibir en su periodo académico. ....	48
<b>Gráfico 4.11.</b> Qué le ha permitido lograr su formación profesional .....	49

## CONTENIDO FOTOS

<b>Foto 3.1.</b> Aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público .	72
<b>foto 3.2</b> aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público....	72
<b>foto 3.3.</b> Aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público ..	73
<b>foto3.4</b> aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público.....	73
<b>foto 3.5.</b> Encuesta a graduados por correo electrónico.....	74

## **RESUMEN**

La investigación se realizó con el propósito de diagnosticar la realidad laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública en el periodo 2017-2018. Se aplicaron métodos, como el método inductivo y deductivo los cuales ayudaron a conocer la realidad de los hechos y analizarlos, de esta manera se aplicaron las técnicas como las encuestas y entrevistas las cuales permitieron conocer la realidad laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, asimismo la aceptación que tiene el perfil profesional de la carrera por parte de los empleadores, donde se conoció que tienen buena aceptación tanto en el sector público como privado, sin embargo el porcentaje de profesionales que aún no logran insertarse en el ámbito laboral se manifiesta debido a ciertos requerimientos que demandan los empleadores, como es la experiencia laboral, debido a esta dificultad y los resultados se creó un nuevo perfil de competencias para el administrador público y se realizó un plan de mejora con los cuales se pretende el aumento de la inserción laboral en las instituciones del sector público para los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

## **PALABRAS CLAVES**

Demanda laboral, perfil profesional, inserción laboral.

## **ABSTRACT**

The research was carried out with the purpose of diagnosing the working reality of professionals graduated from the Public Administration career in the period 2017-2018. Methods were applied, such as the inductive and deductive method which helped to know the reality of the facts and to analyze them, in this way techniques such as surveys and interviews were applied which allowed to know the labor reality of the professionals graduated from the Public Administration career at Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, likewise the acceptance that the professional profile of the career has by the employers, where it was known that they have good acceptance in both the public and private sectors, however the percentage of professionals who have not yet managed to insert themselves into the workplace is manifested due to certain requirements demanded by employers, such as work experience, due to this difficulty and the results, a new competency profile was created for the public administrator and a improvement plan which aims to increase the insertion Labor union in public sector institutions for professionals graduated from the Public Administration career at Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

## **KEY WORDS**

Job demand, professional profile, job placement.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

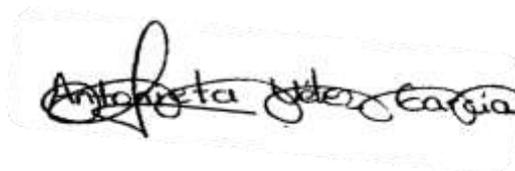
Los diversos cambios políticos, el aumento de la población, la educación y el cambio global, provoca la exigencia de un elevado nivel de desempeño laboral eficiente y eficaz de los profesionales del sector público, es por esta razón que la Educación Superior tiene como finalidad la formación de profesionales comprometidos, íntegros, capaces de competir en el mundo laboral ya que a medida del tiempo con las nuevas tecnologías los profesionales deben estar preparados para los continuos cambios que se presentan.

La Educación Superior requiere un análisis global para garantizar que podrán brindar utilidad práctica a la sociedad de acuerdo a las necesidades. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo. 26. Estipula que:

La Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (p.16)

La formación brindada por las instituciones de Educación Superior debe proporcionar conocimientos e información que encamine al desarrollo para lograr los objetivos de la educación en el país como lo es consagrarse pensamientos independientes y la capacidad de seguir aprendiendo en el transcurso de la vida, por lo tanto las instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de incrementar conocimientos para acortar la brecha de desarrollo y trabajar con el fin de fomentar la circulación de profesionales. En el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) se menciona que:

El artículo 343 de la Constitución de la República. Establece un sistema nacional de educación que tendrá como finalidad el desarrollo de

A handwritten signature in black ink, reading "Antonieta J. García". The signature is written in a cursive style and is enclosed within a faint, light-colored rectangular border.

capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. (p.6)

La Educación busca promover la innovación y el respeto a la diversidad, para esto se asegura la calidad de la educación superior por esto es importante atraer y retener personal docente comprometido al aprendizaje de los futuros profesionales.

En el país se busca hacer cumplir los derechos y deberes de los servidores públicos por esto, La Ley Orgánica del Servicio Público (2018) menciona en el artículo. 2 que:

El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación. (p.5)

Todos debemos tener las mismas posibilidades en la vida, debido a esto se obliga al estado a adoptar medidas que busquen lograr que la igualdad no se extinga para las personas en el ejercicio de sus derechos fundamentales como lo es el derecho al progreso profesional y sus oportunidades en el servicio público.

En el mundo laboral cada vez se va a necesitar profesionales que conozcan todos los aspectos teóricos o prácticos porque las empresas públicas requieren de estos en cada uno de sus departamentos por esto se buscan los profesionales más capacitados. Colmenares; Da Costa; Hernández y Castro (2018) definen que. “la demanda laboral se considera como aquellas decisiones que el empresario puede tomar respecto a la contratación de trabajadores (requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño)” p.100). Las instituciones se fijan en el potencial que buscan en un profesional y también cuales son las competencias que ven en cada persona para poder contratarla e insertarla en el mercado laboral.

Por otro lado, Manzo (2019) indica que a través el estudio de demanda ocupacional “Se permite identificar de manera clara el desempeño de un profesional, sus aptitudes y actitudes, es decir sus habilidades, capacidades y destrezas y de esta manera responder de una manera mucho más exacta a las necesidades de un entorno” (p.49). Además, Osorio y Piñeros (2015) argumentan que “las competencias laborales son tenidas en cuenta en las empresas a la hora de contratar competencias y habilidades que son validadas por las organizaciones al momento de fijar los salarios que se van a ofrecer en los distintos cargos” (p.20). Es fundamental desarrollar nuevas habilidades y competencias para innovar porque los profesionales cada día se enfrentan a retos nuevos para poder actuar y también transfórmalos en experiencias para lograr nuevos resultados.

Por consiguiente, Olmedo (2018) menciona que las perspectivas de mejora de la región y del Ecuador son positivas de acuerdo a las predicciones para el 2018 es decir, que:

El crecimiento positivo de LAC traería como consecuencia que por primera vez después de tres años baje la tasa de desempleo. Por lo que es necesaria la intervención con políticas que canalicen el crecimiento hacia los mercados laborales, que en general, actúan con retraso en

relación a los ciclos económicos y que todavía tienen estructuras relativamente débiles. (p.6)

Asimismo, Utreras (2018) señala que “el Estado Ecuatoriano ha logrado disminuir el nivel del desempleo, reduciendo la desigualdad social y mejorando la estructura del mercado laboral, tomando como base el salario básico unificado que se ha ido incrementando con el pasar de los años” (p.21). El gobierno ecuatoriano está encargado de mejorar la calidad de vida de la población por lo que es necesario implementar estrategias para el desarrollo del país y que la sociedad tenga más fuentes de empleo.

De tal manera que, Núñez & Pazmiño (2018) sostienen que de un total de 34 profesionales encuestados sobre la situación laboral actual de los graduados un 53% mencionó que sí se encuentran laborando, a diferencia del 47% que indicó que no laboran, esto debido a la falta de plazas de trabajos (p.28). Esto quiere decir que, solo un poco más de la mitad de profesionales están laborando, lo cual no genera un resultado completamente positivo, y que existen ciertos inconvenientes en la situación laboral.

Uno de los problemas del mercado laboral es la constante necesidad de empleo y con esto los insuficientes puestos de trabajo por lo tanto Silva (2017) menciona que:

La problemática del mercado de trabajo en el país tiene origen estructural que incluye el desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo, la segmentación del mercado y tecnología, el desempleo en el país, presenta una tendencia incremental en cadena, producto del crecimiento de la población económicamente activa. La demanda de desempleo en nuestro país se incrementa por dos factores: la demanda de empleo en el sector moderno de la economía, evidenciado en la limitada capacidad del mercado para generar fuentes de trabajo y el crecimiento de la población en edad de trabajar. (p.20)

El desempleo ocasiona falta de recursos a las personal y esto produce la falta de igualdad en el país y la falta de seguridad social.

Por otra parte, Piedra (2018) define que:

Los profesionales de Manabí por lo general se han integrado en distintas organizaciones ocupando puestos que se corresponden directamente e indirectamente con su perfil profesional. Sin embargo, en el caso específico de los profesionales de la provincia de Manabí su participación disminuyó en un 0,3% lo cual indica un decrecimiento de la oferta laboral en este sentido. (p.16)

Mejía y Velázquez (2017) indican que la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL)

Tiene como misión la formación de profesionales que contribuyan, a atender adecuadamente, intereses de forma proactiva y creativa al desarrollo, económico, político y social de su entorno en las carreras que oferta, por ende surge la necesidad de realizar un diagnóstico del nivel de desempeño laboral de los profesionales, lo que permitirá conocer el potencial de sus profesionales y el nivel impacto en instituciones; tanto en niveles de eficiencia, eficacia y calidez, en el uso de los recursos y aplicación en el desarrollo de nuevas tecnologías, que permitan impulsar el desarrollo hacia un futuro cercano, y hacer de mejor manera a los nuevos retos que se propone el Gobierno Nacional y al Plan de Desarrollo de Buen Vivir; a su sirve a los procesos de re-categorización institucional de la ESPAM MFL. (p.2)

De acuerdo a los autores anteriormente mencionados se presenta que los graduados en la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL en el periodo 2015-2016 arrojó que del total de los encuestados, el 52% se encontraba laborando por el momento y un 48% actualmente fueron suspendidos de donde estaban laborando o no consiguen una plaza de trabajo, esto puede ser por

recorte de personal que hubo en donde se encontraban trabajando los profesionales y a las pocas oportunidades que hay en el mercado. (p.41)

El objetivo de la universidad no es solamente formar a los estudiantes de acuerdo a su misión, también es importante saber si dichos profesionales egresados se encuentran laborando, debido a esto la ocupación laboral de los profesionales egresados causa una inquietud en los estudiantes próximos a profesionalizarse; el temor a no conseguir un empleo es un problema que intriga a muchos de ellos, puesto que, es importante realizar un estudio para saber si aquellos profesionales están laborando sin ningún problema o saber el motivo por el cual no lo están logrando, por lo tanto se plantea la siguiente interrogante.

¿De qué manera beneficia la realización del estudio de la demanda laboral a los profesionales egresados en el periodo 2017-2018 de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2018).

La Tasa de Empleo Bruto, que mide la capacidad de absorción del empleo en la economía, registró variaciones anuales estadísticamente significativas a nivel nacional y urbano. A nivel nacional, en junio 2018 la Tasa de Empleo Bruto fue de 63,6%, 2,0 p.p. menos que la registrada en junio del 2017 (65,6%); a nivel urbano la reducción también fue de 2,0 p.p., pasó de 61,9% de junio 2017 a 59,9% a junio 2018 (p.3)

La ocupación laboral es considerada como un factor que los profesionales emplean para ayudar al desarrollo de un país. Un país económicamente activo abarca a todas las personas que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, las actividades laborales favorecen para un crecimiento económico porque se pretende incrementar el bienestar, para alcanzar este

desarrollo se debe considerar la Educación de profesionales capacitados para desempeñarse en un cargo público.

La Constitución de la República del Ecuador que es la norma suprema del Estado consagra en su artículo. 326:

De la República los principios que sustentan el derecho a la ocupación laboral de los profesionales y crear condiciones favorables para que las personas puedan ocuparse dignamente y mejorar las condiciones de vida en la sociedad, en este marco legal garantizan que se protejan los derechos laborales. (p.101)

Socialmente el estudio de la demanda laboral beneficia a los estudiantes próximos a profesionalizarse ya que es importante conocer si aquellos profesionales egresados están laborando sin ningún problema o dificultad o saber el motivo por el cual ellos no lo están logrando, también que es lo que busca las organizaciones en el perfil de sus empleados ya que la tasa de empleo en el Ecuador es limitada y cada año miles de estudiantes egresan de sus carreras y no cuentan con un empleo debido a la ardua competencia en el sector laboral y particularmente en el público.

Con el estudio de la demanda laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL se mejorará la calidad educativa ya que al conocer las necesidades o dificultades que se les han presentado a los profesionales dentro de su función laboral en ciertos momentos, la carrera ayudará al mejoramiento del desarrollo que requiere el nuevo modelo de gestión Administrativa.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

- Realizar un estudio de la demanda laboral a los profesionales egresados de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL en el periodo 2017-2018 para la mejora de las competencias profesionales de la carrera.
- 

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diagnosticar la realidad laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública en el periodo 2017-2018.
- Determinar la aceptación del perfil profesional de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL por parte de los empleadores tanto del sector público como el sector privado.
- Proponer un plan de acción para la mejora de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración Pública.
- 

## **1.4. IDEA A DEFENDER**

La realización del estudio de la demanda laboral para los profesionales egresados en el periodo 2017-2018 mejora, las competencias profesionales de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 EDUCACIÓN SUPERIOR**

La educación superior es una herramienta de desarrollo social tanto a nivel personal como profesional, así como Fernández (2017) establece que:

La Educación superior es un bien de carácter estratégico para las naciones, en tanto es el vínculo indisoluble entre la generación de capital humano altamente capacitado y la producción y difusión de conocimientos que favorecen la conformación de sociedades más justas y economías más competitivas. Por ello, y sobre todo en estos tiempos en que el conocimiento es fundamental para el conjunto de actividades sociales, económicas y culturales, todos los países realizan importantes esfuerzos para contar con una educación superior a la altura de las mejores prácticas y estándares internacionales en materia de formación profesional, investigación científica y desarrollo tecnológico. (p.184)

Asimismo, Cuevas (2017) determina que “la educación superior refiere a la formación educativa posterior al bachillerato, es decir licenciatura y posgrado, cuya misión es preservar, crear y difundir la cultura” (p.1). La Educación Superior va siendo cada vez más importante para la sociedad, dado que si quieren gozar de estabilidad económica es importante e indispensable adquirir un título Universitario u otro rango superior de educación.

Es importante en la Educación Superior evaluar cuál es el proceso, el fin y la vocación para evolucionar en áreas que posibilitan la aceptación profesional, Además Wiener (2018) hace referencia a que:

Una de las dimensiones más importantes de la educación superior es su producto: el egresado. ¿Cómo conocer el efecto que tuvo la educación superior en su vida profesional y personal? ¿Cómo medir el éxito de la

institución formadora? Para esto, es clave conocer el nivel de empleabilidad de los egresados, el cual no solo pasa por identificar sus capacidades y destrezas sino, además, por conocer las demandas de formación y profesionalización del medio. Diversos procesos transforman el mercado laboral continuamente: cambios tecnológicos, precarización del empleo y de los derechos laborales, masificación del acceso a la educación superior, aumento de la globalización e internacionalización, entre otros, producen una nueva serie de problemáticas que en mayor o menor medida impactan a todos. (p.1)

La Educación Superior busca garantizar los aprendizajes prácticos personales y profesionales para satisfacer las necesidades de la sociedad y solucionar problemas de los ciudadanos, también desarrollar la formación de los docentes como la investigación y desarrollos de nuevas tecnologías así mismo incentivar la innovación. La Educación Superior tiene la responsabilidad de fomentar la circulación de profesionales ya que el aprendizaje es el que forma y ayuda a mejorar la calidad de vida de una sociedad.

### **2.1.1 EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR**

La Educación Superior en Ecuador busca incrementar la equidad de oportunidades y mejorar la calidad de vida de las personas, asimismo, La Constitución de la República del Ecuador (2018) en su artículo 355 establece que:

El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones. (p.174)

También sabemos que dentro de la Educación las universidades son y forman un papel importante en la formación y adaptación de los profesionales para la conciliación a los requerimientos de la sociedad, por esto la Ley Orgánica De Educación Superior (2018) señala que, el artículo 351 de la Ley Suprema establece que:

El Sistema de Educación Superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. (p.2)

Además, la inquietud por la calidad, la eficiencia y competitividad que concurre actualmente en las universidades es el resultado de los cambios que se realizan con el tiempo, por tanto, Rivera, Espinosa y Valdés (2017) afirma que:

A partir de la revisión de la información disponible en los informes y páginas web de universidades ecuatorianas, se puede plantear que el modelo académico establecido para la educación superior en el país a partir del año 2008 ha tenido un efecto positivo en el desarrollo de la actividad científica de las universidades. En este centro se plantea como objetivo general impulsar la investigación formativa y generativa para responder a las necesidades prioritarias de la universidad y de la población de la zona central del Ecuador, para mejorar su calidad de vida y elevar la productividad y competitividad mediante la transferencia tecnológica y apoyo a la innovación. (p.118)

Por otro lado, la inequidad educativa es un problema, así que es necesario buscar permanentemente que todos cumplan sus objetivos trazados buscando

acceso, la equidad y calidad educativa, por esto Quindemil, Intriago y León (2017) indican que:

El Ecuador no estuvo exento de inequidades en la educación superior. Muchas de las generaciones anteriores no tuvieron el privilegio de una formación académica, por no contar con los recursos necesarios para acceder a ella. Sin embargo, los años posteriores han mostrado el camino al conocimiento y al progreso social. Las generaciones actuales participan activamente en la construcción de un país que se traza retos y ubica estándares elevados, comparándose con naciones desarrolladas. Uno de estos retos es el gestionar una educación superior equitativa y de calidad; porque, sabido es que, con individuos bien instruidos, la sociedad avanza y las personas se sienten útiles por formar parte de ese progreso. (p.73)

La Educación Superior en Ecuador tiene la finalidad de dar a conocer que es posible pertenecer a instituciones con el fin de formar personas con valores asentados, ética y demás valores. La educación es una parte fundamental para lograr el desarrollo personal y profesional ya que trascenderán en todo su entorno. Todos los universitarios ecuatorianos tienen deberes y derechos de participar en proceso de educación superior de calidad y pertinente sin discriminación.

## **2.2. MERCADO LABORAL**

Albina (2015) señala que “los estudios sobre el mercado de trabajo han estado tradicionalmente dominados por los enfoques neoclásicos que toman como base del análisis la noción de equilibrio económico” (p.355). Por otro lado, Plata (2016) define que “la formación es un componente fundamental para el individuo que busca integrarse al mercado de trabajo. La educación universitaria pretende responder a las necesidades sociales y a las demandas del mercado generando atributos en los individuos” (p.3). El mercado laboral es la relación que existe entre el empleador y las personas que buscan empleo, el objetivo del mercado laboral es la obtención del empleo, este ocupa un lugar importante en el factor

social y humano ya que el mercado laboral de nuestro país varía constantemente.

Además, Álvarez y Romero (2015) mencionan que “Los constantes y rápidos cambios que se producen en el mercado laboral tienen una gran influencia en la empleabilidad de los graduados, estos tienen que aprender a ser más flexibles, estar preparados para aprender, desaprender y aprender nuevamente” (p.8). Además, Rivera, León y García (2017) afirman que “Los estudios en torno al mercado laboral para el profesional de la información, así como los requerimientos para su inserción en el ámbito laboral, donde los problemas que enfrentan los egresados de las carreras informacionales parecen ser latentes” (p.7). Terminar la universidad no siempre significa que se encontrara un trabajo rápidamente, esto es algo que se presenta comúnmente y esto se debe a que es posible que no se hayan adquirido las habilidades conocimientos o técnicas para el mercado laboral.

La falta de empleo para recién egresados es algo que se presenta comúnmente en nuestro país debido a las pocas oportunidades mas no por su no voluntad, por esto Pérez (2016) menciona que:

La relación que la teoría dominante encuentra entre las prestaciones y la búsqueda de trabajo es inversa. A medida que se incrementan las prestaciones por desempleo, disminuye la búsqueda de trabajo. La misma relación se supone que existe entre la prestación y duración del desempleo. Sin embargo, esta podría ser una característica de los regímenes de prestaciones asistenciales que no exigen requisitos de acceso a la prestación y que entregan beneficios ilimitadamente, que es uno de los supuestos base en los estudios sobre la búsqueda trabajo y el salario de eficiencia. (p.11)

El mercado laboral se lo define como el lugar donde los trabajadores buscan ser contratados para brindar un servicio a la sociedad en un lugar que demande de esta persona para ocupar ese lugar de trabajo, para esto los profesionales

egresados de la carrera de Administración pública de la ESPAM MFL deben estar capacitados para ocupar estos espacios de trabajo es decir tener las actitudes y aptitudes que buscan los contratistas del sector público.

### **2.2.1. MERCADO LABORAL PARA PROFESIONALES EN ECUADOR.**

Según la Encuesta nacional de empleo, desempleo o subempleo (ENEMDU, 2018) el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) indica que:

El objetivo de la ENEMDU es proveer información sobre la actividad económica y las fuentes de ingreso de la población. Esta encuesta está diseñada para proporcionar estadísticas sobre los niveles, tendencias y cambios en el tiempo de varios indicadores de mercado laboral como la población económicamente activa, población económicamente inactiva, empleo adecuado, subempleo y desempleo, entre los más importantes. (p.5)

El no conseguir un empleo afecta el entorno emocional de los profesionales al no lograr oportunidad por ser recién egresado y carecer de experiencia además, Arboleda (2017) señala que:

El mercado laboral ecuatoriano presenta un sin número de dificultades las cuales pueden ser observadas a través de sus indicadores y a su vez analizadas de acuerdo a la realidad que vive el país, la que evidencia que la calidad del empleo en Ecuador es baja existiendo un gran porcentaje de empleo informal lo que demuestra que gran parte del empleo es inadecuado en el país. (p.18)

De manera general el trabajo es considerado un mercado laboral, donde los trabajadores ofrecen sus servicios en las empresas que lo demandan, y esta demanda depende de la globalización. Este funciona dependiendo de los perfiles

profesionales, las condiciones laborales que exigen, el nivel de estabilidad es decir el tiempo que conserve su trabajo, entre otros.

## **2.2.2. MERCADO LABORAL PARA PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO.**

El mercado laboral en el sector público es de vital relevancia ya que este es el encargado de administrar todos recursos y hacer cumplir las Leyes, por otra parte, la Ley Orgánica del Servicio Público (2018) en su artículo 176 define que:

El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente. (p.47)

Por otra parte, es importante conocer sobre la demanda laboral actual en el sector público incluyendo todas sus entidades, es por esto que Gontero Y Zambrano (2018) indican que:

Es comprensible que la información sobre el mercado laboral no se refiera solo a la que se produce a nivel de los Ministerios de Trabajo. Existen varios organismos públicos y también privados que producen información que podría ser utilizada como IMEL. A modo de ejemplo pueden mencionarse los Ministerios de Educación, Social, Economía, Planificación y Desarrollo, así como los Bancos Centrales, los Institutos de Estadísticas, los Institutos de Formación y Capacitación, las Universidades, ONG, los Consejos Sectoriales, empresas de reclutamiento y de producción de información laboral. Cada organismo involucrado puede utilizar diversas fuentes tanto cualitativas como cuantitativas para producir información sobre la situación del mercado de trabajo. (p.13)

El personal que labora en el mercado laboral del sector público en su mayoría debe tener un nivel de educación superior es uno de los factores esenciales el determinar una preparación académica eficiente y además recibir capacitaciones continuas y que apliquen con su trabajo y esta responsabilidad recae sobre los servidores públicos tomando en cuenta que estas motivan a dar lo mejor en su puesto de trabajo.

### **2.2.3. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.**

Cada vez se presentan más tendencias del mercado laboral debido a los inquebrantables cambios y exigencias en el mercado y sobre todo en el sector público, por esto Gutiérrez (2018) Señala que.

El progreso científico ha incrementado el nivel de calificación de la fuerza de trabajo en virtud de la tendencia por disminuir el trabajo operativo y repetitivo como consecuencia del proceso de automatización. A medida que aumentan los requisitos de calificación para todas las ocupaciones debido al continuo progreso científico y técnico, se vuelve cada vez más necesaria la articulación entre formación y ocupación, lo cual refuerza el postulado de que el papel del sistema educativo es cumplir eficazmente una función técnica en la producción. En otras palabras, otorgar el conocimiento requerido por cada ocupación según sea definida en la división del trabajo, así como asociar el empleo y la productividad de la fuerza laboral al tipo y nivel de acreditación educativa adquirida. (p.8)

También se menciona que la existencia y la perdurabilidad de un mercado de trabajo justo, equitativo y seguro depende de la sostenibilidad en el tiempo de un constante desarrollo económico que respalde la generación de empleos de calidad en cantidad suficiente para absorber la oferta laboral existente (personas trabajadoras dispuestas a trabajar) y que, a la vez, permita cubrir las expectativas por parte de la demanda de empleo (empleadores y

empleadoras). Asimismo, depende en forma directa de un elevado nivel de actividad que propicie la inversión y que prevea crecimiento en el corto, mediano y largo plazo (Sconfieza, 2016, p.100).

Existen constantes cambios tecnológicos y exigencias de personal capacitado para sobrellevar y liderar en el mercado laboral es fundamental en el servidor para sobresalir en un puesto de trabajo, es por esto que Bracciaforte (2019) define que:

Sin dudas el mercado laboral está cambiando ampliamente. Según un estudio realizado por la consultora HuCap, la flexibilidad horaria es la demanda número uno de estas nuevas generaciones, quienes valoran además un estilo de liderazgo participativo y estructuras menos jerárquicas. Las empresas que quieran retener a esta fuente de trabajo, deben tener esto en cuenta. Y según datos de Universo Global, en el año 2020 los dilleniales representarán el 50% de la fuerza laboral., y en el 2025 representarán el 75% del total de la fuerza laboral mundial. (p.1)

Las tendencias laborales dependen del empleador que es el que recluta el personal que buscan dependiendo del interés a los profesionales y también de los trabajadores que estén y se sientan motivados en la empresa pública, y sacar lo mejor de ellos y gestionar tiempo. Las tendencias del mercado laboral también dependen del direccionamiento que tengan las instituciones públicas y estas tienen inicio y metas y el equipo que son los administradores.

## **2.2.4. COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Las competencias profesionales para los administradores públicos crecen cada día debido que continuamente se lanzan más profesionales al mercado laboral Domínguez, Silva, Castoreña, Barrera y Ramírez (2017) definen que:

El terminar una carrera profesional no asegura que el egresado obtenga un buen empleo, o aún peor, que tenga un empleo. Desafortunadamente la situación que vive el país y el mundo actualmente no da una garantía de lograr empleo para todos los recién egresados. Además, el área laboral exige un sin fin de características como resolver problemas, trabajar bajo presión y sobre todo pensar de manera crítica, pero ¿de qué manera se logran esas cualidades?, únicamente con la práctica que la experiencia laboral te desarrolla, pero si no se da la oportunidad, entonces el camino hacia lo laboral está muy distante. (p.4)

La responsabilidad de ocupar un puesto de trabajo en el sector público conlleva el compromiso de enfrentar responsabilidades indispensables en nuestro país, asimismo el Ministerio de Trabajo (2015) establece que:

La administración pública ecuatoriana se enfrenta a una realidad compleja, en la que los nuevos desafíos y oportunidades demandan acciones innovadoras y específicas. El Estado actual tiene que ser capaz de suministrar servicios públicos de calidad y universales en respuesta a necesidades y aspiraciones concretas y diversas, pertenecientes a una ciudadanía heterogénea y plural. (p.5)

El ser un profesional capacitado con las habilidades y destrezas facilitará la obtención de un lugar de trabajo ya que obtendrá ese reconocimiento o notoriedad de estar apto para insertarse en el mercado laboral, por esto Climent y Navarro (2016) sostienen que:

Las tendencias más novedosas en el ámbito de los recursos humanos apuntan hacia la construcción de marcas personales profesionales, singulares y específicas, a través de las cuales cada persona obtenga un verdadero y exclusivo valor añadido frente al mercado de trabajo. Se trata de superar la realidad convencional, en el que el mercado de trabajo dicta qué requisitos profesionales son necesarios para ocupar unos puestos de trabajo predeterminados, a una visión más contemporánea y adaptada a la nueva realidad socioeconómica, en la que la persona construye una identidad profesional que pueda ser “altamente vendible” en el mercado laboral y que, sobre todo, sea única y por tanto destacable del resto de candidatos. (p.129)

Las competencias profesionales son aquellas habilidades destrezas que posee un profesional. Los profesionales deben ser competentes y saber utilizar las capacidades que tiene, utilizarlos de forma adecuada buscando cumplir logros de todos y esto se logra con los conocimientos, habilidades y actitudes correctas y estas se desarrollan a lo largo de la preparación estudiantil.

### **2.3. DEMANDA LABORAL.**

El ingreso laboral es la remuneración que reciben los empleados por la prestación de sus servicios en una institución, así como Carrillo (2019) expresa que:

El ingreso laboral, que reciben los empleados, genera un conjunto de decisiones de consumo y ahorro para mantener un nivel socioeconómico. Los trabajadores buscan siempre mejorar su salario (o sueldo) en base a la educación obtenida, la experiencia laboral, el capital social y otras habilidades. En este sentido, los trabajadores deben comprender sus competencias y cualificaciones para ofertar su fuerza laboral de forma diferenciada en el sistema económico. (p.9)

Por otro lado, el mercado laboral es muy competitivo por lo que requiere de excelente preparación y competencia Padilla (2017) sostiene que:

El mercado laboral para las carreras administrativas tiende a presentar oportunidades de empleo, y que el perfil que se demanda de los aspirantes es que estos posean actitudes de liderazgo y de mando, y de conocimientos del sector empresarial. Por lo general los aspirantes carecen de dichos conocimientos, pues en la mayoría de los casos la formación universitaria no los incluye. (p.14)

vega et al. (2018) establece que “los empleadores demandan profesionales con alto desarrollo de competencias emocionales, a las cuales no se les presta la debida atención en la formación profesional, abriendo así una brecha entre la demanda del mercado laboral y la preparación del egresado”. (p.1). la importancia de la formación profesional se constituye debido a las exigencias de los mercados laborales de conocimientos e información que genere un grado alto de inserción laboral de los egresados de universidades.

La demanda laboral son aquellos puestos de trabajos o vacantes que una empresa u organización ofrece al público, sin embargo, el aspirante interesado a obtener ese puesto de trabajo debe cumplir con todos los requisitos que el empleador demande de acuerdo a las necesidades de la empresa como la experiencia, los conocimientos, ser competente entre otros que requiera.

### **2.3.1. PERFIL PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO.**

El perfil profesional del administrador público es fundamental al momento de buscar empleo ya que determina que tan capacitado se encuentra y como ha sido su formación, por lo tanto, Pérez (2015) indica que:

El perfil del administrador público del futuro debe estar basado en varios factores: alta profesionalización es decir la capacidad de cumplir con las tareas encomendadas de una forma eficiente y eficaz, un perfil innovador,

elevados valores morales y por supuesto visión de largo plazo, para lograrlo debemos modificar los planes de estudio y orientarlos hacia la persecución de éstos fines. Lo anterior con un claro sentido social, nunca se debe perder de vista el fin elemental del Estado, que es conseguir el desarrollo pleno de su sociedad, y cada funcionario público es un empleado que debe coadyuvar al cumplimiento de dicha meta. (p. 5)

Por lo tanto, los administradores públicos deben tener una visión de profesional emprendedor de crear nuevas estrategias, saber afrontar los problemas y encontrar la mejor manera de resolverlos del mismo modo, Valenzuela y Rivera (2016) menciona que:

El Administrador Público es un profesional, formado con los conocimientos y las metodologías de las ciencias y tecnologías propias de la función pública, en especial las relativas a las áreas de administración, ciencias políticas, derecho, economía, finanzas, sociología, psicología y otras disciplinas afines. La motivación principal del administrador público es el bien común como razón última de su accionar. Entiende que las consecuencias de sus decisiones modifican y altera las condiciones de vida de los ciudadanos, por lo tanto, su accionar debe estar observado por las normas y preceptos que define la ética pública. La formación del Administrador Público entrega y desarrolla conocimientos, criterios, habilidades, competencias y vocación necesarios para desempeñarse profesionalmente en organizaciones del sector público, en las funciones de planificación, organización, dirección y control, en los distintos niveles que las conforman. Del mismo modo, podrá desempeñarse en organizaciones del sector privado con y sin fines de lucro nacionales e internacionales, en las materias de su competencia. (p.106)

Igualmente, Jaramillo (2015) indica que: “El perfil profesional está delimitado por un conjunto de conocimientos y habilidades que determinan el ejercicio profesional y satisfacen las demandas del medio laboral” (p. 114). De igual manera, Piela, Prieto, y Pulido (2017) indican que: “Los perfiles profesionales

sintetiza el ideal de la formación profesional, ya que traducen las aspiraciones de las instituciones educativas, en relación con las formas en que los egresados deben contribuir al desarrollo de los sectores en los cuales se insertan (p. 3). En síntesis, el perfil profesional son aquellos conocimientos que adquiere un profesional en su etapa de formación académica, también se lo considera como un factor fundamental para poder ingresar al mercado laboral.

El administrador público debe tener un perfil basado en altos valores morales que le permitan ejercer su profesión bajo principios y ética, además debe poseer la formación adecuada y necesaria para poder cumplir con los objetivos planteados y satisfacer las necesidades del sector públicos, ofrecer servicios de calidad a la sociedad así también tener el control del liderazgo y manejar todas sus funciones con eficiencia y eficacia.

## **2.4. INSERCIÓN LABORAL**

La inserción laboral es la etapa en que un profesional se inmersa en el mercado laboral para conseguir empleo y satisfacer sus necesidades mediante el desarrollo de sus habilidades puesto que, Tarapués (2017) indica que:

La inserción laboral es un proceso que se inicia en la educación formal con el desarrollo de competencias que permitan satisfacer la demanda laboral y las exigencias del medio social, estas competencias permitirán a las personas ocupar las vacantes disponibles tomando en cuenta que la inserción laboral es fundamental para que la persona pueda tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a él como a su familia. Adicionalmente su constante capacitación le otorgará el derecho de mantener ese empleo o mejorarlo. Además de la obtención de una remuneración, la actividad laboral permite desarrollar comunicación, entendimiento con los compañeros de trabajo y el logro de objetivos personales. (p.21)

Santos y García (2016) afirman que “Es indudable que los recientes títulos de grado fueron creados con la pretensión de mejorar la calidad de la educación

superior, de diversificarla y de adaptarla de un modo más práctico a los nuevos entornos de trabajo” (p.121). Las universidades han hecho reformaciones en las cátedras que brindan para mejorar la calidad educativa promoviendo de esta manera unos profesionales más capaces adaptados y preparados para ingresar al mundo laboral.

Simón (2015) afirma que “El proceso de inserción laboral, entonces, se inicia en el momento en que el individuo finaliza su formación universitaria y se plantea salir en la búsqueda de un lugar en el mercado de trabajo”. (p. 36). Debido a que la inserción laboral es un proceso, se puede decir que para que un profesional pueda integrarse o introducirse a la inserción laboral debe pasar por un ciclo o periodo educativo, mediante el cual va a adquirir los conocimientos necesarios para poder enfrentarse al mercado laboral, luego de eso deberá enfrentarse a un grupo determinado de más profesionales con las mismas ganas de laborar.

De acuerdo a los autores antes mencionados, la inserción laboral se la considera como aquel proceso que el profesional atraviesa al momento de hacer la búsqueda de trabajo con el objetivo de adquirir algún empleo de acuerdo a su formación y que pueda satisfacer sus necesidades más importantes, no obstante, suele haber complicaciones ya que en el proceso se deben desarrollar todas sus aptitudes o capacidades que le permitan conseguir el empleo.

### **2.4.1. EMPLEO**

Michavila et al. (2018) indica que “la creación de empleo de calidad es una de las prioridades de todos los agentes públicos y privados en nuestro país, ya que supone una fuente de progreso social y económico” (p.9). Asimismo, Torres (2018) afirma que el empleo es “una ocupación y un derecho que se realiza en organizaciones y empresas a cambio de un salario, es un trabajo que requiere de experiencia y conocimientos, así como compromiso, esfuerzo, motivación, responsabilidad, además de contar con suerte para encontrarlo” (p.7). El empleo es un indicador que está determinado por la demanda laboral y que es muy importante y necesaria en la economía de un país, debido a que la sociedad al

recibir empleo genera mayor calidad de vida, por lo tanto, para obtener un empleo no solo se requiere de una buena formación educativa, sino también el deseo y compromiso para adquirirlo.

El empleo es muy importante porque les permite a las personas recibir un sueldo fijo a cambio de ofrecer sus servicios laborales y de esta manera le permite al empleado contar con una buena estabilidad económica, asegurando el bienestar de la persona, además, ayuda al buen desarrollo de un país, de modo que, el empleo mejora la calidad de vida de la sociedad llevándolos a vivir en un ambiente cómodo de acuerdo a sus necesidades.

### **2.4.2. DESEMPLEO**

Barrera (2016) sobre el desempleo sostiene que. “El desempleo es una situación en que algunas personas que, teniendo la capacidad, el deseo y la edad de trabajar no encuentran vacante, por lo que no perciben ingresos, es la persona que no ha sido absorbida por la oferta laboral” (p.27). Asimismo, la investigación de Vera (2015) también en las causas del desempleo hace referencia a “la situación en la que se encuentra una persona que teniendo capacidad, edad y ganas de trabajar no puede conseguir un empleo, es decir, carece de empleo y por ende de un ingreso para cubrir sus necesidades básicas” (p. 3). Muchos profesionales suelen encontrarse en desempleo, por lo que no pueden satisfacer sus necesidades y tener una mejor calidad de vida, cabe recalcar que la calidad de conocimientos y destrezas adquiridas en los profesionales es de vital importancia porque le permite tener mayores posibilidades de empleo en el mercado laboral.

Por otra parte, es importante recalcar la educación juega un papel muy importante, ya que depende mucho los perfiles profesionales con las ofertas de empleo tal como, Rivas (2015) indica:

Un factor importante en el asunto del desempleo es la educación, pues la especialización en carreras nuevas que hasta hace poco eran

prácticamente desconocidas es cada vez más importante dentro del sistema productivo y cabe preguntar si nuestra estructura educativa se ha renovado para ofrecer al mercado laboral los puestos que el sistema productivo requiere. De allí la importancia de analizar qué grupos y cómo son afectados por el desempleo como detener sostenidamente el alto ritmo de crecimiento des ocupacional de los jóvenes que no tienen ni oficio ni beneficio en la sociedad. (p.22)

El desempleo es uno de los problemas que posee una sociedad, muchas personas carecen de empleo lo cual lleva a desestabilidad económica de un país, debido a que las plazas de trabajo son limitadas las personas teniendo la capacidad y conocimientos afines para adquirir un puesto de trabajo no lo pueden conseguir lo cual genera que esta parte de la población carezca de ingresos y no pueda satisfacer sus necesidades más importantes.

## **2.5. PLAN DE ACCIÓN**

El plan de acción es una guía que permite presentar de manera ordenada todas las actividades que se van a realizar para en un proyecto, así como, Cusme y Zambrano (2015) lo expresan a continuación:

El plan de acción es una herramienta que permite presentar de forma resumida las tareas que se van realizar en un tiempo específico y el monto económico estimado que se va a utilizar en la ejecución de las mismas, se priorizan las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas que deben estar enmarcados en una adecuada política de comunicación interna, donde se puede informar la finalidad del proceso en la institución. (p.20)

Proaño, Gisbert, y Pérez (2017) señala que “el plan de mejora es un proceso que se utiliza para alcanzar la calidad total y la excelencia de las organizaciones de manera progresiva, para así obtener resultados eficientes y eficaces” (p.52). Por otro lado, Freire (2015) indica que “un plan de acción es aquel que detalla las

tareas que corresponden ejecutar a determinadas personas involucradas, con el fin de lograr un objetivo dado, en un plazo de tiempo determinado, manejando un monto de recursos asignados” (p. 28). Por lo tanto, el plan de acción o mejora es un proceso que tiene como finalidad mostrar de manera resumida todas las tareas o actividades que se van a realizar mediante el mismo, además de que todas sus actividades van enmarcadas hacia el logro de sus objetivos llevando a una mejora continua.

El plan de acción es aquel instrumento que se lo se utiliza para resumir todas las actividades que serán planteadas y se requieren para mejorar la calidad de la institución, dentro de ella se encuentran el presupuesto que será utilizado para la ejecución de las mismas mediante un plazo de tiempo, los objetivos y metas a alcanzar y así poder obtener resultados deseados.

## **CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO**

Para el desarrollo de la Investigación se tomó en cuenta los siguientes aspectos importantes.

### **3.1. UBICACIÓN**

La presente investigación se realizó en la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL ubicada en el sitio Limón de la ciudad de Calceta del cantón Bolívar.

### **3.2. DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se estimó una duración de 9 meses dando cumplimiento al cronograma correspondiente.

### **3.3. VARIABLES DE ESTUDIO**

#### **3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:**

- Estudio de la Demanda Laboral a los profesionales titulados en la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL.

#### **3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE:**

- Competencias profesionales

### **3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la presente investigación detallan de qué manera se llevó a cabo la investigación, esta técnica permitió interactuar con los empleadores y profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, además de explicar los métodos que utilizamos y la validez de los resultados obtenidos, incluyendo información pertinente para entender los resultados de la investigación.

#### **3.4.1. MÉTODO INDUCTIVO**

Alan y Cortes (2018) indica que:

El método inductivo se fundamenta en el razonamiento que parte de aspectos particulares para construir juicios o argumentos generales. Mediante este método se formulan las teorías y leyes científicas. El método inductivo efectúa observaciones, las ordena y clasifica, a fin de extraer conclusiones de ámbito universal partiendo del cúmulo de datos particulares. (p.22)

Este método parte de lo particular a lo general es decir de la opinión que tienen las personas en este caso los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, la experiencia que poseen dentro del ámbito laboral y comparar esos conocimientos o experiencias con los conceptos ya establecidos, también se lo entiende como el método que consiste en observar los hechos y analizarlos.

### **3.4.2. MÉTODO DEDUCTIVO**

Rodríguez y Pérez (2017) afirma que:

El método tuvo su origen entre los filósofos griegos. Aristóteles y sus discípulos lo implantaron como un proceso del pensamiento en el que, de afirmaciones generales, se llegaba a afirmaciones particulares que aplicaban las reglas de la lógica. Mediante este procedimiento, se organizan hechos conocidos y se extraen conclusiones mediante una serie de enunciados, conocidos como silogismos, que comprenden: la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. (p.188)

Mediante el método deductivo se pudo partir del contenido general hasta lo específico, además de conocer la verdad o falsedad de la situación laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL.

### **3.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Para la elaboración del Estudio de la demanda laboral para los profesionales egresados de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL en el periodo 2017-2018 se consideran tres tipos de investigación para la realización los cuales son, la investigación de campo, esta permitió estar en contacto directo con los profesionales egresados y empleadores, la investigación bibliográfica que ayudó a la recopilación de información mediante conceptos ya establecidos y la investigación descriptiva es aquella que permitió la descripción de las características del objeto de estudio.

### **3.5.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

Tamayo (2016) define que el trabajo de campo consiste en:

El desplazamiento del investigador al sitio de estudio, el examen y registro de los fenómenos sociales y culturales de su interés mediante la observación y participación directa en la vida social del lugar; y la utilización de un marco teórico que da significación y relevancia a los datos sociales. En este sentido, la etnografía no es únicamente una descripción de datos, sino que implementa un tipo de análisis particular, relacionado con los prejuicios, ideología y concepciones teóricas del investigador. El investigador no solamente observa, clasifica y analiza los hechos, sino que interpreta, según su condición social, época, ideología, intereses y formación académica. (p.18)

La investigación de campo se realizó en el lugar de los hechos y permitió mediante la observación directa e interacción que se tuvo con los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública y empleadores de las Instituciones y de esta forma se pudo analizar el comportamiento y factores que influyen para la contratación de los profesionales egresados de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL.

### **3.5.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Goris (2015) hace referencia que la investigación bibliográfica:

Es un paso previo que se da antes de comenzar a realizar una investigación. Con la revisión bibliográfica nos aproximamos al conocimiento de un tema y es en sí la primera etapa del proceso de investigación porque nos ayuda a identificar qué se sabe y qué se desconoce de un tema de nuestro interés. La revisión bibliográfica es una sinopsis que resume diferentes investigaciones y artículos que nos da una idea sobre cuál es el estado actual de la cuestión a investigar. En la

revisión se realiza una valoración crítica de otras investigaciones sobre un tema determinado, proceso que nos ayuda a poner el tema en su contexto (p. 3)

La investigación bibliográfica es muy importante porque es esencial dentro de la investigación, también se la consideró como la base de la investigación porque permitió obtener la recopilación de información mediante fuentes confiables como revistas científicas, libros pdf , entre otros, sobre la demanda laboral, además sirvió como soporte teórico y referencial, en el estudio de la demanda laboral para los profesionales de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL se aplicó esta investigación bibliográfica para todo el sustento teórico.

### **3.5.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA**

Díaz Y Calzadilla (2016) indica que:

La investigación descriptiva opera cuando se requiere delinear las características específicas descubiertas por las investigaciones exploratorias. Esta descripción podría realizarse usando métodos cualitativos y, en un estado superior de descripción, usando métodos cuantitativos. Estos últimos tienen como función esencial medir (de la forma más precisa posible) las características, propiedades, dimensiones o componentes descubiertos en las investigaciones exploratorias; de esta manera, los estudios exploratorios se interesan por descubrir, mientras que las investigaciones descriptivas, en última instancia, se interesan en medir con la mayor precisión posible (p.118).

La investigación descriptiva permitió descubrir y describir de forma ordenada las características específicas y verídicas de la realidad del objeto de estudio, sus actividades y procesos que realizan, muestra de forma precisa los estudios exploratorios, es decir, saber cuáles son las causas y efectos del problema eligiendo fuentes apropiadas para la investigación.

### **3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para la recopilación de información inmediata se recurrió a las técnicas de investigación y estas son la encuesta y la entrevista ya que cada una de ellas facilitó la recolección de información directa de los profesionales egresados de la carrera y empleadores de las respectivas instituciones, por lo tanto, las técnicas de investigación son procedimientos metodológicos diseñados a implementar los métodos y que fueron aplicadas en la investigación.

#### **3.6.1. ENCUESTA**

Fachelli y López (2016) mencionan que:

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa. (p.8)

La encuesta es una técnica cuantitativa y cualitativa que se realiza mediante un cuestionario con preguntas previamente diseñadas, y se aplicó de manera directa y formal a los profesionales egresados de la carrera de administración Pública, asimismo, a los empleadores de las Instituciones la cual permitió obtener información sobre el tema de la Investigación.

### **3.6.2. ENTREVISTA**

Troncoso y Amaya (2017) mencionan que:

La entrevista se debe realizar en un ambiente de diálogo, aceptación y empatía, lo cual es interesante para el sujeto de estudio y también para el investigador, pues es un momento no solo de conversación, sino de intercambio de vivencias, conocimientos, sensaciones, creencias y pensamientos de la persona entrevistada. (p. 2)

La aplicación de este instrumento es muy importante dentro de la investigación ya que se lo considera como una técnica cualitativa que permite obtener información valiosa de manera directa, misma que se aplicó a los empleadores del sector al cual se desempeñan los profesionales egresados de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL.

### **3.6.3. POBLACIÓN**

La población que se determinó en la investigación para conocer la demanda laboral de los profesionales de la ESPAM MFL, fue de 62 profesionales de la carrera de Administración Pública, los cuales 34 titulados pertenecían al periodo 2017 y 28 titulados al periodo de 2018.

## **3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN**

El manejo de investigación se encuentra dividido en tres fases con sus correspondientes actividades que se desarrollaron coordinadamente.

### **3.7.1. FASE 1. DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018.**

- Elaboración del instrumento para la encuesta a los graduados
- Aplicación de la herramienta
- Tabulación de los datos
- Análisis de la encuesta

En esta fase se realizó la elaboración del instrumento para la encuesta a los profesionales egresados, la cual fue de manera directa, ver (ANEXO 1) luego de aplicar la encuesta se procedió a la tabulación de la misma para obtener porcentajes de los tipos de preguntas realizadas, y así hacer el respectivo análisis de la encuesta.

### **3.7.2. FASE 2. DETERMINAR LA ACEPTACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL DE PARTE DE LOS EMPLEADORES.**

- Elaboración del instrumento para la entrevista a administradores del sector público
- Aplicación de la entrevista
- Análisis de la entrevista para determinar la aceptación del perfil profesional

Se procedió a la elaboración del instrumento para la entrevista a los administradores del sector público, ver (ANEXO 2) esta fue ejecutada de manera directa la cual proporcionó información de gran valor para la investigación, y así de esta manera realizar el respectivo análisis de la entrevista para determinar la aceptación del perfil profesional.

### **3.7.3. FASE 3. PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL.**

- Elaboración del nuevo perfil competencial del administrador publico
- Análisis de los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudio
- Sociabilización

En esta fase se hizo la elaboración de un nuevo perfil del administrador público, analizando aquellos aspectos que deberían incorporar y mejorar dentro de la planificación que tiene la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL mediante la socialización se permitió incrementar la aceptación de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública en el ámbito laboral.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El capítulo IV muestra todos los resultados que se obtuvieron en relación al estudio, los cuales se pudieron recopilar mediante encuestas y entrevistas para dar respuesta a la investigación y de acuerdo a esos resultados poder plantear un plan de mejoras.

### **4.1. FASE 1. DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018.**

En esta fase se encuentra la encuesta ya realizada por los profesionales de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL en el periodo 2017-2018, y así determinar la realidad laboral de los mismos.

#### **4.1.1. ENCUESTA A PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018**

Se pretendía encuestar al 100% del total de la población que pertenecía a 62 profesionales en el periodo 2017-2018, sin embargo, solo se pudo contactar 48 estudiantes, por lo tanto, en relación a los resultados del total de profesionales de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL detalla que 26 estudiantes del periodo 2017 y 22 profesionales en el año 2018.

Para localizar a los graduados de Administración Pública se recurrió al uso de algunos medios de comunicación obteniendo así la información deseada, indicando así que a 3 profesionales se los pudo entrevistar mediante llamadas telefónicas, a 23 se los encuestó mediante redes sociales (WhatsApp), y 22 mediante correo electrónico.

## 1. ¿Actualmente se encuentra laborando?

Cuadro 4.1. ¿Actualmente se encuentran laborando?

Actualmente se encuentra laborando	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	56%
NO	21	44%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

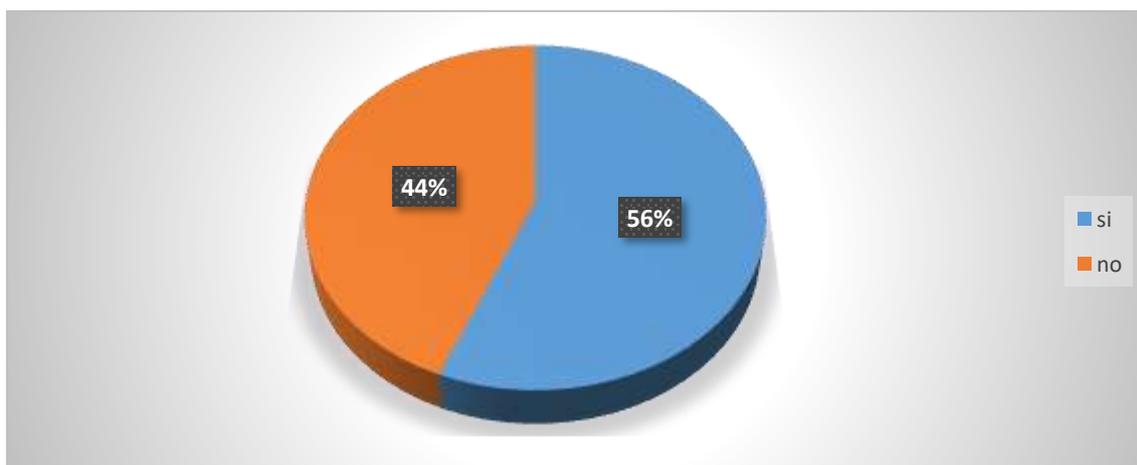


Gráfico 4.1. Actualmente se encuentra laborando

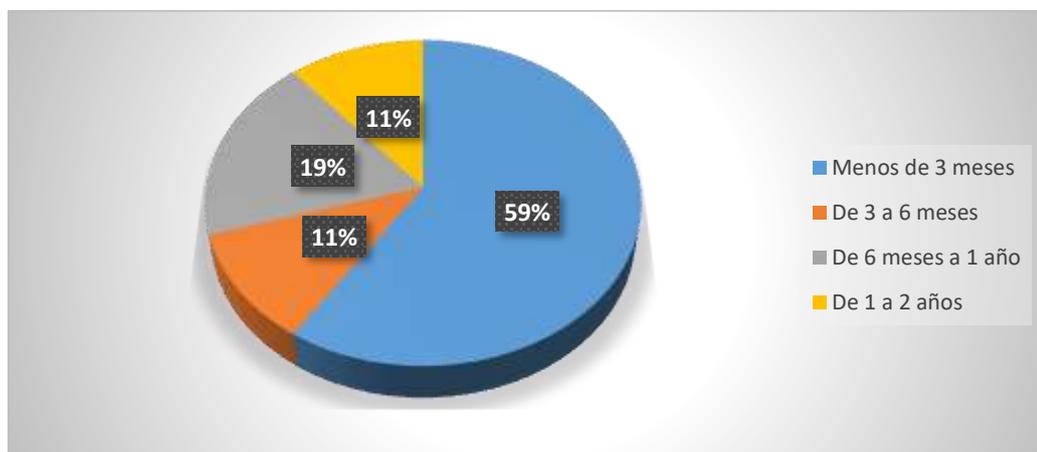
De acuerdo a la investigación realizada se indicó que el 56% de la población de los titulados en el 2017-2018 que pertenece a 27 profesionales se encuentran laborando, mientras que el 44% que pertenece a 21 estudiantes no han podido conseguir empleo, debido a esto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2017) sostiene que la evolución del mercado laboral en el último año se encuentra marcada por un deterioro en la calidad del empleo. Esto se refleja en un aumento de la tasa de subempleo, caída de los ingresos laborales, aumento de la informalidad, y un incremento del empleo no remunerado e independiente.

## 2. ¿En qué tiempo logró conseguir empleo?

**Cuadro 4.2.** Tiempo en conseguir empleo

Tiempo en conseguir empleo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	16	59%
De 3 a 6 meses	3	11%
De 6 meses a 1 año	5	19%
De 1 a 2 años	3	11%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta



**Gráfico 4.2.** Indique en qué tiempo logró conseguir empleo

En relación a los profesionales que se encuentran laborando arrojó un resultado de 27 en total se determinó que, de acuerdo a los datos estadísticos el 59% de los profesionales consiguieron trabajo en menos de 3 meses, el 11% logró conseguir empleo en el lapso de 3 a 6 meses, el 19% de 6 meses a 1 año, y finalmente el otro 11% de los profesionales encontró trabajo en el tiempo de 1 a 2 años. Domínguez, *et al* (2017) mencionan que terminar una carrera profesional no asegura que el egresado obtenga un buen empleo, o aún peor, que tenga un empleo. Desafortunadamente la situación que vive el país y el mundo actualmente no da una garantía de lograr empleo para todos los recién egresados.

### 3. Área donde labora

Cuadro 4.3. Área donde labora

Área donde labora	Frecuencia	Porcentaje
Servidor público	8	30%
Empresa privada	14	52%
Negocio propio	3	11%
Otro	2	7%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

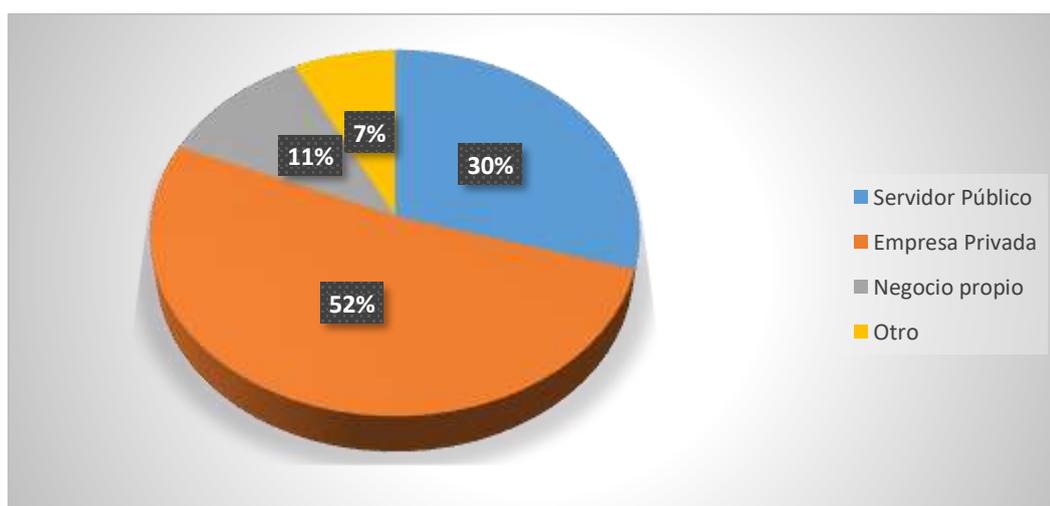


Gráfico 4.3. Área donde se encuentra laborando

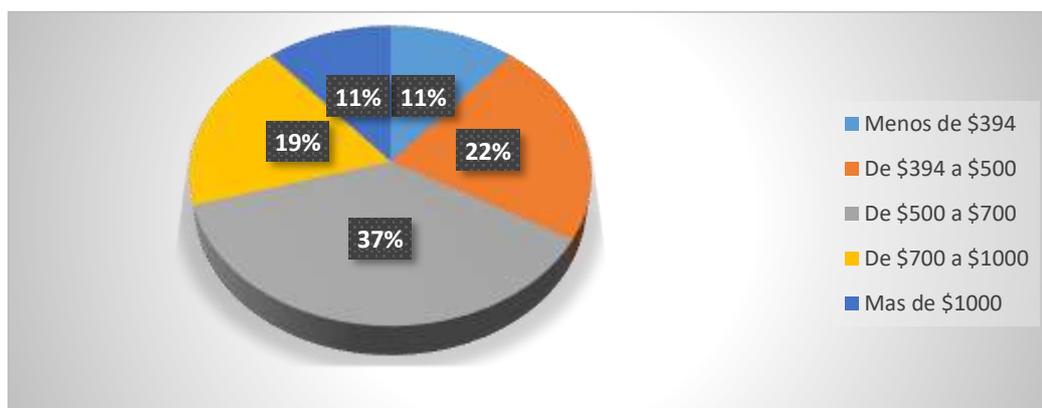
De acuerdo al área donde se encuentran laborando el mayor nivel de porcentaje se encuentra en el sector privado, es decir la mayoría de los profesionales de Administración Pública laboran en empresas privadas con un resultado de 52%, luego el sector público con un 30%, por consiguiente, en negocios propios con el 11% y 7% en otros como locales, etc. Estos resultados están relacionados con la investigación de Saltos, Páez y Recalde (2017) donde menciona que de las 262 encuestas que se realizaron, el 20,23% de los encuestados pertenecen al sector público, el 78,24% corresponden al sector privado, el 1.15% a empresas mixtas y el 0.38% a ONG.

#### 4. Marque en qué rango se encuentra su remuneración.

**Cuadro 4.4.** Rango de remuneración

Rango de remuneración	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$394,00	3	12%
De \$394,00 a \$700,00	6	23%
De \$500,00 a \$700,00	10	38%
De \$700,00 a \$1000,00	5	19%
Más de \$1000,00	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta



**Gráfico 4.4.** Marqué en qué rango se encuentra su remuneración.

Los resultados de la encuesta reflejan que el 8% de los titulados tienen un rango de más de \$1000,00 de remuneración, el 12% tienen una remuneración de menos de \$394,00, el 19% de los profesionales tienen un sueldo de \$700,00 a \$1000,00, el otro 23% de \$394,00 a \$500,00 y el mayor porcentaje de profesionales con un 38% tienen una remuneración de \$500,00 a \$700,00. Torres (2019) señala que de acuerdo al Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, la remuneración es un salario digno que ayudará con el sustento y las necesidades de la persona que trabaja y su familia, el pago del mismo se hará con mutuo acuerdo en plazos acordados con lo dispuesto a la ley y no puede ser degradado ni descontado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

## 5. Qué dificultades encontró al momento de conseguir empleo

Cuadro 4.5. Dificultades en conseguir empleo

Dificultades en conseguir empleo	Frecuencia	Porcentaje
Limitante de edad	1	4%
Falta de preparación	0	0%
Falta de experiencia laboral	20	74%
Falta de ayuda para encontrar trabajo	4	15%
Otros	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

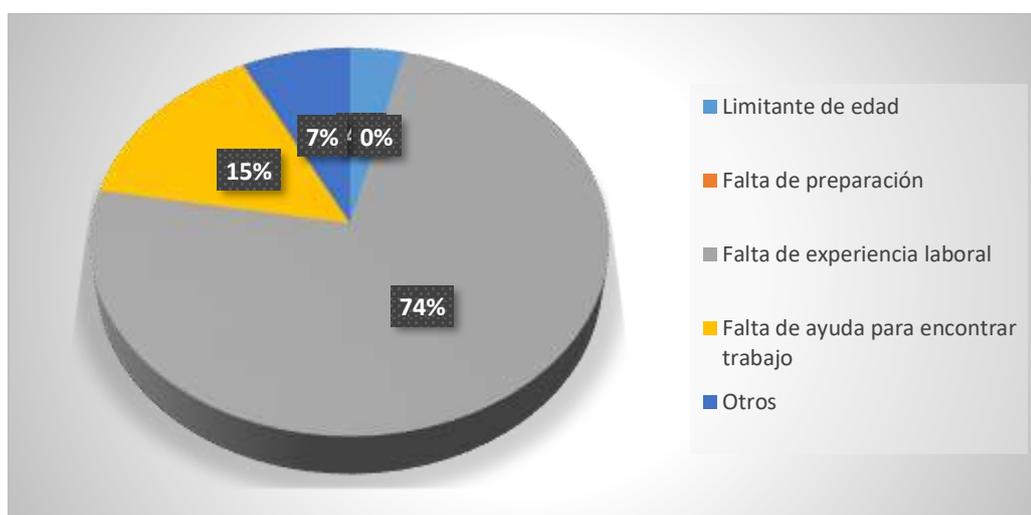


Gráfico 4.5. Dificultades para conseguir empleo

La mayor dificultad que encontraron los profesionales al momento de conseguir empleo fue la falta de experiencia laboral, el 74% de los profesionales tuvieron ese problema, luego el 15% por falta de ayuda para encontrar trabajo, el 7% tuvieron otras causas, el 4% por limitante de edad, y el 0% a causas de falta de preparación. De esta manera, Ayala (2015) menciona que en muchas instituciones los requisitos fundamentales para el ingreso es poseer título profesional acorde a la vacante solicitada, la experiencia y cumplir con el concurso que dispone la institución, una vez la persona haya ingresado a la

institución deberá desenvolverse de la mejor manera para mantenerse estable en la institución.

## 6. Indique cuál fue el medio para encontrar trabajo

Cuadro 4.6. Medio para encontrar trabajo

Medio para encontrar trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bolsa de trabajo	1	4%
Anuncios en periódicos	0	0%
Portales de internet	2	7%
Redes de contacto	3	11%
Recomendaciones de amigos o familiares	14	52%
Empleos anteriores	1	4%
Otros	6	22%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

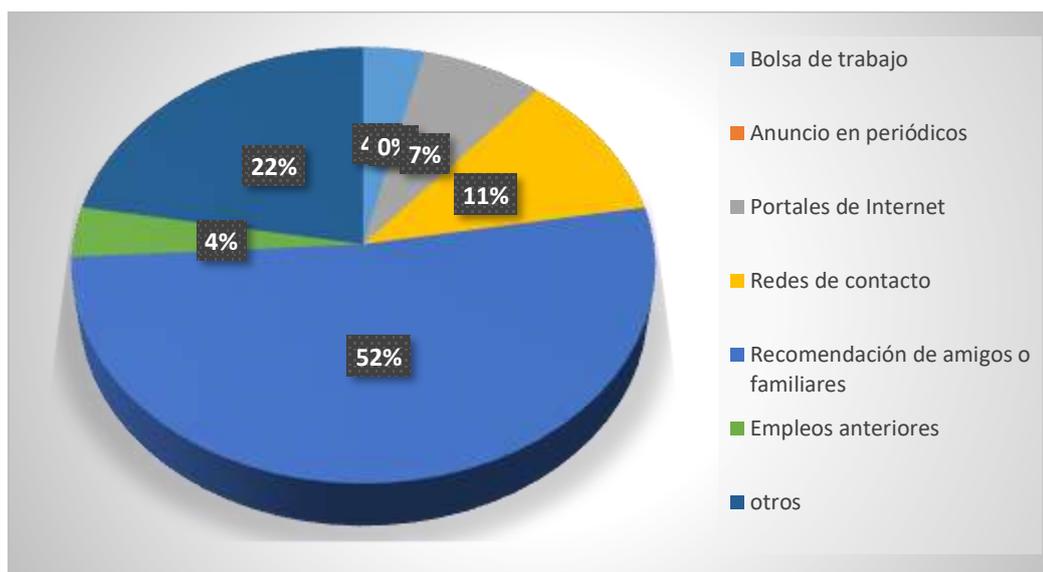


Gráfico 4.6. Medios para conseguir empleo

En el gráfico se presenta los medios que utilizaron los profesionales de la carrera de Administración Pública, se determinó que el 67% de los titulados lograron conseguir empleo mediante recomendaciones de amigos o familiares, el 14% mediante portales de internet, el 11% mediante redes de contacto, el 4%

mediante empleos anteriores, el 7% en portales de internet, y el otro 4% utilizaron otros medios para conseguir empleo de esta manera, Álvarez y Fernández (2016) definen que en este escenario insostenible, los jóvenes han sido los más afectados por los cambios del mercado laboral en los últimos 20 años. La esperanza de que la educación es una palanca que garantiza la empleabilidad y el acceso al mercado laboral se ha desvanecido.

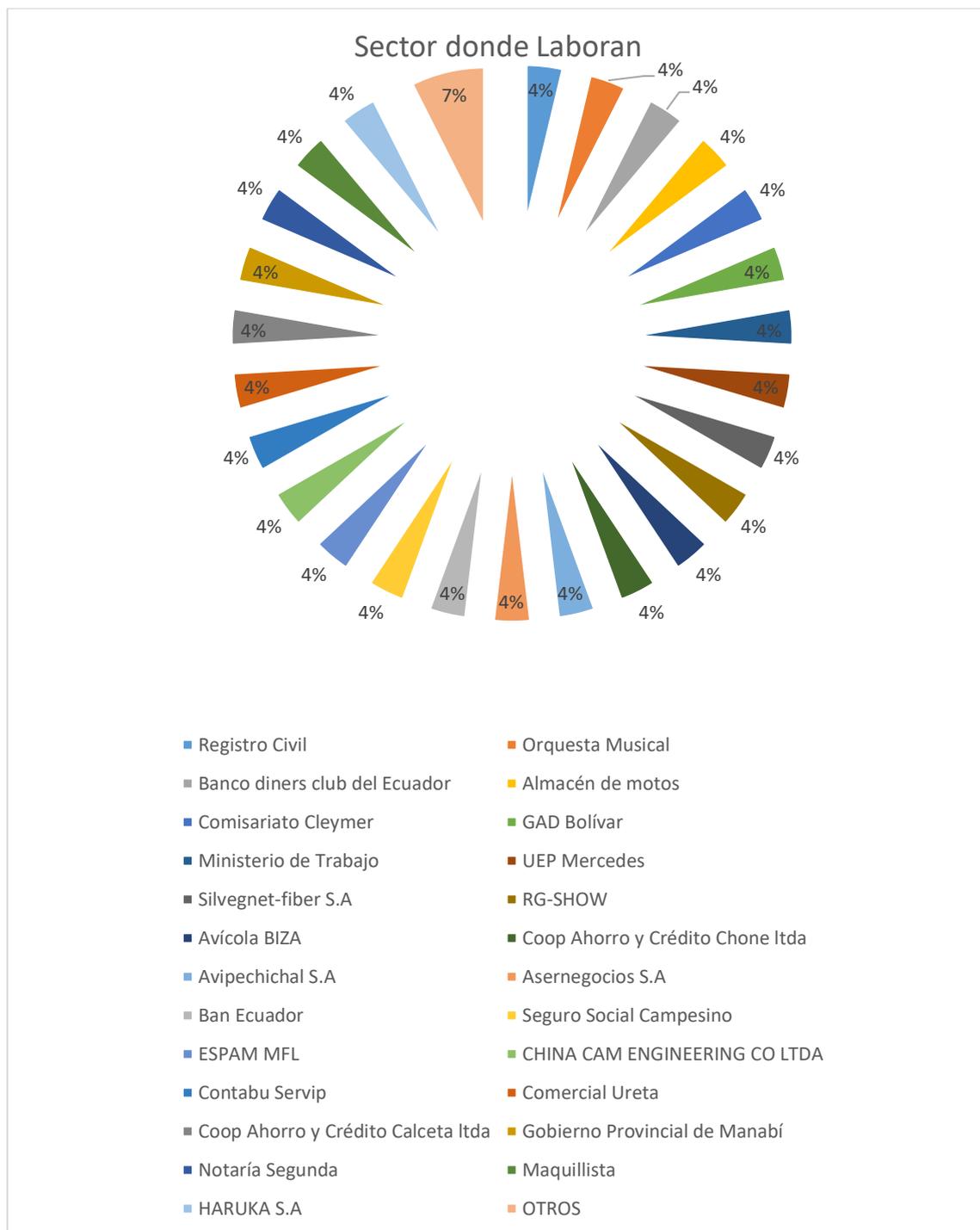
## 7. Seleccione con una (x) el sector donde labora y escriba el nombre

**Cuadro 4.7.** Nombre del sector donde labora

Lugar donde labora	Frecuencia	Porcentaje
Registro civil	1	4%
Banco diners club	1	4%
Comisariato Cleymer	1	4%
Ministerio de Trabajo	1	4%
Silvegnet-fiber S.A.	1	4%
Avícola BIZA	1	4%
Avipechichal S.A	1	4%
Ban Ecuador	1	4%
ESPAM MFL	1	4%
Contabu Servip	1	4%
Coop. Ahorro y crédito Chone Ltda	1	4%
Coop. Ahorro y crédito calceta Ltda	1	4%
Notaria Segunda	1	4%
Orquesta musical	1	4%
Almacén de motos	1	4%
GAD Bolívar	1	4%
UEP Mercedes	1	4%
RG-SHOW	1	4%
Asernegocios S.A	1	4%
Seguro Social Campesino	1	4%
CHINA CAM ENGINEERING CO LTDA	1	4%

Comercial Ureta	1	4%
Gobierno Provincial de Manabí	1	4%
Maquillista	1	4%
Haruka S.A	1	4%
Otros	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta



**Gráfico 4.7.** Sector donde laboran

En relación al gráfico anterior se muestran los sectores en donde se encuentran laborando los profesionales de la carrera de Administración Pública que dió como resultado al 54% de los titulados en el periodo 2017-2018, donde se muestran su lugar de trabajo, desde locales, negocio propio hasta instituciones públicas y privadas de la provincia de Manabí. Montoya, Albeiro, Saavedra y Ramiro (2016)

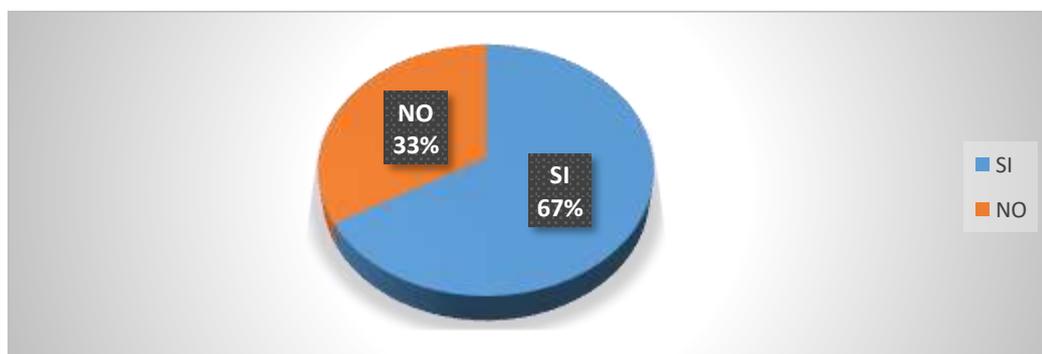
establecen que hoy en día las organizaciones requieren de personal con capacidad de interpretar los deseos de sus clientes, de hacer una transformación de los servicios, de mejorar e innovar como compromiso primordial de la comunidad, sin importar su tipología organizacional y el lugar en donde se encuentre inmersa.

## 8. Su empleo está afín con su título profesional.

**Cuadro 4.8.** Empleo afín con el título profesional

Empleo afín con el título	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	67%
NO	9	33%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta



**Gráfico 4.8.** Empleo a fin con el título profesional.

El 67% de los profesionales mencionaron que el título profesional que han adquirido está a fin con el empleo que adquirieron, por otro lado, el 33% mencionaron que su empleo no está vinculado con su título, asimismo, Núñez y Pazmiño (2018) indican que en cuanto a la pertinencia del título obtenido con su escenario laboral, el 58% dice que si están ejerciendo un puesto de trabajo inclinado a sus conocimientos y habilidades desarrollados en la universidad, es decir que están empleados en el área para lo que fueron formados profesionalmente, mientras que un 42% no están ubicados de acuerdo a su profesión, desempeñándose en otro campo laboral que no es acorde al título obtenido por ellos.

## 9. Su título universitario le sirvió para conseguir el empleo.

Cuadro 4.9. Título universitario

Título Universitario	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	67%
NO	9	33%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

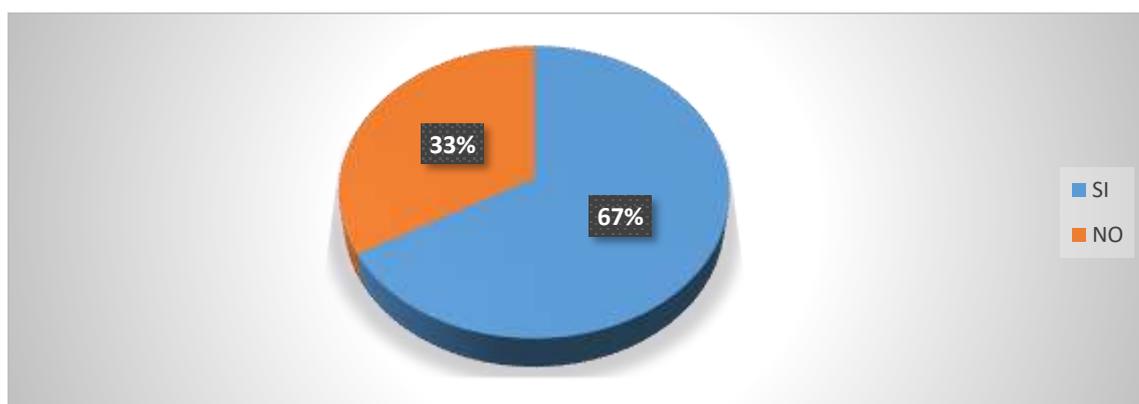


Gráfico 4.9. El título Universitario le sirvió para conseguir empleo

De acuerdo al gráfico anterior el 67% de los profesionales mencionaron que el título Universitario le sirvió para poder conseguir empleo, mientras que el 33% de los profesionales mencionaron que lamentablemente el título no fue de mucha ayuda para poder ejercer un empleo. González y Ortega (2015) argumentan que uno de los principales objetivos de los estudiantes de nivel superior es encontrar mejores opciones de empleo, por lo que para ascender socialmente se apoyan en sus estudios universitarios.

## 10. Qué temas de estudio le hubiera gustado recibir en su periodo académico.

Cuadro 4.10. Temas de estudio

Temas de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Marketing	16	33%
Comercio y Negocios	17	35%
Sistemas	9	19%
Mercadotecnia	6	13%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

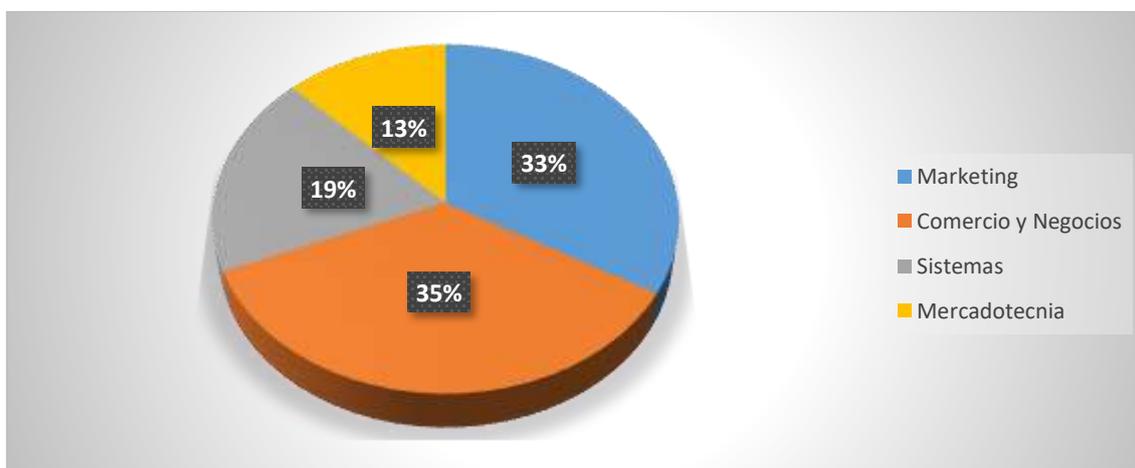


Gráfico 4.10. Qué temas de estudio le hubiera gustado recibir en su periodo académico.

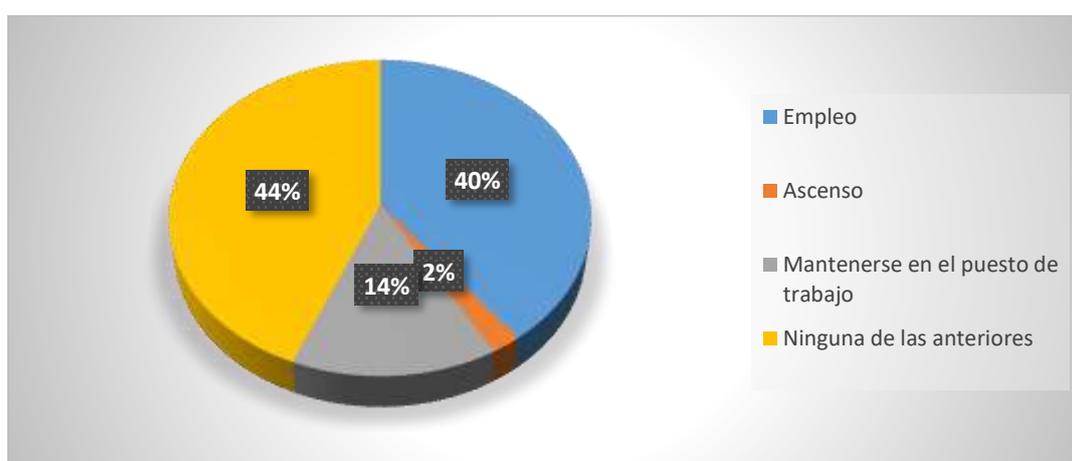
De acuerdo a los resultados que proyectaron en el gráfico anterior, las materias que más les hubiera gustado a recibir a los profesionales en su tiempo de estudio fue comercio y negocios, ya que el 35% de los profesionales eligieron esa opción, luego la segunda materia es la de Marketing el 33% de los profesionales eligieron ese tema de estudio, sistemas con un porcentaje de 19% y con un 13% el tema de mercadotecnia. No obstante, Lemoine *et al* (2016) menciona que según información adquirida mediante resultados de encuesta el nivel de formación académica de los graduados recibida en la ESPAM MFL fue muy excelente, para nuestra politécnica es satisfactorio encontrar que un porcentaje del 48% considera que la formación recibida en esta universidad es la indicada.

## 11. Qué le ha permitido lograr su formación profesional

**Cuadro 4.11.** Formación profesional

Formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Empleo	19	40%
Ascenso	1	2%
Mantenerse en el puesto de trabajo	7	14%
Ninguna de las anteriores	21	44%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

**Gráfico 4.11.** Qué le ha permitido lograr su formación profesional

Mediante los resultados expuestos en la encuesta realizada por los profesionales de la carrera de Administración Pública en el periodo 2017-2018 la formación profesional les ha permitido conseguir empleo a 40% de los titulados, al 14% le ha permitido mantenerse en el puesto de trabajo, el 2% pudieron conseguir un ascenso, pero al mayor porcentaje de 44% no les ha permitido ninguna de las anteriores. Miranda, Hernández y Hernández (2015) sostienen que en el contexto empresarial se aborda el desarrollo profesional asociado a la motivación, competitividad laboral y desempeño; todo esto con la finalidad de lograr mejores resultados en el ejercicio profesional para maximizar el éxito.

#### **4.2. FASE 2. DETERMINAR LA ACEPTACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL DE PARTE DE LOS EMPLEADORES.**

La aplicación de las entrevistas ayudó y mostró resultados sobre la información solicitada acerca de la aceptación laboral que tienen los profesionales de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL y requerimientos del perfil laboral que necesitan de los profesionales para insertarse en las instituciones públicas.

**Entrevista aplicada al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Portoviejo** se indicó que en el GAD de Portoviejo no se encuentran laborando profesionales graduados de la ESPAM MFL, mencionó que lo que requieren de los profesionales es que tengan experiencia en el sector público además de que su perfil profesional este a fin con el área de trabajo del cual se esté demandando personal, también que se capaciten continuamente para obtener más conocimientos para poder enfrentar cambios o problemas, además considera que los servidores públicos con los que cuenta el GAD actualmente cumplen y satisfacen los requerimientos del mismo, también comentó que no hay un aproximado de las plazas de trabajo que ofertan anualmente ya que esta depende y modifica.

**Entrevista aplicada al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta** quien mencionó que las áreas que presentan mayor demanda en el GAD son las áreas administrativas y que para lograr insertarse en las ofertas de trabajo que se presentan es importante que este cuente con habilidades, destrezas, valores y conocimientos sobre normativa legal, estos conocimientos son los necesarios para poder desempeñarse en el sector público y satisfacer de la mejor manera todo los requerimientos de la institución, también expreso su conocimiento sobre el prestigio de la calidad educativa que tiene la ESPAM MFL por lo cual recomendaría a los profesionales de nuestra Universidad como profesionales capacitados para obtener un cargo público.

**Entrevista aplicada al gerente de la Autoridad Portuaria del cantón Manta** indicó que no se encuentran profesionales de la ESPAM MFL en la Autoridad Portuaria y que para insertarse en alguna área de esta debe contar con el perfil profesional que se está requiriendo, sin embargo considera indispensable que se tenga ilustraciones sobre normativa, las plazas de trabajo que se ofertan se basan a la planificación pero al principio de este año se ofertaron 4 puestos de trabajo, además califica a los funcionarios públicos como capaces de dirigir el personal que cada director tiene a cargo por lo cual se encuentra satisfecho del trabajo que están y que realizarán los funcionarios públicos próximos a profesionalizarse.

**Entrevista aplicada al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone** indicó que en el GAD de Chone se encuentran laborando profesionales graduados de la ESPAM MFL cuyo desempeño de ellos les parece excelente y se encuentran capacitados para lograr ocupar un puesto en la institución pública sin embargo declaró que las plazas de trabajo que se ofertan anualmente son 10, y que las áreas que más demanda de trabajo son talento humano y planificación las cuales presentan mayor peso laboral y para ocupar estos puestos de trabajo ellos requieren que los profesionales tengan experiencia en el sector público además de que su perfil profesional este a fin con el área de trabajo y asistan a capacitaciones que se realizan en caso de tener falencias en ciertos temas.

**Entrevista aplicada a la directora del Servicio de Rentas Internas del cantón Chone** quien indicó que en el SRI del cantón Chone no se encuentra laborando ningún profesional graduado de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, pero ella considera que las habilidades, destrezas y conocimientos que debe poseer un administrador público es sobre coordinación, leyes tributaria, debe conocer acerca de las normativas laborales, estadísticas, conocimiento sobre atención al cliente y administración en general ya que todas las áreas de la institución tienen demanda de trabajo.

**Entrevista aplicada al Prefecto de Manabí** señaló que en Gobierno Provincial de Manabí si se encuentran profesionales graduados de Administración Pública de la ESPAM MFL de los cuales se sienten satisfechos y consideran que tienen la vocación y se encuentran capacitados para realizar su trabajo, también menciona que anualmente a raíz del terremoto del 16A el Gobierno Provincial de Manabí oferta aproximadamente 30 vacantes a profesionales con el perfil académico en el ámbito público y que estos también deben tener en primer lugar empatía, siempre debe colocarse en el puesto de la otra persona y estar presto a servir a lo que necesite la ciudadanía y tener conocimientos sobre la constitución, la COOTAD y las normas del control internas, también considera que todas las áreas demandan trabajo en especial las agregadoras de valor y gestión ambiental.

**Entrevista aplicada al director del Ministerio de Trabajo del cantón Chone** quien indicó que si se encuentra laborando una profesional graduada de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL a la cual la considera que es una excelente profesional con los conocimientos idóneos para ocupar el cargo en el que se desempeña actualmente por lo cual recomendaría a los profesionales egresados de nuestra carrera y universidad también señala que para ocupar un puesto de trabajo en esta institución se debe tener conocimientos acerca de la normativa, extrema aplicación y tener mucha responsabilidad, honestidad y demás valores que lo definan como un profesional apto para ocupar los puestos que se ofertan en la institución.

**Entrevista aplicada al gerente del BANECUADOR** expresó que no se encuentra trabajando ningún profesional de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, también que para ocupar un puesto de trabajo en el BANECUADOR se necesita tener el perfil laboral adecuado para el puesto para que cumplan con las indicaciones que se van a otorgar, experiencia laboral y los conocimientos que más se requieren es acerca de Negocios, Leyes y Comercio. Los puestos que ofertan anualmente van de acuerdo a las necesidades que tenga la institución en un tiempo determinado.

**Entrevista aplicada al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar** indicó que en el GAD de Bolívar se encuentran laborando profesionales graduados de la ESPAM MFL los cuales cumplen con los requerimientos del GAD por lo cual está satisfecho con su labor y los recomendaría como profesionales capacitados para ocupar cualquier cargo público y dirigir el mismo, también mencionó que para lograr ocupar estos puestos de manera eficiente se puede incrementar las horas de pasantías ya que es un gran medio para reforzar conocimientos más que todo técnicos, además considera necesario conocer las normas como la LOSEP, COOTAD y la ley de contratación y tener la habilidad de resolver problemas y finalmente menciona que anualmente se oferta el 20% de plazas de trabajo.

### **4.3. FASE 3. PROPONER UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL**

#### **4.3.1. ELABORACIÓN DEL NUEVO PERFIL COMPETENCIAL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO.**

De acuerdo a los resultados obtenidos se realizó un nuevo perfil de competencias para el administrador público con el fin de mejorar su inserción en el mercado laboral, por lo tanto, el Administrador público debe desarrollarse en lo siguiente:

- Poseer buena habilidad de comunicación para poder comunicarse con los usuarios y empleadores.
- Emprender en modelos de gestión de acuerdo con el desarrollo sostenible.
- Tener ética y valores bien formados.
- Desempeñarse de manera profesional en cada una de sus actividades.
- Proponer alternativas para solucionar problemas administrativos y tomar la mejor decisión.

- Gestionar procesos administrativos vinculados al fortalecimiento de las organizaciones públicas mediante proyectos que faciliten un mejor desarrollo para la sociedad.
- Debe estar siempre orientado al logro de los resultados.
- Tener habilidades técnicas y tecnológicas y estar actualizándose constantemente debido a los cambios o reformulaciones que se presenten.
- Manejar habilidades del proceso administrativo.

#### **4.3.2 ASPECTOS QUE SE DEBEN INCORPORAR EN EL PLAN DE ESTUDIO.**

Para toda institución pública o privada es importante contar con personal altamente capacitado, con habilidades esenciales, y valores bien formados, por lo tanto el administrador público es formado con todos esos requerimientos que demandan las instituciones, no obstante un gran número de egresados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL no han podido encontrar un empleo y poder satisfacer sus necesidades, debido a esto se realizó un plan de mejoras que permite a los profesionales y a la institución conocer cómo enfrentar estas dificultades con las que cada profesional atraviesa.

El administrador público de la ESPAM MFL debe incorporar en el plan de estudio nuevos aspectos como: Profundizar conocimientos para poder ingresar al mercado laboral, tener una visión práctica de las actividades que se realizan en las entidades públicas, otro de los aspectos que se debe incluir para la falta de experiencia laboral es diseñar un buen currículo destacando las capacidades de cada profesional, realizando constantes actualizaciones seguir fortaleciendo sus conocimientos. Por otra parte, los datos estadísticos reflejados en la encuesta, determinan que existen pocos profesionales laborando en el sector público, por lo tanto se debería aumentar la inserción de profesionales de administración pública en las instituciones del sector público.

### 4.3.3 FODA

Cuadro 4.12. FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal capacitado</li> <li>• Mayor cantidad de profesionales laborando.</li> <li>• Habilidades administrativas.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Optimización de los procesos internos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de experiencia laboral.</li> <li>• Falta de conocimientos específicos de acuerdo a los requerimientos profesionales.</li> <li>• Pocos profesionales de la carrera de Administración Pública laborando en el sector público.</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena referencia de la ESPAM MFL en el entorno.</li> <li>• Única Universidad que oferta la carrera en Manabí.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la economía</li> <li>• Alto impacto de desempleo</li> <li>• Reducción en alto porcentaje de ofertas laborales.</li> <li>• Racionalización de puestos en el sector público.</li> </ul>

Elaborado por: Las autoras

#### 4.4.4. PLAN DE MEJORAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES.

Elaborado por: las autoras

DESCRIPCIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVO O RESULTADOS PROPUESTOS	ACCIONES DE MEJORAS	PLAZOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de experiencia laboral de los profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminuir la dificultad de no laborar a causa de falta de experiencia laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización un buen currículum, destacando las capacidades que posee y resaltando sus estudios.</li> <li>Motivar a los estudiantes de administración pública a realizar maestrías para ser más competitivos y obtener más oportunidades.</li> </ul>	12 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directora de la carrera de Administración Pública.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de conocimientos educativos de acuerdo a los requerimientos profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar los objetivos profesionales a necesidades del mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión de temas de comercio y negocios, sistemas y marketing en las materias que se brindan a los estudiantes.</li> </ul>	12 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directora de la carrera de Administración Pública.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocos profesionales de la carrera de Administración Pública laborando en el sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar las posibilidades de empleo en el sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtención de referencias profesionales de las Instituciones públicas en las cuales realizaron sus prácticas pre-profesionales y de esta manera incrementar sus oportunidades en el sector público.</li> <li>Mediante un estudio investigar que es lo que necesitan las Instituciones Públicas en el perfil de un administrador público para aplicarlo en la malla curricular de la carrera.</li> </ul>	12 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directora de la carrera de Administración Pública.</li> </ul>

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

- El diagnóstico de la realidad laboral de los profesionales egresados de la carrera de administración pública en el periodo 2017-2018 determino que la mayoría de los estudiantes que fueron profesionalizados dentro de ese periodo se encuentran laborando, aunque la mayoría en el sector privado, sin embargo la mayor dificultad que encontraron al momento de conseguir empleo fue la falta de experiencia laboral, provocando que no todos los profesionales egresados logren insertarse en el mercado laboral.
- La carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL al ser la única carrera a nivel provincial en formar profesionales enfocados directamente al sector público induce a que el perfil profesional de los egresados de esta carrera tenga buena aceptación por parte de los empleadores ya que son considerados como profesionales con destrezas y habilidades idóneas para ocupar un cargo público, y también desempeñarse en el sector privado debido a los conocimientos administrativos que brinda la carrera.
- Mediante la elaboración del plan de mejoras se las debilidades que más afectan a los egresados de la carrera de Administración Pública al momento de conseguir empleo, por lo tanto, se plantearon algunas actividades para mejorar esas situaciones y poder alcanzar los objetivos propuestos, asimismo, de esta manera mejorar la inserción laboral de los profesionales.

## 5.2. RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones previamente expuestas se recomienda que:

- Los estudiantes deben aprovechar los conocimientos que brindan los docentes de la carrera de Administración Pública, desarrollando al máximo habilidades para poder desempeñarse en un empleo ya sea público o privado, asimismo, motivar a que continúen preparándose una vez culminada la carrera, para que tengan mayor facilidad al momento de conseguir empleo.
- La carrera de Administración Pública debe brindar aquellos requerimientos por el entorno laboral vinculados con las necesidades que tiene el sector público para tener el perfil profesional oportuno a los requerimientos de los empleadores e instituciones y así mejorar el reconocimiento que tiene la carrera de Administración Pública como formadora de profesionales aptos para ocupar un puesto e instituciones públicas y privadas.
- Analizar las acciones de mejora que se proponen con el fin de contrarrestar las debilidades de los profesionales, tomando en cuenta los aspectos que se incorporaron en el plan de estudio y el nuevo perfil competencial del administrador público, y que de esta manera los futuros profesionales de la carrera sean más competentes y tengan mayor oportunidad en el mercado laboral.



- [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116_es.pdf)
- Climent, J. y Navarro, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 27, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 126-133. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/17148/14659>
- Colmenares, L; Da Costa, M; Hernández, P y Castro, C. (2018). Demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público en el estado Trujillo, Venezuela. *Revista Visión Gerencial*. N 1. P 99-114. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/10092/10029>
- Constitución de la República del Ecuador, (2018). Régimen del Buen Vivir. Recuperado de <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Sección V Educación. Recuperado de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Cuevas, A. (2017). La educación superior ante los desafíos sociales. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467746763008>
- Cusme, V y Zambrano, R. (2015). Análisis De Gestión Del Talento Humano En El Seguro Social Campesino Basado En La Satisfacción Al Usuario De La Parroquia Canuto. (Trabajo de titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López. Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/452/1/TAP57.3.pdf>
- Díaz, V y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, vol. 14, núm. 1, 2016, pp. 115-121 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Domínguez, A; Silva, A; Castoreña, A; Barrera, M y Ramírez, D (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados, México. *Revista iberoamericana para investigación y desarrollo educativo*. N 15. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00116.pdf>
- ENEMDU (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo o Subempleo) (2018). Mercado Laboral. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Fachelli, S y López, P. (2016). Metodología De La Investigación Social Cuantitativa. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf)

- Fernández, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior, México. *Revista innovación educativa*. N 74. P 184. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00183.pdf>
- Freire, R. (2015). Plan de acción en comunicación motivacional para la adjudicación de una frecuencia de radio comunitaria en la parroquia Posorja. (Trabajo de Titulación) Universidad Estatal Península De Santa Elena Facultad De Ciencias Sociales Y De La Salud Escuela De Ciencias Sociales Carreras De Comunicación Social. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/3827/UPSE-TCS-2015-0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gontero, S y Zambrano, M. (2018). La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral. Recuperado en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43413/1/S1800176\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43413/1/S1800176_es.pdf)
- González, C y Ortega, G. (2015). Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol.6, Núm. 11. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319011.pdf>
- Goris, G. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. Universidad de Valencia. *Revista de enfermería*, vol. 9. n 2. Recuperado de <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/495/guirao>
- Gutiérrez, R. (2018). Orientación educativa, mercado laboral y globalización: perspectivas de empleo de los programas educativos que ofrece la Universidad Autónoma del Estado de México a los jóvenes universitarios, México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. N 16. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672018000100688](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100688)
- INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). (2017). Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). (2018). Reporte de Economía Laboral Junio, 2018. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Junio-2018/Informe\\_Economia\\_laboral-jun18.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Junio-2018/Informe_Economia_laboral-jun18.pdf)
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111-120. doi: 10.17533/udea.rib.v38n2a03 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- Lemoine, F; Carvajal, G; Zambrano, J y Alcívar, V. (2016). Los graduados de las carreras de Administración en Ecuador, en su entorno

socioeconómico. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Extensión Bahía de Caráquez (Ecuador). Vol. 32 No 1. Revista de la Facultad de Educación de Albacete, 32(1). <https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/1203/pdf>

Ley Orgánica Reformativa A Ley Orgánica De Educación Superior. (2018). El pleno. Recuperado en [http://cei.epn.edu.ec/Documentos/LEYES/LOES\\_2018.pdf](http://cei.epn.edu.ec/Documentos/LEYES/LOES_2018.pdf)

LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural). (2016). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de <https://www.wipo.int>.

LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público), (2018). Reglamento General A La Ley Orgánica Del Servicio Público. Recuperado de [https://www.presidencia.gob.ec/wpcontent/uploads/2018/04/a2\\_20\\_reg\\_LOSEP\\_mar\\_2018.pdf](https://www.presidencia.gob.ec/wpcontent/uploads/2018/04/a2_20_reg_LOSEP_mar_2018.pdf)

LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público). (2018). Objetivo\_ capítulo 1 del servicio público recuperado de [www.wpn.edu.ec](http://www.wpn.edu.ec)

Manzo, M. (2018). Estudio de la demanda ocupacional para la carrera de Publicidad de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil. (Trabajo de titulación Universidad de Guayaquil Facultad de comunicación.

Mejía, A y Velázquez, J. (2017). Diagnóstico de desempeño laboral de los titulados en la carrera de informática de la ESPAM MFL en el sector público. (Trabajo de Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López Carrera De Administración Pública. Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/547/1/TAP86.pdf>

MDT (Ministerio de Trabajo). (2015). Plan Nacional De Capacitación Para El Sector Público 2015 – 2017. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/10/Plan-Nacional-de-Capacitacion-para-el-Sector-Publico-2015-2017.pdf>

Miranda, Hernández y Hernández (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. Revista Cubana de Ciencias Informáticas, Vol. 9 No. Especial CICE, septiembre, 2015 ISSN: 2227-1899 | RNPS: 2301. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

Montoya; Albeiro; Saavedra y Ramiro (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. Revista Visión de Futuro, vol. 20, No 2. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

- Núñez, L y Pazmiño, J. (2018). Demanda ocupacional de la carrera administración pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López Período 2015-2016. (Trabajo de Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López Carrera De Administración Pública. Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/905/1/TAP118.pdf>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Osorio, C y Piñeros, L. (2015). Identificación de las necesidades de la demanda laboral según la categorización (CIIU) en la ciudad de Bogotá. (Trabajo de Grado). Universidad de la Salle Facultad De Ciencias Administrativas Y Contables Programas De Administración De Empresa. Recuperado [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1560&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1560&context=administracion_de_empresas)
- Padilla, J. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos. (Trabajo de Titulación). Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos Maestría en Administración de Negocios. Recuperado de [http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf)
- Pérez, J. (2015). El perfil profesional del administrador público para la gestión eficiente en un contexto de astringencia de recursos. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, P. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0BCD5163934D BA8105258095006A02A9/\\$FILE/perlar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0BCD5163934D BA8105258095006A02A9/$FILE/perlar.pdf)
- Pérez, W. (2016). Seguro de desempleo para Ecuador: características y sostenibilidad, vol. 12, núm. 2, pp. 11 Revista de Análisis Estadístico Journal of Statistical Analysis, Ecuador [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/volumenes\\_pdf/ANALitika12.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/volumenes_pdf/ANALitika12.pdf)
- Piedra, L. (2018). Perspectivas del campo laboral de los profesionales de gestión de riesgos en la provincia de Manabí en el periodo 2016-2017. (Trabajo de Titulación). Universidad de las Fuerzas Armadas Innovación para la Excelencia. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/13805/1/T-ESPE-057817.pdf>
- Pirela M; Prieto, C. (2017). Evaluación del perfil profesional en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística de la Universidad de La Salle, Colombia, desde la perspectiva de los egresados Revista Cubana de

Información en Ciencias de la Salud, vol. 28, núm. 4, 2017, pp. 1-17  
 Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas Ciudad de La  
 Habana, Cuba <http://www.redalyc.org/pdf/3776/377654835004.pdf>

Plata, P. (2016). Formación Y Mercado Laboral Local: Las Restricciones Del  
 Empleo Del Egresado En Economía En Zacatecas. Recuperado de  
<http://ru.iiec.unam.mx/3313/1/213-Esparza-Plata.pdf>

Proaño; D; Gisbert; V, y Pérez, E. (2017) Metodología para elaborar un plan de  
 mejora continua. Área de innovación y desarrollo. Recuperado de  
[https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art\\_6.pdf](https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art_6.pdf)

Quindemil, E; Intriago, S y León, F. (2017). La educación superior en el Ecuador  
 en el período 2008-2016, Ecuador. Revista Cognosis. N 3. P 73.  
 Recuperado de  
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/859/754>

Rivera, C; Espinoza, J y Valdés, Y. (2017). La investigación científica en las  
 universidades ecuatorianas. Prioridad del sistema educativo vigente,  
 Cuba. Revista Cubana de Educación Superior. N 1. P 99-114.  
 Recuperado de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142017000200011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000200011)

Rivera, Z; León, M y García, T. (2017). El mercado laboral para el profesional de  
 la información en Cuba: ¿qué piensan los empleadores al respecto?,  
 Cuba. Revista Cubana Alcance. N 15. P 2. Recuperado de  
<http://scielo.sld.cu/pdf/ralc/v7n15/ralc02118.pdf>

Rodríguez, A y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de  
 construcción del conocimiento, Cuba. Revista EAN. N. 82. P 179-200.  
 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>

Saltos, Páez y Recalde (2017). Perfil de egreso y perfil profesional para la  
 formación del administrador de empresas. Revista Publicando, 4 No 11.  
 (2). 340-370. ISSN 1390-9304. Recuperado de [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/401/pdf\\_391](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/401/pdf_391)

Santos, M y García, J. (2016). La inserción laboral de los pedagogos en el marco  
 de las políticas activas de empleo. Universidad de Santiago de  
 Compostela. Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/1550/155052126009/index.html>

Sconfiezza, M. (2016). Pobreza Y Acceso Al Empleo En Argentina ¿Cómo Se  
 Relacionan Demanda E Inclusión Laboral?, Argentina. Revista de ciencias  
 sociales. Recuperado de  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/32782/32269>

- SENESCYT (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación). (2018). Carreras necesarias para el desarrollo del país y con alto nivel de empleabilidad tienen poca demanda. Recuperado de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/carreras-necesarias-para-el-desarrollo-del-pais-y-con-alto-nivel-de-empleabilidad-tienen-poca-demanda/>
- Silva, C. 2017. Análisis del desempleo en el Ecuador: Causas, consecuencias y posibles soluciones. (Trabajo De Titulación). Universidad Técnica Particular De Loja. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21340/1/Silva%20Rold%c3%a1n%20Cinthya%20Ver%c3%b3nica.pdf>
- Simón, J. (2015). Las expectativas de búsqueda del primer empleo de universitarios con formación híbrida. El caso de una Universidad pública mexicana. Cuad. Investig. Educ. vol.6 no.2 Montevideo. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v6n2/v6n2a03.pdf>
- Tamayo, M. (2016). Tipo de Investigación. Recuperado de [https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos\\_de\\_investigacion.pdf](https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf)
- Tarapúes, A. (2017). La inserción laboral de las egresadas del bachillerato técnico: caso de la Unidad Educativa. (Trabajo de titulación). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5688/1/T2328-MGE-Tarapues-La%2520insercion.pdf>
- Torres, G. (2019). Procedimientos En La Elaboración De Las remuneraciones Y Beneficios Sociales Por Pagar aplicando La Normativa Legal Vigente. (En Línea). EC. Consultado el 24 de enero del 2020. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13700/1/ECUACE-2019-CA-DE01071.pdf>
- Torres, T. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/32704/33802>
- Troncoso, C y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Revista de Facultad de Medicina., Volumen 65, Número 2, p. 329-332, 2017. ISSN electrónico 2357-3848. ISSN impreso 0120-0011. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfamed/article/view/60235/63288>

- Utreras, L. (2018). "un análisis de las variaciones crecientes de las tasas de desempleo en el ecuador, donde la población económicamente activa más afectada es la joven. Periodo 2010 - 2016" (trabajo de titulación). Universidad de Guayaquil. Facultad de ciencias económicas. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29036/1/TRABAJO%20FINAL%20UTRERAS%20QUIJIJE.pdf>
- Valenzuela, K y Rivera, L. (2016). Análisis del perfil de egreso de la carrera Administración Pública en el marco de los requerimientos del proceso de modernización del Estado. (Trabajo de Titulación). Universidad Academia De Humanismo Cristiano Escuela De Gobierno Y Gestión Pública Administración Pública. Recuperado de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/3905/TADPU%20249.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, J; Bello, Z; Medina; J y león, A. (2018). La ciencia y las competencias emocionales en el proceso de inserción laboral de los profesionales de medicina y enfermería de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador. Revista Cubana de Educación Superior, Vol.38, Núm.2. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S025743142019000200018&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142019000200018&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Vera, J. (2015). Análisis De Las Causas Del Desempleo En Guayaquil Periodo 2010-2014. (Trabajo de titulación). Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/9378/1/ANALISIS%20DE%20LAS%20CAUSAS%20DEL%20DESEMPLEO%20EN%20GUAYAQUIL%202010-2014.pdf>
- Wiener, L. (2018). Inserción Laboral Y Empleabilidad. Recuperado de [http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion\\_laboral\\_empleabilidad\\_wiener-2018.pdf](http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empleabilidad_wiener-2018.pdf)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### ENCUESTAS DIRIGIDAS A PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERIODO 2017-2018

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las siguientes preguntas y marque con una (x)

**1. Actualmente se encuentra laborando**

SI	
NO	

**2. Indique en qué tiempo logró conseguir empleo**

1	Menos de 3 meses	
2	De 3 a 6 meses	
3	De 6 meses a 1 año	
4	De 1 año a 2 años	

**3. En qué área se encuentra laborando en la actualidad**

1	Servidor Público	
2	Empresa Privada	
3	Negocio propio	
4	Otros	

**4. Marque en qué rango se encuentra su remuneración.**

1	Menos de \$394	
2	De \$394 a \$500	
3	De \$500 a \$700	
4	De \$700 a \$1000	
5	Más de \$1000	

**5. Qué dificultades encontró al momento de conseguir empleo**

1	Limitación de Edad	
2	Falta de Preparación	
3	Falta de experiencia laboral	
4	Falta de ayuda para encontrar trabajo	
5	Otros	

**6. Indique cuál fue el medio para encontrar trabajo.**

1	Bolsa de trabajo	
2	Anuncio en periódicos	
3	Portales de internet	
4	Redes de contacto	

5	Recomendación de un amigos o familiar	
6	Empleos anteriores	
7	Otros	

**7. Seleccione con una (x) el sector donde labora y escriba el nombre**

1	Pública		
2	Privada		
3	Negocio propio		
4	Otro		

**8. Su empleo está afin con su título profesional**

SI	
NO	

**9. Su título universitario le sirvió para conseguir el empleo.**

SI	
NO	

**10. Qué temas de estudio le hubiera gustado recibir en su periodo académico**

1	Marketing	
2	Comercio y Negocios	
3	Sistemas	
4	Mercadotecnia	
5	Otros	

**Cuál** \_\_\_\_\_

**11. Qué le ha permitido lograr su formación profesional**

1	Empleo	
2	Ascenso	
3	Mantenerse en buen puesto de trabajo	
4	Ninguna de las anteriores	

## ANEXO 2

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PÚBLICO

**1. Tiene usted personal graduados de Administración Pública de la ESPAM MFL.**

Si  ¿Cuántos?

No

**2. Qué destrezas o habilidades debe tener el administrador público.**

---

---

---

**3. Cuántas plazas de trabajo se ofertan anualmente.**

---

---

---

**4. Que áreas tienen mayor demanda de trabajo en su institución**

---

---

---

**5. Qué tipo de conocimientos considera necesarios para desempeñarse en el sector público.**

---

---

---

**6. Los conocimientos adquiridos por los profesionales de la institución, satisfacen los requerimientos de la organización que dirige.**

---

---

---

**7. El desempeño profesional de los titulados de la ESPAM MFL le parecen adecuados.**

---

---

---

**8. En qué considera Usted que a los profesionales en Administración pública que labora en la institución le faltaría conocimientos o práctica.**

---

---

---

**9. Cómo califica el trabajo del administrador público en su área de trabajo.**

Bueno

Regular

Malo

**10. Piensa que el administrador público tiene capacidad para dirigir el personal a cargo.**

---

---

---

**11. Se encuentra satisfecho con el trabajo que está realizando el Administrador Público en su función en la organización que usted gerencia.**

---

---

---

**12. Recomendaría a los profesionales egresados en administración pública de la ESPAM como profesionales capacitados para ocupar un puesto de trabajo en cualquier Institución Pública o Privada.**

**ANEXO 3**

**Foto 3.1.** Aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público



**Foto 3.2** Aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público



**Foto 3.3.** Aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público



**Foto3.4** Aplicación de las entrevistas a los empleadores del sector público

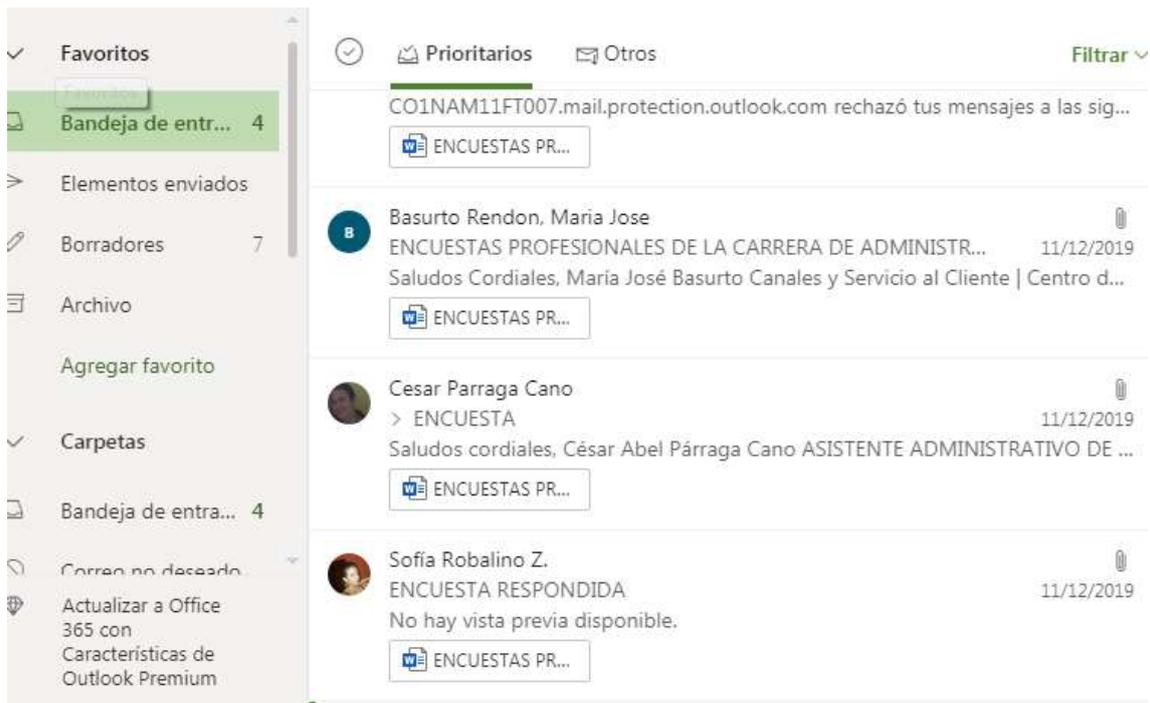


Foto 3.5. Encuesta a graduados por correo electrónico