



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

DIRECCIÓN DE CARRERA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL
CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÍODO 2017-2019**

AUTORES:

**EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES
JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA**

TUTOR:

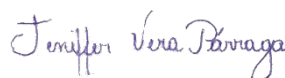
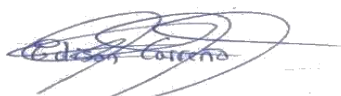
LIC. NORGE BALTAZAR GUERRERO BRIONES, MG

CALCETA, FEBRERO DE 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES con cédula de ciudadanía 1314774488 Y JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA con cédula de ciudadanía 1314945377, declaramos bajo juramento que el trabajo de Integración Curricular titulado **ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÍODO 2017-2019** 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, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales del autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



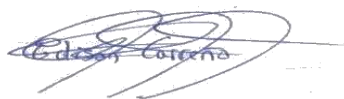
EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA

CC: 1314774488

CC: 1314945377

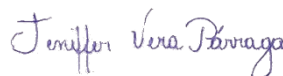
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES con cédula de ciudadanía 1314774488 Y JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA con cédula de ciudadanía 1314945377 autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado **ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÍODO 2017-2019**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestras exclusivas responsabilidades y total autoría.



EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES

CC: 1314774488



JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA

CC: 1314945377

CERTIFICACIÓN DE TUTOR (A)

LIC. NORGE BALTAZAR GUERRERO BRIONES. MG, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: **ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÍODO 2017-2019**, que ha sido desarrollado por **EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES Y JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA**, previo a la obtención del título de **INGENIERÍA COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



LIC. NORGE BALTAZAR GUERRERO BRIONES. MG

CC: 1303484453

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de Trabajo de Integración Curricular titulado: **ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÍODO 2017-2019**, que ha sido desarrollado por **EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES Y JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA**, previo la obtención del título de **INGENIERO COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. DIANA Y RADE LOOR, MG.ASBHET

CC: 1310475767



PRESIDENTE



**LIC. FÁTIMA ELISABETH
PALACIOS BRIONES, MG.**

CC: 1305863415

MIEMBRO



**AB. CARLOS ENRIQUE
TORRES FUENTES, MG.**

CC: 1306253509

MIEMBRO

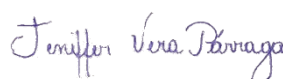
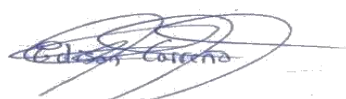
AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos salud, fortaleza, sabiduría y constancia para lograr el desarrollo exitoso de nuestra tesis, y obtener el título de Ingenieros Comerciales con mención especial en Administración Pública y de esta manera plasmar metas a lo largo de la vida.

A la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López por brindarnos la oportunidad de una buena educación con calidad y pertinencia, lo que ha fortalecido nuestros conocimientos.

A nuestros padres por todo el amor y el apoyo brindado durante el proceso educativo, por confiar infinitamente en nuestras capacidades a pesar de las dificultades que se presentaron en el transcurso de este largo camino, por motivarnos con palabras de aliento a no desmayar y ser constantes.

A los docentes por su paciencia, dedicación y esfuerzo por impartirnos sus conocimientos día a día, por ser un pilar fundamental para alcanzar nuestras metas con conocimientos profesionales.

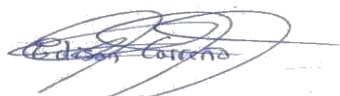


EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES

JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA

DEDICATORIA

Esta tesis es dedicada a DIOS, por saber guiarme, darme sabiduría y perseverancia durante el proceso de mis estudios, a mis padres Gorgen Francisco Carreño Vélez, Luz Angélica Anzules Vivas y a mi hermana, por el apoyo incondicional en mi vida durante el proceso de titulación para lograr cumplir mis metas. A mi persona por la fuerza, el entusiasmo, dedicación y constancia.

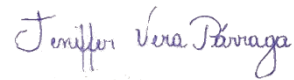


EDISON JAVIER CARREÑO ANZULES

DEDICATORIA

Esta tesis es dedicada a DIOS, por darme la capacidad y la perseverancia necesaria para superar cada obstáculo presentados a lo largo de la etapa en el proceso del trabajo de titulación.

A mis padres José Alcibiades Vera Vivas y Mirian Mariana Párraga Álava, por el cariño y apoyo incondicional durante mis estudios. A mi persona por la fuerza, el entusiasmo, dedicación y la constancia puesta a lo largo de mi formación profesional.



JENIFFER VIVIANA VERA PÁRRAGA

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR (A)	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
DEDICATORIA	viii
CONTENIDO GENERAL	ix
CONTENIDO DE CUADROS	¡Error! Marcador no definido.
CONTENIDO DE GRÁFICOS	xi
CONTENIDO DE FOTOS.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	xiii
PALABRAS CLAVES	xiii
SUMMARY	¡Error! Marcador no definido.
KEY WORDS	xiv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.3. OBJETIVOS	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.4. IDEA A DEFENDER	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. EDUCACIÓN	7
2.1.1. EDUCACIÓN SUPERIOR	8
2.1.2. EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR	9
2.2. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ “MFL” 10	
2.2.1. MISIÓN	10
2.2.2. VISIÓN	10
2.2.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES	10
2.3. ADMINISTRACIÓN	11
2.3.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	12
2.3.2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO PROFESIÓN	13
2.4. CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL”	14

2.4.1. MISIÓN	15
2.4.2. VISIÓN	15
2.5. PERTINENCIA	15
2.5.1. PRINCIPIO DE PERTINENCIA	16
2.5.2. PERTINENCIA EN EL DESARROLLO DEL PAÍS Y DEL ENTORNO ..	17
2.5.3. PERTINENCIA EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO	18
2.5.4. PERTINENCIA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	19
2.5.5. PERTINENCIA Y CALIDAD EN LA EVALUACIÓN UNIVERSITARIA ...	20
2.5.6. IMPORTANCIA DE LA PERTINENCIA COMO PARÁMETRO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.	21
2.6. PLAN DE MEJORA	22
2.6.1. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORA	23
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO	25
3.1. UBICACIÓN	25
3.2. DURACIÓN DE LA INVESTIGACION	25
3.3. VARIABLE EN ESTUDIO	25
3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	26
3.4.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO	26
3.4.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA	27
3.5. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.5.1. MÉTODO INDUCTIVO	27
3.5.2. MÉTODO DEDUCTIVO	28
3.5.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO	28
3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	29
3.6.1. ENCUESTA	29
3.6.2. ENTREVISTA	30
3.6.3. POBLACIÓN	30
3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.7.1. FASE 1. DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A PARTIR DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA LOES.	31
3.7.2. FASE 2. IDENTIFICACIÓN DE LOS NUDOS CRÍTICOS QUE TIENE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL” EN CUANTO AL PRINCIPIO DE PERTINENCIA.	31
3.7.3. FASE 3. PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORAS CONSIDERANDO EL PRINCIPIO DE PERTINENCIA ADECUADO PARA LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL”	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33

4.1.	FASE 1. DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A PARTIR DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA LOES.	33
4.2.	FASE 2. IDENTIFICACIÓN DE LOS NUDOS CRÍTICOS QUE TIENE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL” EN CUANTO AL PRINCIPIO DE PERTINENCIA.	40
4.3.	FASE 3. PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORAS CONSIDERANDO EL PRINCIPIO DE PERTINENCIA ADECUADO PARA LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL”.	57
	CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
	BIBLIOGRAFÍA.....	61
	ANEXOS	69
	ANEXO 1	70
	ANEXO 2	73
	ANEXO 3	75

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA 3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS CANTONES EN LA PROVINCIA DE MANABÍ.	25
FIGURA.4. 2.	APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA. ¡Error! Marcador no definido.	
FIGURA 4. 3.	MATRIZ DE PERTINENCIA DE LA CARRERA.	37
FIGURA 4. 4.	TRABAJO REMUNERADO.	42
FIGURA 4. 5	PUESTO LABORAL.	43
FIGURA. 4. 6.	INSTITUCIÓN QUE LABORAN.	44
FIGURA 4. 7.	CONTRATO QUE USTED TIENE.	45
FIGURA 4.8.	HORAS PROMEDIO.	46
FIGURA 4.9.	TRABAJO DE TITULACIÓN.	47
FIGURA 4.10.	PRINCIPALES MEDIOS.	48
FIGURA 4. 11.	EMPLEO QUE TIENE ACTUALMENTE.	49
FIGURA 4. 12.	PLAZA DE TRABAJO.	50
FIGURA 4. 13.	CARGO LABORAL.	51
FIGURA 4. 14.	FACTORES DE OBTENCIÓN DEL EMPLEO.	52
FIGURA 4. 15.	INSTRUCCIÓN PROFESIONAL RECIBIDA EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN.	53
FIGURA 4. 16.	PLAN DE ESTUDIO.	54
FIGURA 4. 17.	IDENTIFICACIÓN DE LOS NUDOS CRÍTICOS CON BASE A LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA Y ENCUESTA.	55
FIGURA 4.18.	MATRIZ O RED EXPLICATIVA PARA PROBLEMAS.	56
FIGURA 4.19.	PLAN DE ACCIONES.	57
FIGURA 3A. 20.	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS PROFESIONA.....	76

FIGURA 3B. 21.	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS PROFESIONALES. ...	75
FIGURA 3D. 23.	APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTORES.....	75
FIGURA 3E.24.	APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTORES.....	77
FIGURA 3F.25.	APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTORES.....	76

RESUMEN

Este trabajo se desarrolló con el propósito de analizar el principio de pertinencia de la carrera de Administración Pública en el periodo 2017-2019. Se utilizó como metodología el análisis cuantitativo y cualitativo, a través de la aplicación de una encuesta se recolectó información de los graduados que estaban laborando. También se entrevistó a los directores de los departamentos de Talento Humano de las instituciones públicas que corresponden a los cantones Bolívar, Chone, Rocafuerte, Portoviejo y Montecristi, esta técnica tuvo como finalidad recopilar datos cualitativos, que permitieron conocer el grado de pertinencia de la carrera, e identificar los nudos críticos. Los resultados demostraron que existe un bajo nivel de empleabilidad de los graduados debido a ciertos requerimientos que demandan los empleadores como es la experiencia laboral y conocimientos en áreas específicas relacionadas a metodologías, matemática y estadística. Se concluye que se debe mejorar y fortalecer la malla curricular con contenidos de acuerdo a las nuevas exigencias laborales por lo que se propuso acciones para fortalecer el nivel de pertinencia, de esta manera aumentar la inserción laboral en instituciones dentro del sector público para los profesionales graduados en la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

PALABRAS CLAVES

Pertinencia, experiencia laboral, malla curricular, educación, desempleo.

ABSTRACTA

This work was developed with the purpose of analyzing the principle of relevance of the Public Administration career in the period 2017-2019. The quantitative and qualitative analysis was used as a methodology, through the application of a survey, information was collected from the graduates who were working. The directors of the Human Talent departments of the public institutions corresponding to the cantons of Bolívar, Chone, Rocafuerte, Portoviejo and Montecristi were also interviewed; this technique was intended to collect qualitative data, which allowed to know the degree of relevance of the career, and identify critical nodes. The results showed that there is a low level of employability of graduates due to certain requirements demanded by employers such as work experience and knowledge in specific areas related to methodologies, mathematics and statistics. It is concluded that the curricular mesh with contents should be improved and strengthened according to the new labor demands, therefore actions were proposed to strengthen the level of relevance, in this way increasing the labor insertion in institutions within the public sector for graduate professionals in the career of Public Administration at the Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

KEY WORDS

Relevance, work experience, curriculum mesh, education, unemployment

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El sistema de educación superior se encarga de formar profesionales competitivos y aptos para enfrentar nuevos cambios en el mercado laboral, en relación con la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 350 define que:

El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo (p. 162).

Dado que, la educación superior suele presentar problemas o situaciones que se pueden presentar al momento de la formación académica, Brito, Martínez y Garambullo (2017) opinan que:

Hoy en día existe una amplia preocupación por la calidad, la eficiencia, la productividad y la competitividad en todos los ámbitos del sistema educativo, siendo este el resultado de un proceso de globalización presente, donde a partir de la segunda mitad del siglo XX se han estado buscado soluciones a problemas de calidad educativa en todos los niveles, en los países latinoamericanos, lo cual ha conducido a que se haya generado una gran cantidad de cambios en los programas educativos, en la formación docente y en los recursos empleados, a fin de obtener mejores resultados (p. 1).

El principio de pertinencia adquiere una nueva dimensión y se convierte en un eje articulador de las funciones esenciales de la universidad; del mismo modo, es indispensable establecer los puntos de conexión de estas

funciones con los llamados núcleos potenciadores del buen vivir, que como su nombre lo indica, dinamizan las realidades locales y nacionales a través de la integración de tres componentes: el conocimiento, los contextos de desarrollo y la participación de los actores. (Buenaño y Maldonado, 2015, p. 70)

En el tránsito hacia el aseguramiento de la calidad, las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfrentan al desafío de insertarse a un mundo social y laboral amplio, global, complejo y cambiante, donde se erigen nuevas y mayores exigencias y competencias profesionales asociadas a la sociedad del conocimiento, a lo que se suman los requerimientos dirigidos al alcance de la eficiencia de su gestión; hecho que demanda del desarrollo de un clima institucional en estrecha relación con la sociedad en su conjunto, con ambientes adecuados y un currículo apropiado que integre de forma piramidal la docencia, la investigación y la vinculación como funciones sustantivas de la universidad. (Herrera, Gonzáles, Herrera, Salazar, Betancourt y Figueredo. 2018p. 74)

Según la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010), en su artículo 107, el principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad; desde esta articulación, el modelo educativo de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM “MFL”) y las especificaciones curriculares de la carrera de Administración Pública se materializa de la siguiente forma:

Administración pública, aporta a la consecución de los objetivos del PNBV (objetivo 1), afianzando la gestión pública inclusiva, oportuna, eficiente, eficaz y de excelencia; ya que está preparada para fortalecer a las empresas públicas como agentes en la transformación productiva. Mediante su intervención, consolida el papel del Estado como prestador de servicios de calidad y calidez. Para lograrlo, debe dominar el conocimiento

en procesos, comunicación asertiva y elementos de la administración pública. Articula la formación de los profesionales, orientando el perfil de sus egresados al desarrollo de capacidades (habilidades, actitudes, valores y conocimientos) que le permitan realizar una gestión eficiente de los sujetos que llevan a cabo procesos a través de la comunicación como herramienta para la solución de conflictos. (p 60)

Es significativo que, la Carrera de Administración Pública, busca cumplir con nuevas modalidades académicas para promover el desarrollo profesional dentro de las actividades laborables, con los conocimientos adecuados al contexto de la realidad en el manejo de la gestión pública y en la oferta académica que se le brinda a los estudiantes, tal como lo rige la Ley Orgánica de Educación Superior, con el objetivo de generar profesionales actualizados con un perfil de excelencia , y la capacidad de desarrollar destrezas con base a lo que se solicita en el campo laboral.

Este análisis resalta la pertinencia de la Carrera de Administración Pública a través de la identificación de tensiones entre la oferta académica anterior y lo que demandan el Plan Nacional de Desarrollo y los actores y sectores de la administración pública, razón oportuna para la intervención de todos los procesos sustantivos (docencia, investigación y vinculación) para la solución de los problemas. (ESPAM “MFL”, 2017, p. 15)

Con el análisis de la pertinencia en la Carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL” se espera, determinar si las materias impartidas a los estudiantes en su proceso de formación y a aquellos egresados que laboran actualmente estén acorde al entorno, las necesidades, expectativas de la sociedad y al País.

Rodríguez, Tiuso y López (2015) mencionan que:

Mediante un análisis se podrá tener en cuenta el desempeño profesional de los egresados y además es importante porque permite identificar su desempeño en cada uno de los sectores económicos, y el lugar donde se encuentran laborando y desempeñando su papel como gestores ya sea de empresas o colaboradores en los diferentes sectores. (p. 18)

De no aplicarse el análisis de la pertinencia a la Carrera de Administración Pública no se podría conocer ni considerar que se esté logrando una buena oferta académica que se vincule al contexto y al perfil apropiado de los profesionales y esto conlleva a que la cátedra no sea proactiva. Con base en lo expuesto se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo beneficiará el análisis del principio de pertinencia al rediseño curricular de la carrera de Administración Pública?

1.2. JUSTIFICACIÓN

De manera legal, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES, 2017) tipificando la nueva Ley, propone que:

La participación de todos los actores que involucran al Sistema de Educación Superior basadas en la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes y valores ciudadanos. (p. 5)

Por otra parte, Suing (2015) manifestó que, el Ecuador en el 2010 la LOES indicó en el Art. 12 que, “la pertinencia es uno de los principios que regirán el Sistema de Educación Superior para la producción de pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes” (p. 794). Con el análisis del principio de la pertinencia se puede tener los conocimientos precisos de las necesidades y problemas con los que cuenta la Carrera de Administración Pública, y con base a la gestión y a lo que rige la LOES promover profesionales que contribuyan a la formación de excelencia, aportando con la carrera y con la universidad en el proceso de acreditación.

De acuerdo con las normas existentes del Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” (2017-2021) en conjunto con la Ley Orgánica de Educación Superior (2010) tomando en consideración el artículo 107 del principio de la pertinencia; señala que:

Los estudiantes deben presidir al desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial y las diversidades culturales, vinculadas al entorno inconstante de la sociedad, por ende, con nuevos modelos de lineamientos de la administración pública en busca de solución de desarrollo sostenible y sustentable. (p. 10)

En lo social el análisis del principio de pertinencia beneficia a los estudiantes y a la Carrera de Administración Pública, pues se promueve un factor cuya importancia se destaca en lograr que los graduados de la carrera, deben ser profesionales actualizados y que tengan la capacidad de desarrollar destrezas con base a lo que

se le solicita en el ámbito laboral y no exclusivamente personas capaces de buscar un empleo y ajustarse a él.

Económicamente, el análisis del principio de pertinencia, beneficia a las empresas públicas pues así se puede contar con profesionales más capaces y preparados con las exigencias y necesidades que exige el actual campo laboral y al mismo tiempo mantener una trascendencia en el sector público, otorgando mayor control y de esta manera se contribuirá al progreso y desarrollo económico del territorio. En relación con el artículo 319, de la Constitución de la República del Ecuador (2008) señalando que “El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador” (p. 100).

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el principio de pertinencia de la carrera de Administración Pública en el período 2017-2019, para la mejora del Rediseño Curricular.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar el grado de pertinencia de la carrera de Administración Pública a partir del principio de pertinencia de la Ley Orgánica de Educación Superior.
- Identificar los nudos críticos que tiene la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” en cuanto al principio de pertinencia.
- Proponer acciones de mejoras considerando el principio de pertinencia adecuado para la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL”.

1.4. IDEA A DEFENDER

El análisis del principio de pertinencia beneficia al Rediseño Curricular de la carrera de Administración Pública con la propuesta de acciones de mejora.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. EDUCACIÓN

La educación es uno de los aprendizajes más importantes adquiridos por el ser humano, garantizado por el Estado, el cual es muy fundamental dentro del hogar, en la vida diaria, escolar o académica de la persona, por ende; la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 26 afirma 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.17)

Por otra parte, Vivas (2015) señala que, “los esfuerzos educativos están orientados a la humanización del hombre y eso es el resultado de la pertinencia educativa, puesto que no se puede dejar a la libre decisión que se enseñe lo que sea, que se haga uso de cualquier medio” (p. 89).

Un punto importante de la educación del hombre es el aprendizaje que se adquiere por ello es necesario que cada uno de aquellos niveles educativos que recorremos deben ser estrictamente pertinentes, coherentes y praxitivos, y con base a ello obtener una efectiva conexión de conocimientos y el anclaje de los aprendizajes, para que estos se tornen auténticos aprendizajes significativos, de tal manera que se garantice un buen desenvolvimiento de la sociedad en la vida diaria. (Barrera, Barragán y Ortega. 2017)

Desde esta perspectiva la educación se presenta al servicio de la sociedad, adquiriendo el mejoramiento y aprendizaje de conocimientos complejos. La

terminología educación marca un propósito indispensable para el desarrollo de un Estado en el ámbito político, social, económico, legal, demográfico, etc. De tal manera es un derecho recibir la educación de calidad para la formación de profesionales que se desenvuelva en el entorno, en un trabajo congruente donde las temáticas a enseñar deben ser acorde a las necesidades, y no solo dar una materia sin ver más allá su propósito de aplicación por parte del estudiante.

2.1.1. EDUCACIÓN SUPERIOR

La Educación Superior presenta un alto nivel y grado de enseñanzas, el cual constituye un factor relevante e importante dentro del desarrollo del país, por lo consiguiente; Arellano (2017) explica que:

La Educación Superior fue particularmente receptiva al nuevo enfoque de la gestión pública y con ello se abrió la posibilidad para el ensayo de cambios en el modelo de financiamiento, en la relación entre gobierno y universidades públicas; hubo cambios en la evaluación y en la acreditación de instituciones y programas educativos, así como cambios en el propio gobierno de las organizaciones universitarias. (p. 33)

En el Ecuador no es nuevo que la educación superior está actualmente enfrentando un gran reto, el cual se basa en transformar un modelo de enseñanza ajustado a los docentes, en dónde la centralidad de lo aprendido la despliega el estudiantado; es decir, la formación o educación adquirida debe estar directamente orientada a la generación de aquellas habilidades y competencias, uno de los principales fundamentos para que de esta manera el hombre pueda enfrentar la sociedad actual con nuevas exigencias de aprendizaje a lo largo de la vida. (Araya, Quiróz y Ruiz. 2015).

Basándose en principios fundamentales la educación superior es un tema que marca una predisposición global donde el objetivo fundamental es lograr impartir

enseñanzas adecuadas donde el estudiante tenga habilidades en conocimientos, actitud, aptitud, experiencias vinculadas al entorno social. La reglamentación y los principios son esenciales a lo largo del aprendizaje, son las exigencias de los gobiernos hacia las universidades que generen una verdadera formación, con los recursos económicos atribuidos a los campos educativos superiores que se ve en la necesidad de innovar su modelo educativo factible.

2.1.2. EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR

La Educación Superior en el Ecuador se presenta de forma trascendental en el desarrollo del país y en el incremento de la calidad de enseñanza en la vida de sus habitantes, a su vez Rojas (2015) señala que:

La Educación Superior en el Ecuador ha iniciado profundas transformaciones a partir del marco normativo que establece que todas las instituciones de Educación Superior, sus carreras y programas, deberán someterse en forma obligatoria a la evaluación interna y externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al aseguramiento de la calidad. (p. 49)

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. Ahora bien, 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. (Quindemil, Intriago y Rumbaut, 2017, p. 74)

La educación en el Ecuador es un factor clave para desenvolverse en la sociedad que está sumisa por las políticas públicas con grandes inversiones para mantener

un estado en conocimientos para el desarrollo de nuevos profesionales pertinentes y un perfil adecuado. De esta manera la educación busca mejorar el sistema educativo con temáticas desarrolladoras de aprendizajes con valor agregado, además los nuevos retos en la actualidad de admisión de una educación trascienden de manera positiva a tener más estudiantes realizando un estudio de diferente carrera universitaria para profesionalizarse.

2.2. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ “MFL”

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM “MFL”) es una institución de educación superior, que busca la formación integral y continua de profesionales que contribuyan de forma proactiva y creativa al desarrollo cultural, económico, político y social sostenible de su entorno y el país; de derecho público, autónoma, con personería jurídica, sin fines de lucro. Se rige por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento más leyes, este Estatuto, los reglamentos y resoluciones expedidos por sus organismos de gobierno y autoridades. (ESPAM MFL, 2018, p.)

2.2.1. MISIÓN

Formar profesionales pertinentes con compromiso ético y social, desde la calidad de los procesos sustantivos.

2.2.2. VISIÓN

Ser un centro de referencia en la formación de profesionales que contribuyan al desarrollo agropecuario regional.

2.2.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Proporcionar a los estudiantes una formación humanística general que, dentro del contexto de la realidad nacional, les permita una plena realización personal.
- Formación en las diversas especialidades académicas, equipos profesionales en los campos humanísticos, científicos y tecnológicos.
- Capacitar a los estudiantes para su participación activa en los procesos de cambios estructurales del país, con espíritu crítico.
- Realizar actividades orientadas a proyectar su preparación y trabajo académico a la sociedad ecuatoriana y de preferencia a los sectores menos favorecidos del país.

2.3. ADMINISTRACIÓN

Al hablar de administración nos referimos aquellos procesos que manejan en el ámbito público y privado mediante una planificación para alcanzar los objetivos, además el proceso de administrar se maneja recursos que forman parte esencial para la entidad donde mediante un control y evaluación se podrá determinar si es eficiente y eficaz la administración. Mientras tanto, Galindo y Martínez (2017) argumentan que “la administración para el buen funcionamiento aplicado nuevas estrategias y técnicas de organización y coordinación de los recursos en los distintos sectores de la empresa. Principalmente el área de producción, ventas y personal fundamentalmente” (p. 2).

Si bien es cierto, la administración permite al directivo desempeñar proyectos, programas pertinentes, conjuntamente buscar el desarrollo del país con atribuciones que adaptan las empresas públicas y privadas en su gestión administrativas para el cumplimiento de sus objetivos planteado para maximizar un servicio o rentabilidad. Al mismo tiempo Arteaga, Intriago y Mendoza. (2016) consideran que:

La administración no es más que una actividad de disciplina científica de total importancia es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar dentro del que hacer de las organizaciones, siendo esta el establecimiento, búsqueda y logro de objetivos, con el fin de tomar el máximo beneficio posible, tanto social como económico. Por lo general todos somos administradores de nuestras propias vidas, de hecho la práctica de la administración se encuentra en cada una de las facetas de la actividad humana, negocios, escuelas, gobierno, familia, entre otras, con el propósito de lograr objetivos o metas implementando nuevas estrategias y alcanzar el éxito en nuestras vidas, como en las organizaciones.

La administración ha sido utilizada para imponer orden en cualquier tipo de organización, de ahí, que, desde tiempos antiguos, aun cuando existía el Derecho en concepto, y como desarrollo de la costumbre, los principios de la Administración fueron utilizados no de una forma muy explícita, pero si práctica, para resolver problemas en general de la organización del trabajo, de las ciudades como estructuras políticas y de las personas como miembros de estas. (Acevedo, 2016, p. 211)

El concepto de administración se conceptualiza como la parte esencial de un manejo oportuno de las actividades acorde al origen de la planificación técnicamente con base al manejo de recurso económico adecuado y el conocimiento del hombre a través de su experiencia en administración ha conllevado alcanzar grandes objetivos planteados. La transformación del cambio de una política pública es el propulsor en la administración como unos de los indicadores del saber hacer y a donde se debe ir.

2.3.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La administración pública comprende aquellas entidades ligadas con el Gobierno para desarrollar funciones institucionales con recursos del Estado para satisfacer

las necesidades de la sociedad mediante las prestaciones de bienes y servicios, desde otro punto de vista, Martínez (2016) señala que:

La administración pública es una de las acciones del Gobierno promoviendo el bien público en todas las manifestaciones, en pocas palabras es la base de todo Estado, por lo que tiene entre sus principales principios conservar el orden social y garantizar el bienestar de las personas y sus propiedades para el desarrollo de la vida en común. (p.16).

Por otra parte, Velasco y Jácome (2016) mencionan que:

La administración pública, es un servicio a la colectividad en cuyo funcionamiento se guía por principios que entre otros resaltan: la eficiencia, eficacia, calidad, planificación y evaluación, una administración integrada por un conjunto organismos, entidades, dependencias que componen nuestro Estado, en cuyo deber primordial está garantizar sin discriminaciones un efectivo goce de los derechos constitucionales, específicamente la educación, la salud, la alimentación, seguridad social y el agua a sus ciudadanos. (p. 8)

La capacidad de administrar metodológicamente con escala de valoración conduce a la administración pública ser parte del proceso de cambio para el Estado, donde los actores son los profesionales con capacidades de razonamientos en lo social, económico, ambiental , político , metodológico y legal, factores que atribuyen al contexto competitivo, la gestión de los funcionarios públicos para el desarrollo y el cambio de la matriz productivas deben de hacerse con principios dirigidos a la administración pública.

2.3.2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO PROFESIÓN

La administración pública debe comprometerse a direccionar a las nuevas tendencias existentes en el país, las normas constitucionales que rigen a las

organizaciones, por ende, los profesionales públicos graduados de la carrera de Administración Pública en su perfil profesional deben de tener una visión más amplia al contexto de servir a la sociedad mediante objetivos estratégicos medibles con valor agregado. Además, Pardo (2018) destaca que:

Las trayectorias que sigue la administración pública o que han revitalizado tanto a la disciplina como a la profesión, se relacionan con el enfoque de las políticas públicas, la nueva gerencia pública (NGP), la gobernanza y gobierno de redes, según el desarrollo que Pardo propone en los nuevos derroteros de la administración pública. (p. 165)

Con respecto a Velasco y Álvarez (2015), “la administración pública requiere recurso humano profesional para el desempeño de actividades eficientes, bajo el amparo de un conjunto de conocimientos, aptitudes, actitudes y valores” (p. 98).

Por otra parte, Garza (2016) aporta que:

La interpretación que se da en la profesión de la administración pública, está encaminada a preservar o resguardar la profesionalidad, de tal manera que sea aplicada correctamente y se disminuya las malas prácticas como: la arbitrariedad y el nepotismo, entre otros delitos que se dan dentro de esta profesión. Como consecuencia se aplicará una estricta flexibilidad de acuerdo a todos los sistemas de gestión y a su vez aplicando un adecuado desarrollo del personal mediante el diseño de un modelo de competencias, que coadyuve a lo antes mencionado. (p. 85)

La carrera de Administración Pública como profesión es la modalidad que va en función de tener un perfil adecuado al contexto y las necesidades del entorno, el talento humano es la esencia pura del conocimiento aportado al desarrollo del bienestar común y la adaptación rápida de los cambios dinámicos, la profesión de administrador público debe ser basado en un modelo pedagógico de calidad para cosechar frutos de profesionales eficiente y eficaz.

2.4. CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL”

La carrera de Administración Pública mantiene como objetivo formar profesionales con alto grado de conocimientos mediante un modelo educativo pertinente y con una base de malla curricular estructurada a las necesidades del entorno, además vinculadas a la investigación con la comunidad para fortalecer los procesos de la transformación y promulgación de propuesta aplicables para lograr que el factor socioeconómico sea positivo al bienestar de los necesitados.

“La carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL forma parte de los programas de formación de pregrado, que desempeñan un rol importante en la transformación del entorno a través de la entrega de conocimientos a los estudiantes” (Álava y Ponce, 2015, p. 2). Es de indicar que es una de las carreras más demandadas por los jóvenes que buscan profesionalizarse con habilidades, para el desempeño en el sector público, y afrontar con éxito cada uno de los retos que asume este sector, además; los modelos educativos de la carrera están vinculados a formar parte de investigaciones en busca del bienestar de la sociedad, contribuyendo al desarrollo de una gestión pública eficiente para la ciudadanía.

2.4.1. MISIÓN

Formar profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa del sector público en coherencia con el modelo educativo de la institución.

2.4.2. VISIÓN

Ser un referente en la formación de profesionales en Administración Pública, reconocidos en la sociedad ecuatoriana por ser competentes.

2.5. PERTINENCIA

“El tema de la pertinencia, inicialmente, cobra importancia en el campo educativo cuando se comienza a reflexionar sobre la correspondencia entre la educación superior y las necesidades de la sociedad” (Arias, Cortés y Luna, 2017, p. 44).

Cabe señalar que, la pertinencia es el valor de adaptación, apropiación o adecuación de alguna acción dentro de un contexto para cumplir las demandas de la sociedad. En cuanto a Hernández y Valenzuela (2018) explican que:

“La importancia que adopta la pertinencia en su contexto donde las medidas determinan que la educación superior en la sociedad enfatiza en la política, económico o social, existiendo mecanismo fortalecidos que intentan mantener una perspectiva de educación entre las instalaciones de educación superior, las demandas sociales y el sector productivo”. (p. 12)

La pertinencia se relaciona con la capacidad de evolución y de adaptación para generar y/o responder a las nuevas condiciones derivadas de las demandas sociales de su entorno; de tal forma que para las Instituciones de Educación Superior (IES) es básico contar con estudios periódicos acerca de las condiciones para dar respuesta a esas demandas de la sociedad. (Laredo, Ferreiro y Garambullo, 2017, p 4)

La pertinencia se encarga de establecer el nivel o grado de necesidad e importancia de la sociedad dentro del campo de educación, en donde se prioriza los contenidos educativos y su adecuación e idoneidad para la realidad, su principal característica está vinculada con el nuevo contexto de promover conocimientos con base al entorno en el cual están insertas las instituciones, la pertinencia busca el desarrollo y la eficiencia logrando el éxito de un nivel alto de aprendizaje y conocimientos a los estudiantes dentro de las instituciones de educación superior.

2.5.1. PRINCIPIO DE PERTINENCIA

El principio de pertinencia, radica en ver la manera de cómo la Educación Superior marca un estándar de calidad hacia los estudiantes en proceso de formación vinculada con un entorno real y cambiante. Rodríguez, Tioso y López (2015) indican que:

La pertinencia en la educación está vinculada al lugar que ocupa la formación en la sociedad. Dado que la educación básica se considera como un derecho humano y en la educación superior, la pertinencia se enmarca dentro de un contexto social; qué conocimiento difundir, con qué objetivo, con qué modificar la realidad, a partir de la formación entre otras, por tanto, cuando se habla de la pertinencia de la educación se está haciendo referencia a que esta es necesario, imprescindible y fundamental que esté acorde a una serie de factores de gran relevancia para toda la sociedad en general. (p. 25)

Cualquier modelo de sistema de educación superior ecuatoriano que asuma el proceso de transformación estructural, deberá tomar en cuenta la construcción de una agenda de política pública a nivel nacional, que será compartida con la región, para su inserción en el mundo en condiciones de soberanía del conocimiento. (Larrea y Granados, 2016, p. 106)

El principio de pertinencia dentro de la educación superior juega un rol muy importante en aquellos estudiantes en proceso de formación y actualización, pues; posibilita los avances de la educación bajo esquemas de desarrollo y calidad con respecto a la enseñanza e investigación, con la posibilidad de alcanzar un perfil académico adecuado basado en las capacidades y competencias que identifique la formación del profesional, que responde a las expectativas y necesidades de la sociedad.

2.5.2. PERTINENCIA EN EL DESARROLLO DEL PAÍS Y DEL ENTORNO

El entorno es la razón por la cual se debe ser proactivo a las tendencias que van apareciendo, por lo tanto, los autores mencionan que las necesidades que enfrenta la sociedad es dar prioridad a la pertinencia de la Educación Superior garantizando una formación profesional. Por tal razón, Rivas, Villacis, Campi y Sánchez (2017) consideran que:

Las Instituciones de Educación Superior (IES) no tienen otra alternativa que la de asumir el reto de responder a las necesidades de los sectores estratégicos de desarrollo social, cultural y productivo del país; en este caso, a través de la gestión pertinente de las funciones de vinculación e investigación. Por ello, tomando en cuenta las exigencias de calidad y las normativas establecidas por el Consejo Nacional de Educación Superior y considerando que el conocimiento se ha constituido en el eje fundamental para el funcionamiento de las universidades al constituir la base para la producción y transferencia del mismo. (p. 227)

En el caso Ecuador, se busca la pertinencia articulando la oferta formativa, la investigación y la vinculación con el régimen del Buen Vivir, el Plan Nacional de Desarrollo, los planes regionales y locales, los requerimientos sociales y las corrientes internacionales, para garantizar una formación de alta calidad que propenda a la excelencia y pertinencia del Sistema de Educación Superior, acoplando las necesidades de transformación y participación social que permiten alcanzar el buen vivir. (Fernández, Vanga y Guffante, 2016, p. 93)

El país y el entorno enfrentan necesidades que requiere de pertinencia y relevancia, ya que éstas son las claves para garantizar una formación y un servicio a la sociedad con calidad y mantener la capacidad adecuada para responder a las más grandes necesidades y lograr solucionar cada uno de los problemas que surgen en la sociedad de la educación superior, desarrollando al país de una manera

pertinente, sostenible y armonioso dentro del mundo del trabajo y las responsabilidades de la educación con base al sistema educativo.

2.5.3. PERTINENCIA EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO

El desarrollo depende de muchos factores que coexiste en el entorno socioeconómico y la relación de tener una Educación Superior de calidad para la formación de profesionales que buscan una superación y desarrollar sus habilidades en el ámbito laboral y cumplir con las necesidades de la sociedad, es así como; Mantilla (2015) argumenta que:

La pertinencia socioeconómica es el grado de correspondencia que debe existir entre las necesidades sociales y económicas tanto individuales como de grupo que se pretenden satisfacer. Siendo esta una mezcla de los cambios mentales, sociales y económicos dentro de una localidad haciéndola competente para aumentar su nivel de vida de una forma progresiva y permanente, a través de la utilización de sus propios recursos naturales y humanos. (p. 29)

El desarrollo socioeconómico mantiene una fuerte relación con la educación superior, puesto que este es uno de los factores fundamentales del desarrollo, el cual conduce a una mejor calidad de vida, alcanzar beneficios sociales para la sociedad y aumentar la productividad y la creatividad de las personas, es así que la educación superior debe dar acceso y oportunidades para preparar profesionales pertinentes, que puedan emplear sus conocimientos y habilidades bajo un enfoque desarrollador.

2.5.4. PERTINENCIA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello

requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales. (Ponce y Mieles, 2016, p. 4)

La pertinencia en educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y de sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación. (Velazco, 2017, p. 1)

Las Instituciones de Educación Superior siempre busca conducir a los profesionales con lineamientos de formación y modelos educativos pertinentes que son apropiados para realizar funciones en las instituciones y cumplir con las expectativas de la sociedad, además que los profesionales puedan adquirir conocimiento y mostrar su actitud de valores éticos, la toma de decisión, la formación de planificaciones donde se vincule la investigación con el entorno.

2.5.5. PERTINENCIA Y CALIDAD EN LA EVALUACIÓN UNIVERSITARIA

Casco, Álvarez, Robalino, Velastegui, y Altamirano (2017) señalan que “la calidad y pertinencia dos ámbitos inseparables en la evaluación de la educación superior. La calidad es un concepto abstracto y relativo, sin embargo, puede ser definido operacionalmente y en el marco de un contexto específico” (p 8). De igual forma, examinar la calidad en las universidades es un parámetro positivo relacionado al modelo educativo de enseñanza donde adoptan factores esenciales, y la evaluación de las Instituciones de Educación Superior es impórtate para los constantes cambios dentro del contexto educativo. De acuerdo con Espinoza (2016) afirma que:

La calidad de la Educación Superior es un tema de relevancia en los actuales momentos en el Ecuador. Su gobierno ha definido como política de estado el cambio sustancial en las estructuras del sistema de Educación Superior, que incluye universidades, facultades, carreras, docentes, estudiantes, metodología, evaluaciones, controles. Todos estos cambios han causado que las instituciones que entran en este segmento de educación revisen sus procesos, procedimientos, evaluaciones y planifiquen su reestructuración con base a las nuevas reglas que imponen los organismos del sistema. (p. 211)

Una universidad tiene calidad cuando es capaz de formar profesionales que pueden exhibir un máximo de competencias explícitas para su desempeño en el mercado laboral, es decir cuando sus egresados son capaces de demostrar como conocimientos aprendidos el mayor volumen de los contenidos de la curricular propuesta de cada programa de formación y de satisfacer las expectativas de desarrollo que el sistema político al que pertenece tiene pre fijadas. (Farias, 2016, p. 16)

La importancia de la evaluación universitaria radica en la calidad y el desempeño con la que una institución presenta su modelo de educación, ya que este considera los múltiples factores y aspectos como las debilidades y las preocupaciones de la universidad, su tarea principal es evaluar la necesidad en la que se presenta la institución no solo por su valoración social o medición de la calidad sino que también pretende entrar en un proceso de mejora constante de la institución y de sus docentes alcanzando así la enseñanza adecuada y pertinente brindada a la sociedad.

2.5.6. IMPORTANCIA DE LA PERTINENCIA COMO PARÁMETRO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

Las instituciones de educación superior y la pertinencia de las carreras universitarias en el país deben analizar la categoría de las universidades mediante la evaluación institucional que permite comprobar las modalidades académicas que se imparte a los estudiantes y que responda a los factores del entorno. Peña (2015) señala que, “el Gobierno del Ecuador promulga que en el ámbito de la educación superior, la evaluación y acreditación institucional y de carreras son temas prioritarios para la nación” (p. 147). De otra manera, Escudero (2016) manifiesta que:

La evaluación institucional sintetiza y se centra en la gran mayoría de objetos de interés y de ámbitos de actuación de la investigación evaluativa, políticas, programas, sistemas organizativos y de gobierno, relaciones internas y externas, recursos personales y materiales, infraestructuras, etc., recogiendo e integrando además los principios y métodos defendidos desde el campo de la calidad institucional y de los procesos de su control, aseguramiento y mejora. (p. 5)

Del Valle (2016) considera que, “el primer punto, a delimitar y diferenciar son los vocablos, evaluación institucional y acreditación. La evaluación institucional, es un procedimiento evaluativo orientado al aseguramiento de la calidad de un programa o institución e implica un proceso interno” (p. 965). Por otra parte, Farías (2016) argumenta que “La evaluación de la gestión institucional implica concebir a las instituciones como entes dinámicos, capaces de crecer y evolucionar, de recrearse a sí mismos, de movilizarse hacia la articulación eficiente de sus procesos internos para el logro de los propósitos” (p. 1).

La pertinencia dentro del parámetro de la evaluación institucional juega un papel muy importante en las instituciones de educación, pues este exige el cumplimiento del desarrollo, el cual implica poner todos sus recursos al servicio de lo que es

pertinente para la sociedad en general, permitiéndole adaptarse al mundo laboral y aumentar la calidad de las universidades, de manera que puedan cumplir cada una de sus funciones desde un nivel correspondiente para producir o formar ciudadanos mejor preparados y productivos en el campo laboral.

2.6. PLAN DE MEJORA

Proaño, Gisbert y Pérez (2017) menciona que el plan de mejora continua es una herramienta muy útil para las empresas que desean mejorar sus servicios, productos o procesos lo que les va a permitir permanecer en el mercado, crecer y ser competitivos. Su aplicación es muy útil y fácil e involucra a todos los niveles de la organización de acuerdo al área o proceso a mejorar, lo importante para lograr los éxitos esperados en la aplicación de esta técnica es definir de manera exacta el área a mejorar, puntualizar claramente los problemas a solucionar, y en función de estos estructurar el plan de acción a seguir, detallar objetivos claros, actividades, responsables e indicadores que permita evaluar el proceso de mejora todo esto dentro de un periodo determinado y bien definido. (p. 5)

Un plan de mejora es la propuesta de actuaciones, resultante de un proceso previo de diagnóstico de una unidad, que recoge y formaliza los objetivos de mejora y las correspondientes actuaciones dirigidas a fortalecer los puntos fuertes y resolver los débiles, de manera priorizada y temporalizada. (Francesc, Francesc, Arboix, Chaves, Gimeno, Gómez, Roca, Vilardell. 2015. p. 1)

El plan de mejora es la manera de cambiar y poner en marcha una técnica o herramienta apropiada y organizada dentro de la organización en las diferentes unidades departamentales con la pretensión de brindar un producto o servicio eficiente y eficaz, ahora bien, esta técnica permite aplicar estrategias de mejoramiento en los procesos de las actividades realizadas con las prioridades de extender el nivel de calidad.

2.6.1. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORA

Dentro del proceso para la elaboración de un plan de mejora, las fases me permitirán extractar cada variable que surgen en el entorno interno y externo de la organización, en consecuencia; Barrera, García, Vargas, y Torres (2017) afirman que:

El proceso de elaboración del Plan de Mejora comprende una serie de actividades específicas, agrupadas en las cuatro fases que se describen como: fase 1. Análisis de las áreas de mejora; el grupo de trabajo debe identificar con claridad, a la luz de los objetivos establecidos para cada una de las Categorías de análisis descritas en el Marco de referencia de las áreas de mejora, fase 2. Establecer los objetivos, metas y productos a lograr en un plazo de cinco años, fase 3. Definir las acciones relevantes para el logro de las metas, que sean medibles y viables a realizar en este periodo y por último la fase 4. Establecer responsables para cada una de las metas establecidas. (p. 3)

La Agencia Qualitat del Sistema Universitaria de Catalunya (2015) determina los procesos para la elaboración de un plan de mejora, el primero la elaboración de la propuesta de plan de mejora, redactada por la correspondiente comisión que parte de la diagnosis o proceso de evaluación previo, el segundo la discusión y negociación el plan de mejora es un elemento más de las estrategias institucionales de planificación y mejora de la universidad, por eso hace falta que sus objetivos estén en consonancia con los generales de la institución, el tercero la aprobación según la naturaleza del plan, pueden existir otras estructuras básicas implicadas de forma significativa. (p. 18) Normalmente la gestión administrativa juntos con los procesos que se efectúan dentro de la organización de bienes y servicios personalizados o estandarizados, está ligado a ofrecer la mejor calidad y satisfacción del consumidor o usuario, y toda las acciones establecidas y agrupadas en las diferentes unidades orgánica y funciones departamentales, en función a esto y los resultados se puede analizar cuáles son los principales

problemas ineficientes a la hora de prestar un servicio. Al desarrollar o diseñar un plan de mejora hay que alcanzar fases que adquieran una planificación por un grupo responsable y dar seguimiento a todas las características del diagnóstico para su posible análisis.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La presente investigación se realizó en las instituciones públicas de los cantones, Bolívar (GAD Y ESPAM MFL), Chone (MDT), Rocafuerte (GAD), Portoviejo (GAD MANABÍ), y Montecristi (GAD) ubicados en la provincia de Manabí.

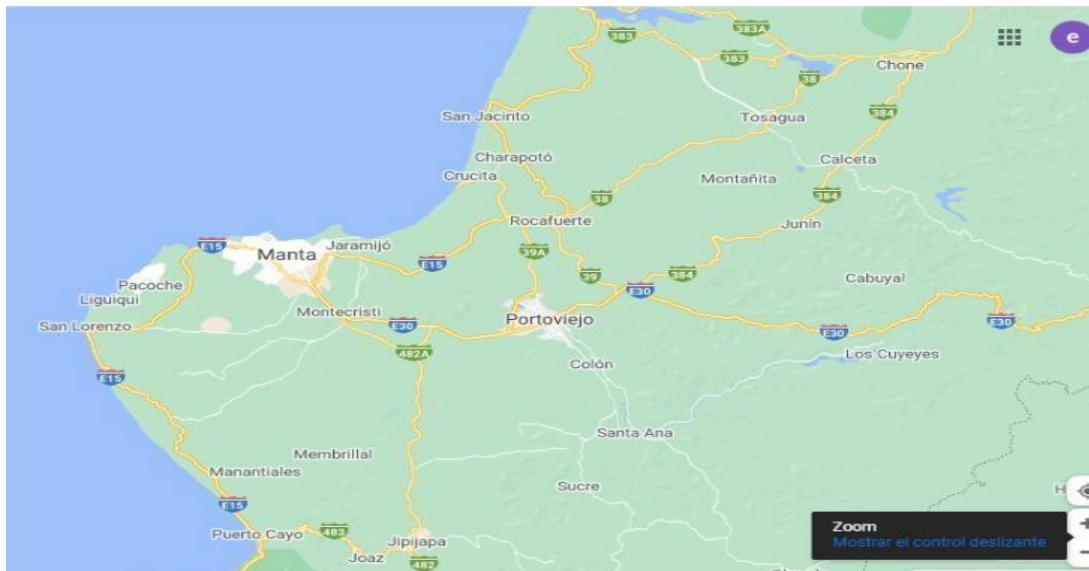


Figura 3.1. Ubicación Geográfica de los cantones en la provincia de Manabí.

3.2. DURACIÓN DE LA INVESTIGACION

La investigación tuvo una duración aproximada de 11 meses, a partir de la aprobación.

3.3. VARIABLE EN ESTUDIO

La investigación cuenta con dos variable de estudio:

- **Variable independiente:** Pertinencia de la carrera de Administración Pública.
- **Variable dependiente:** Propuesta de acciones de mejora.

3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación utilizados en la propuesta del análisis del principio de pertinencia de la carrera de Administración Pública son: la investigación de campo que permitió a los autores estar en contacto de forma directa con el objeto de estudio. La investigación bibliográfica que es el argumento y sostenimiento científico a través de la bibliografía o conceptos de diferentes autores, que se encuentra en sitio web, libros, revistas científicas, entre otros recursos de literatura confiable, esto ayudó a argumentar y sostener la investigación que se realizó sobre el tema de estudio.

3.4.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Esta investigación permitió estar en el lugar de los hechos, es decir acudir a las personas involucradas, en este caso con los egresados de la carrera de Administración Pública y vivir la realidad del objeto, se pudo obtener información aplicable, verídica y confiable para los resultados reales del análisis del principio de pertinencia, donde se obtuvo mayor cantidad de información y conocimientos, con base en esto, se logró desarrollar las mejoras aplicables. De acuerdo con Ortega (2017):

La investigación de campo se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Investigación experimental - obtiene su información de la actividad intencional realizada por el investigador y que se encuentra dirigida a modificar la realidad con el propósito de crear el fenómeno mismo que se indaga, y así poder observarlo. (p.145)

3.4.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Esta investigación ayudó a recopilar información precisa acerca del principio de pertinencia de la carrera de Administración Pública, mediante libros, revistas científicas, tesis, maestrías y documentos científicos, además aportó para la obtención de conocimientos sobre la investigación planteada, sirviendo de sustento en el marco teórico, también ayudó a facilitar el entendimiento para la solución del problema de investigación. Martín (2017) considera que:

La investigación bibliográfica es una búsqueda sistemática y exhaustiva de material editado sobre una materia determinada. La revisión como trabajo sistemático y ordenado de búsqueda de información bibliográfica implica la detección y selección de materiales significativos para el investigador en función de los interrogantes que se plantea, a partir de esa revisión bibliográfica, el investigador va construyendo el marco teórico, documentando antecedentes y elaborando la bibliografía que se incluye al final de un trabajo científico o académico. (párr. 3)

3.5. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se aplicaron los métodos deductivos, inductivos y analíticos sintéticos que permitieron tener una exhaustiva y relevante comprensión de las causas y efectos del objeto de estudio. Esto determinó con mayor claridad el principio de la pertinencia de la carrera de Administración Pública de la ESPAM "MFL".

3.5.1. MÉTODO INDUCTIVO

Se aplicó el método inductivo ya que este ayudó a los autores a estar en contacto de forma directa con el lugar de los hechos a través de la observación, el mismo que buscó información, de esta forma se adquirieron conocimientos sobre el grado de la pertinencia de la carrera de Administración Pública con relación a los

profesionales egresados, se identificaron las causas y efectos de este problema y se planteó las actividades para mejorar la situación.

Según Abreu (2018) “el método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin” (p. 210).

3.5.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Este método logró fomentar la investigación de conceptos establecidos, la misma que sirvió para tener base científica y conocimientos sobre las causas y efectos de la pertinencia de la carrera de Administración Pública, que permitió sostener y a la vez tener información de fuentes confiables como revistas científicas, tesis, maestrías, con la finalidad de proponer acciones a la mejora planteada. Gonzáles, Antoniles y Albert (2016) argumentan que:

En el método deductivo se suele decir que pasa de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático-deductivo, cuando las premisas de partida están constituidas por axiomas, es decir, proposiciones no demostrables, o hipotéticos-deductivo, si las premisas de partida son hipótesis contratables. (p. 5)

3.5.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO

Se empleó el método analítico a partir de los conceptos establecidos en la investigación de campo, esto logró analizar la variable de la investigación de la pertinencia de la carrera de Administración Pública y mediante síntesis se proporcionó lo relevante sobre cátedras impartidas por los docentes acorde a la realidad del administrador público. Rodríguez y Pérez (2017) refiere que:

Este método son dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis y la síntesis. El análisis es un procedimiento lógico que posibilita

descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes. Permite estudiar el comportamiento de cada parte. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente analizadas y posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. (p. 186)

3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de la investigación, son medios que hacen operativos los métodos; para tener una mejor calidad en el tema de investigación, las técnicas que se utilizaron en la propuesta del principio de la pertinencia fueron: la encuesta, que es un conjunto de preguntas elaboradas, dirigida a una muestra de la población, (profesionales egresados de la carrera de Administración Pública) cuya finalidad fue conocer la opinión de estas personas; y la entrevista, que son preguntas abiertas al entrevistado, permitió obtener información sobre el tema de estudio, en este caso, a los empleadores del sector público.

3.6.1. ENCUESTA

La encuesta es un instrumento que está estructurado técnicamente, su objetivo fue preguntarles a los profesionales egresados de la Carrera de Administración Pública de la ESPAM "MFL" de Calceta, que se encontraron en pleno ejercicio de sus funciones, la misma que sirvió para obtener información relevante, lo cual permitió tener conocimientos sobre la pertinencia de la Carrera. López y Fachelli (2015) determinan que:

En la investigación social, 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 (p. 8).

3.6.2. ENTREVISTA

La entrevista es un banco de preguntas, estructurado, esta se aplicó a los empleadores del sector público, en los diferentes cantones como Bolívar, Chone, Rocafuerte, Portoviejo, y Montecristi, permitió conocer si el perfil de los profesionales es pertinente en el desempeño de sus funciones, dentro del ámbito laboral. De acuerdo con Pulido (2015) menciona que “la entrevista hace referencia al proceso de interacción donde la información fluye de forma asimétrica entre dos roles bien diferenciados, de los que uno pregunta y el otro responde” (p. 1150).

3.6.3. POBLACIÓN

La población que se determinó en la investigación para el análisis del principio pertinencia de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL”, fue de 62 profesionales egresados, de los cuales 26 titulados pertenecían al periodo 2017, 28 al 2018 y cuatro al periodo 2019, sin embargo se aplicó muestreo por conveniencia por lo que se contactó a 52 profesionales.

Según Otzen y Manterola (2017) el muestreo por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (p. 230)

3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta tesis se realizó con la finalidad de analizar la pertinencia de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL”, se establecieron objetivos medibles y realizables, de los cuales se derivaron una serie de actividades que se llevaron a cabo dentro de la planificación estipulada para cada una de ellas, las mismas que se describen a continuación:

3.7.1. FASE 1. DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A PARTIR DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA LOES.

- Elaboración de la solicitud a cada uno de los directores de las instituciones públicas en las localidades de: Bolívar, Chone, Rocafuerte, Portoviejo, y Montecristi.
- Elaboración de la herramienta para la entrevista a los empleadores del sector público.
- Aplicación y análisis de la entrevista que alcanzó el diagnóstico del grado de pertinencia de la carrera de Administración Pública.

Se envió un oficio a la directora de la carrera de Administración Pública, la Lic. Maricela González Bravo y esta a su vez dirigió otros a los directores de las Empresas Públicas de acuerdo a los profesionales egresados que laboran actualmente en las localidades de: Bolívar, Chone, Rocafuerte, Portoviejo, y Montecristi, para la autorización, se elaboró la herramienta para la entrevista y se aplicó a los empleadores del sector público, se obtuvo información verídica del desempeño de los profesionales en el campo laboral y por último se realizó el respectivo análisis para el diagnóstico del grado de pertinencia de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL” de Calceta.

3.7.2. FASE 2. IDENTIFICACIÓN DE LOS NUDOS CRÍTICOS QUE TIENE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL” EN CUANTO AL PRINCIPIO DE PERTINENCIA.

- Aplicación de la encuesta a los profesionales egresados, de la carrera de Administración Pública, utilizando la web en el periodo 2017-2019.
- Tabulación, análisis e interpretación de resultados.
- Identificación los nudos críticos, con base en los resultados de entrevista y encuestas.

El instrumento encuesta, se aplicó a profesionales egresados en el periodo lectivo 2017-2019, y se recopiló información que reflejó conocimientos sobre la pertinencia, posteriormente se realizó la tabulación y análisis de resultados, se identificaron los nudos críticos que existían en la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL” de Calceta.

3.7.3. FASE 3. PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORAS CONSIDERANDO EL PRINCIPIO DE PERTINENCIA ADECUADO PARA LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL”.

- Propuesta de un plan de acciones de mejoras con base a los nudos críticos.
- Elaboración de una propuesta de malla para repotenciar la competencia profesional de la carrera de Administración Pública.

Se diseñó un plan de acciones con los componentes como: Áreas de mejora, oportunidades de mejora seleccionadas, líneas de acción, sistema de seguimiento y apoyo, acciones de mejora inmediata en cada una de las problemáticas encontradas, se establecieron estrategias de rediseño de malla curricular sobre los cambios que se incorporaron previamente al diagnóstico establecido sobre la pertinencia de la carrera de Administración Pública.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se muestran resultados de la entrevista aplicada a los directores de diferentes instituciones públicas y encuesta realizada a los graduados de la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, (ESPAM “MFL”) del período 2017-2019. Esta investigación tuvo como finalidad diagnosticar el grado de pertinencia y determinar los nudos críticos que dificultan la empleabilidad de los titulados de la carrera.

4.1. FASE 1. DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A PARTIR DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA LOES.

Para dar cumplimiento a esta fase se procedió a elaborar el cuestionario de entrevista, se envió los oficios de solicitud a los diferentes directores de las instituciones públicas en las localidades de: Bolívar, Chone, Rocafuerte, Portoviejo, y Montecristi. Finalmente se desarrolló el proceso de levantamiento y análisis de la información, la cual permitió indagar sobre el desempeño de los profesionales en el campo laboral y el respectivo análisis, ayudó y mostró resultados sobre la información acerca del grado de pertinencia de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL” de Calceta. (ver Figura 4.1).

PREGUNTAS

RESPUESTAS

1. ¿Cuál es el procedimiento de reclutamiento de personal que tiene su institución?

El proceso de selección es a través de la norma técnica del Ministerio de Trabajo que regula los procesos de selección y estudios técnicos para ingresar a laborar, así mismo para dar paso a un nombramiento definitivo dentro de la entidad se considera el concurso de mérito y oposición donde se busca profesionales con perfiles idóneos para ocupar un puesto. Lo expuesto se ajusta a lo normado por el Subsistema de Selección de Personal del Sector Público (2014) en el Art. 3.- De la selección de personal. - Todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso. (p. 2)

2. A su criterio ¿Cuáles son los aspectos de peso que influyen en la contratación de personal?

El aspecto de peso que influye en la contratación de personal es el perfil para ocupar la vacante, de acuerdo a las necesidades de la entidad reclutadora. Sin embargo, Acampo (2016) señala que, sería importante establecer mecanismos y protocolos que faciliten la comunicación de manera rápida, clara y concreta; si el mencionado aspecto se mejora se podrá llegar con más facilidad a la escogencia de un candidato ideal. (p. 66)

Los criterios que se siguen en el reclutamiento del personal dado que el proceso es bajo normas técnicas, son:

- Concurso de méritos y oposición
- Tiempo de permanencia en la institución (contrato vs nombramiento)
- Nivel de conocimiento técnico
- Habilidades, destrezas y aptitudes
- Paridad de género
- Inclusión

3. ¿Cuáles son los criterios que se siguen en el reclutamiento del personal?

No obstante Berrocal (2016) expresa que las exigencias de los puestos de trabajo es el punto de partida para determinar los conocimientos, habilidades, actitudes o competencias necesarias que deben reunir los ocupantes de los mismos; por consiguiente, será a partir de esta información, cuando se podrán definir las exigencias y necesidades de formación realmente existentes en la organización y llevar a cabo acciones formativas coherentes y efectivas. P 38

4. De acuerdo a su criterio ¿Qué conocimientos o habilidades debería tener una persona que aspire entrar al servicio público?

Un perfil íntegro, principios éticos, nivel académico que responda a los nuevos retos del entorno y que cumpla con las expectativas que demanda la sociedad. En virtud de los resultados Cabrera, López y Portillo (2016), señalan que en este sentido, y siempre en relación a los conocimientos o competencias específicas, los empleadores no suelen evaluarlos, pero sí valoran, como requisito mínimo e indispensable, que los graduados las tengan a través de la comprobación de que están en posesión del título correspondiente. A partir de aquí, los empleadores pasan a centrarse, fundamentalmente, en lo que ellos llaman el perfil personal del candidato. (p. 73)

5. ¿Laboran en su empresa graduados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM "MFL" y cuál es el puesto que ocupa en su empresa?

Sí laboran graduados de la carrera, los siete profesionales que laboran actualmente cumplen un rol acorde a su perfil para lo que fueron contratado.

6. ¿Se encuentra usted a gusto con el desenvolvimiento laboral que ellos realizan en su empresa? ¿Por qué?

Sí, porque el desenvolvimiento laboral que los profesionales realizan es acuerdo a su perfil para los cuales fueron contratados y los resultados expresaron un valor positivo, donde se pudo señalar las conductas íntegras de un graduado de la ESPAM MFL aportando un valor agregado a su desempeño.

7. ¿Cree usted que ellos deben mejorar algo? ¿En qué?

Los profesionales deben estar en constate cambios adaptarse a las nuevas tendencias competitivas y tecnológicas, por ende, los entrevistados mencionaban que el fortalecimiento es lo esencial para crecer como personal y como profesional ético para que puedan desempeñar sus labores eficiente y eficaz. Es importante señalar lo que mencionan Álvarez y Romero (2015) que estos cambios, tienen una incidencia directa en la empleabilidad de los graduados universitarios, se necesitan profesionales cada vez más competentes, flexibles ante los cambios y situaciones de la profesión, que sean capaces de aprender, desaprender y aprender nuevamente, que estén preparados para tomar decisiones rápidas y muchas veces con muy poca información, aspectos que le exigen nuevos retos al proceso de formación en la educación superior. (p.3)

8. ¿Cree usted que ellos merecen ser ascendidos de sus puestos de trabajo? ¿Por qué?

Sí, porque los profesionales ascendidos de su puesto de trabajo son generadores de valores agregados, de esta manera sí están de acuerdo que el ascenso los orienta a nuevas responsabilidades administrativas capaces de brindar un crecimiento para la institución. Tomando como referencia lo que sostiene Rivera (2019) los empleados motivados si están sujetos a una compensación basada en el desempeño, reconocimiento por el buen trabajo y estimulados a realizar tareas que satisfagan individualmente. (p.13)

9. ¿Cómo evalúa usted conocimientos competencias de graduados ESPAM "MFL" en su desempeño laboral?

En su desempeño laboral, los directores indicaron excelencia en conocimientos tecnológicos, de los igual manera excelente en actualización y perfeccionamiento. También destacaron, muy bueno en y capacidades de trabajo en equipo, por otro lado, indicaron que tiene una actitud de decisión los categorizando como excelente. Cabe considerar en cuanto a los conocimientos en comunicación de la oral, responsabilidades y liderazgo señalaron como excelente, al contrario del dominio del idioma de su inglés valorado como regular.

10. ¿Recomendaría a los profesionales egresados en Administración

Sí recomendaría profesionales egresados de la carrera de Administración
 Pública de la ESPSM **Pública de la ESPAM**
 “MFL” como profesionales capacitados para ocupar un puesto de trabajo en
 cualquier institución
“MFL” como
 pública o privada, indicando que los procesos formativos académicos
 fortalecen al profesional
profesionales desempeñarse
 eficazmente. **capacitados para**
ocupar un puesto de trabajo en
cualquier institución pública o
privada?

Figura.4. 2. Aplicación y análisis de la entrevista.

Para la determinación del grado de pertinencia de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, con base en el diagnóstico obtenido en el análisis de la información de las entrevistas, se aplicó el modelo propuesto por Velazco (2017) en su investigación sobre el Análisis del Principio de Pertinencia de la Ley Orgánica de Educación Superior en la Relación a la Oferta Académica de grado vigente de las Instituciones de Educación Superior Categoría A. El modelo fue diseñado considerando tres factores importantes: el cumplimiento del Artículo 107 de la LOES.- Del Principio de Pertinencia; el Reglamento de Presentación y Aprobación de Carreras y Programas de las Instituciones de Educación Superior y los indicadores de pertinencia que se encuentra en la Guía Metodológica de presentación y aprobaciones de proyectos de carrera.

Proyecto de Carrera: Administración Pública	Evidencia	Criterios
Universidad: ESPAM MFL		

Indicadores de Pertinencia		Cumple totalmente (4)	Cumple parcialmente (3)	Incumple parcialmente (2)	Incumple totalmente (1)	
<p>Responde a:</p> <p>1.Las expectativas y necesidades de la sociedad</p> <p>2.La planificación nacional y al régimen de desarrollo</p> <p>3. La prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial.</p> <p>4. La diversidad cultural. Se articula la oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con:</p> <p>5. La demanda académica y/o ocupacional</p> <p>6. Las necesidades de desarrollo local, regional y nacional</p> <p>7. La innovación y diversificación de profesiones y grados académicos</p> <p>8. Las tendencias del mercado</p>	Estudio de demanda		x			
	Estudio de demanda		x			
	Estudio de demanda		x			
	Estudio de demanda			x	x	
	Estudio de demanda			x		
	Estudio de demanda			x x		
	Estudio de demanda			x		
	Estudio de demanda			x		
	Estudio de demanda					
	Estudio de demanda			x		
	Estudio de demanda					
	Estudio de demanda			x		
	Determina los problemas y necesidades de los contextos y objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir - PNBV- de la carrera.					x
Tendencias de desarrollo local y					x	

ocupacional local, regional y nacional					
9. Las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales					

<p>10. La vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región</p>	<p>regional y las incluye en los campos de estudio de profesión, a través del estudio de demanda.</p>		<p>x</p>		
<p>11. Las políticas nacionales de ciencia y tecnología. Es pertinente y/o contribuye a:</p>	<p>Determina los logros de aprendizaje que posibilitarán el desarrollo de las capacidades y actitudes de los estudiantes.</p>		<p>x</p>		
<p>12. Los problemas y necesidades que abordará la profesión con los objetivos del PNBV.</p>	<p>Se establecen las políticas del componente de vinculación.</p>				
<p>13. Problemas nacionales y locales, con clara definición de las áreas prioritarias y estratégicas, necesidades de los actores y sectores a las que se vinculará la profesión.</p>	<p>Estudio de demanda</p>				
<p>14. Matrices productivas a las que se vinculará la profesión y el perfil de egreso.</p>	<p>Se establecen las Políticas de permanencia y promoción de los docentes de la EPN.</p>				

<p>15. Actores y sectores con los que se articularán los programas de vinculación.</p>					
<p>16. Funciones y roles de los escenarios laborales en lo que actuarán los futuros profesionales, con las</p>					

necesidades de formación de talento humano en el país.					
17. Políticas de permanencia y promoción respecto del desempeño académico, investigativo y profesional de los docentes.					

Figura 4. 3. Matriz de pertinencia de la carrera.

Fuente: Velasco (2017).

Con base a los resultados de la entrevista y aplicando un modelo de matriz de pertinencia de la oferta académica estructurado con los principios de la LOES y para dar cumplimiento a las verdaderas necesidades que demanda en el entorno, la carrera de Administración Pública cumple parcialmente con los criterios que se requiere para satisfacer las expectativas en el campo laboral con formación académica y con un perfil apropiado, de esta manera los graduados puedan desempeñar de manera adecuada sus actividades locales y zonales, sin embargo la demanda de un puesto laboral se ve limitado actualmente lo que es un problema para la carrera y al perfil profesional.

Para ello es importante profundizar que los profesionales recién graduados se vinculen y responda a la sociedad de manera rápida, direccionando y gestionando las practicas preprofesionales a las nuevas tendencias , lo cual es acorde con los resultados obtenidos por Velazco (2017) que en este contexto y después del análisis de los proyectos de carrera y de la normativa vigente puede decirse que los proyectos de carrera cumplen parcialmente con los indicadores de pertinencia, puesto que aun presentan dificultades fundamentalmente en la determinación de la demanda laboral y la alineación de los programas de prácticas pre profesionales acordes con las tendencias y necesidades locales o zonales.

4.2. FASE 2. IDENTIFICACIÓN DE LOS NUDOS CRÍTICOS QUE TIENE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL” EN CUANTO AL PRINCIPIO DE PERTINENCIA.

En esta fase se encuentra los resultados de la encuesta realizada a los profesionales de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL” en el periodo 2017-2019, para la identificación de los nudos críticos que dificulta la empleabilidad de los titulados.

El objetivo era encuestar al 100% del total de la población que correspondía a 62 profesionales, sin embargo, solo se pudo contactar y encuestar a 52 egresados profesionales de la carrera de Administración Pública de la ESPAM

MFL, de los cuales 26 titulados pertenecían al periodo 2017, 28 al periodo 2018 y 4 al periodo 2019.

Para localizar a los graduados de Administración Pública se recurrió a solicitar información a secretaria del periodo 2017-2019, de esta manera a través del uso de algunos medios de comunicación se contactó a los profesionales y así se obtuvo la información deseada, a los 52 profesionales se les envió a sus redes sociales (WhatsApp) un link para que ingresen a realizar la encuesta por medio de una plataforma de Google drive. A continuación, se presenta la tabulación y el análisis de los datos obtenidos.

1. Obtención del título y primer empleo luego de graduarse

¿Actualmente posee un trabajo remunerado?

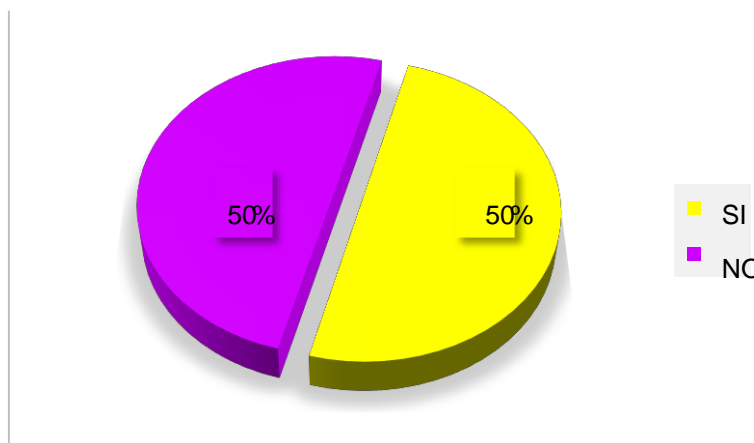


Figura 4. 4. Trabajo remunerado.

Fuente 1. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

De acuerdo al gráfico, el 50% pertenecen a 26 profesionales indicaron, si están trabajando, a diferencia del 50% corresponden a 26 manifestaron, no cuenta actualmente con un trabajo, de acuerdo a los resultados, es importante señalar lo que menciona Castillo (2018) en el Ecuador seis de cada diez ciudadano no cuentan con un trabajo estable, debido a la inestabilidad del país, el desempleo es notorio para los ecuatorianos, no existen plazas de trabajo tanto el sector público y el nivel de desempleo se mantiene estable con el 4%, comparando entre septiembre del anterior año 4.1% y septiembre de este año.

Es importante aclarar que las siguientes preguntas fueron realizadas únicamente para aquellos profesionales que luego de su titulación accedieron a un trabajo o que se encontraban laborando, los cuales correspondían a 26 graduados del número total de encuestados (52).

Si posee un puesto laboral ¿En dónde lo realiza?

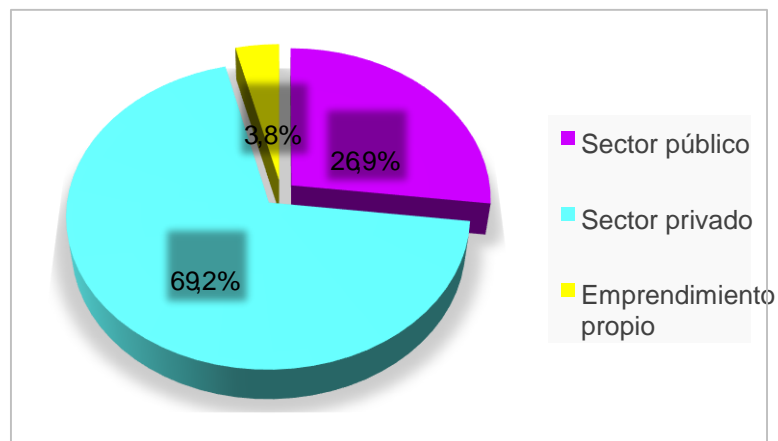


Figura 4. 5 .Puesto laboral.

Fuente 2. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

Respecto al presente gráfico el 26,9% concierne a siete profesionales que están laborando en el sector público, el 69,2% que implican a 18, trabajan en el sector privado y el 3,8% corresponde a uno, el cual indicó, tiene su emprendimiento propio, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019) en el Ecuador se registran un desempleo de 3,7% en diciembre de 2018 frente al 4,6% del mismo mes de 2017 y estos datos son obtenidos a nivel nacional involucrando los dos sectores tanto público como privado, dando resultados acordes al presente estudio.

¿Qué cargo desempeña dentro de la institución que labora?

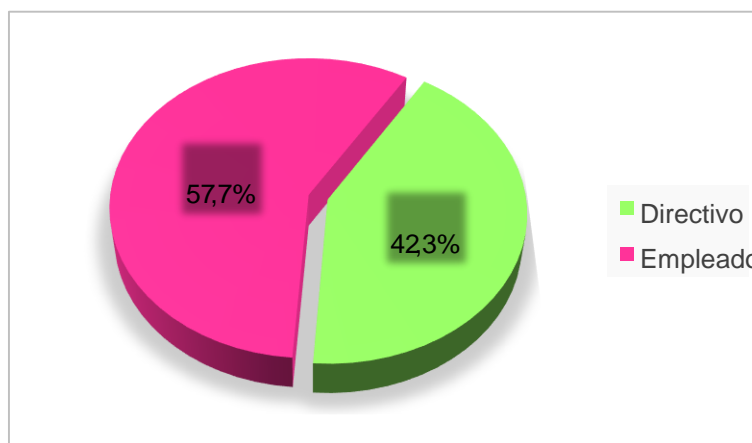


Figura. 4. 6. Institución que laboran.

Fuente 3 Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

El presente gráfico, muestra que el 42,3% conciernen a 11 graduados son parte del talento humano con cargos de directores, y el 57,7%, correspondiente a 15, son empleados u trabajadores, cabe indicar la gran mayoría es empleada. En virtud de los resultados Rosillo (2018) explica, los profesionales graduados en Administración Pública se caracterizan por ser especialistas en el área del gobierno y sus competencias tanto en el ámbito local, como provincial y nacional en cualquier puesto ya sean estos de direcciones o como trabajadores, asistentes, o personal de apoyo.

Señala el tipo de contrato que usted tiene:

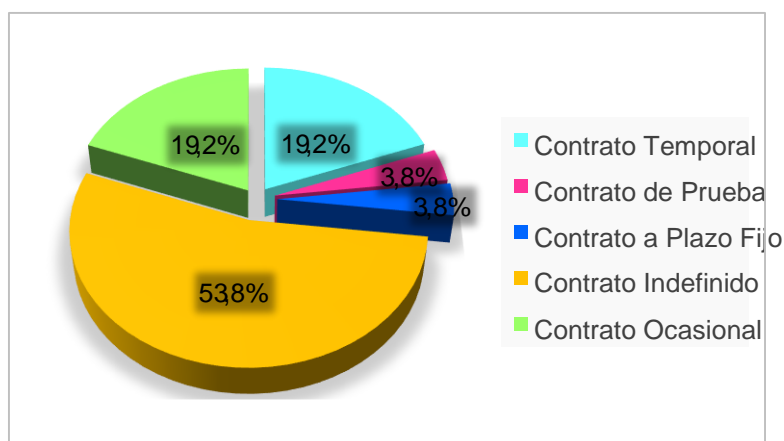


Figura 4. 7. Contrato que usted tiene. **Fuente 4.** Egresado de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

En lo que respecta al gráfico, un 19,2% correspondientes a cinco profesionales cuentan con contrato temporal, el 3,8%, un graduado a prueba, así mismo el 3,8%, que implica uno a plazo fijo, el 53,8% conciernen a 14, cuentan con contrato indefinido y por último un 19,2% repercuten a cinco los cuales mantienen un contrato ocasional. No obstante, el Ministerio de Trabajo (2019) indica, el 70% de las contrataciones del sector público se da por el tipo a plazo fijo y el otro 30% se divide en temporal, a prueba, indefinido y ocasional.

¿Cuántas horas en promedio trabaja a la semana?

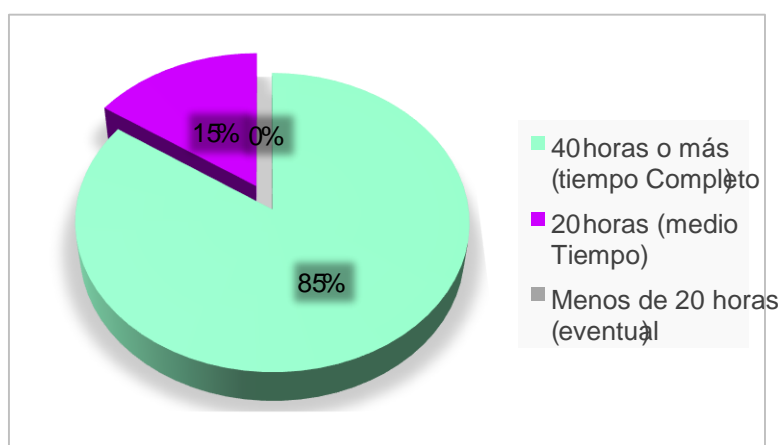


Figura 4.8. Horas promedio.

Fuente 5. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

Como se puede observar el gráfico, el 84,6% concerniente a 22 profesionales indicaron, trabajan 40 horas a la semana es decir de tiempo completo, a diferencia de un 15,4% perteneciente a cuatro, trabajan 20 horas a la semana ya que su trabajo es eventual. En relación con los resultados Sisa (2019) explica, se establecen tres tipos de jornada laboral: la ordinaria, de 40 horas en cinco días y ocho horas diarias; la especial, que se creará con un acuerdo escrito y registro en el ministerio, con 40 horas que se cumplirán hasta en seis días y podría ser de hasta 12 horas diarias, y si se excedieran de las 40 horas se deberán pagar los recargos de ley; y la parcial de entre 20 y 36 horas semanales distribuidas en 6 días.

¿Cuál fue el tiempo que se demoró para conseguir trabajo luego de su titulación?

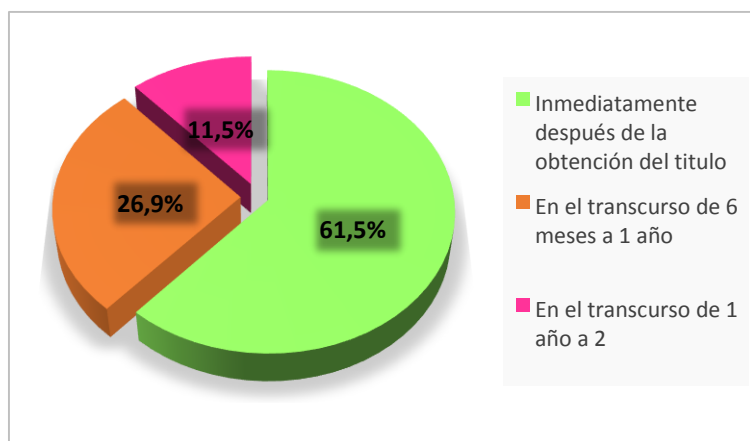


Figura 4.9. Trabajo de titulación.

Fuente 6. Profesionales de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

El presente gráfico muestra que, el 61,5% representan a 16 de los encuestados expresaron que fue inmediatamente después de obtener el título de tercer nivel, seguido del 26,9% correspondiente a siete graduados, lo obtuvo en el transcurso de seis meses a un año, por contraparte, el 11,5%, 3 profesionales demoró de uno a dos años después de obtener el título. Estos resultados guardan relación con Sánchez (2016) donde se dificulta conseguir trabajo porque son pocas las plazas que se generan en el sector público y no son suficientes para la sociedad o no cubre la demanda de profesionales en el país.

Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo al concluir sus estudios (recuerde que nos referimos al empleo con duración mínima de tres meses) marque solo una opción.

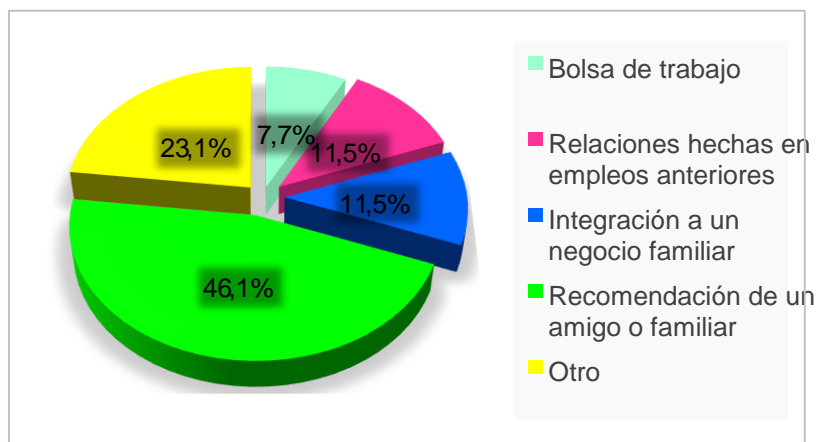


Figura 4.10. Principales medios.

Fuente 7. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

Como se observa en la gráfica, dos profesionales el cual representan un 7,7% indicaron, fue por medio de la bolsa de trabajo, un 11,5% correspondiente a tres graduados señalaron, mediante las relaciones hechas en empleos anteriores y así mismo el 11,5% conciernen a tres encuestados explicaron, se dio por medio de la integración de un negocio familiar, con el 46,1% que implican a 12 manifestaron, por una recomendación por parte de un amigo o familiar y el 23,1%, seis eligieron la opción otro, sin embargo los resultados hallados en este estudio no concuerdan con Olmedo (2018) quien indica, en Ecuador el proceso de selección de los puestos de trabajos se lo realiza por medio de méritos propios, es decir el ejercicio de los mismos exige requisitos de capacidad, experiencia y conocimiento. Y en este estudio no se encuentran los resultados expuesto por el autor.

¿Marque de la siguiente lista, el requisito que le solicitaron para obtener el empleo que tiene actualmente? Elija sólo uno.

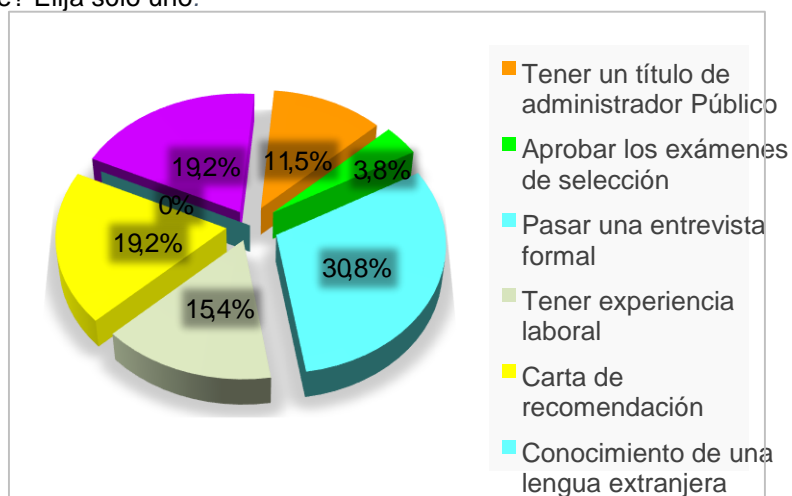


Figura 4. 11. Empleo que tiene actualmente.

Fuente 8. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

Como se puede observar en el gráfico, un 11,5% pertenecen a tres profesionales expresaron, es importante contar con un título de administrador público, el 3,8% corresponden a un graduado señaló la aprobación de exámenes de selección, el 30,8%, ocho encuestados mencionaron, deben realizar una entrevista formal, el 15,4% que conciernen a cuatro, es necesario obtener experiencia laboral, mientras que el 19,2% el cual corresponden a cinco, indicó la solicitud de una carta de presentación y así mismo el 19,2%, cinco, fueron otros requisitos.

Las siguientes preguntas fueron aplicadas tanto para aquellos profesionales que laboran actualmente como para los que no, el cual corresponde al número total de los encuestados (52).

¿A su criterio, existen plazas de trabajo para un administrador público?

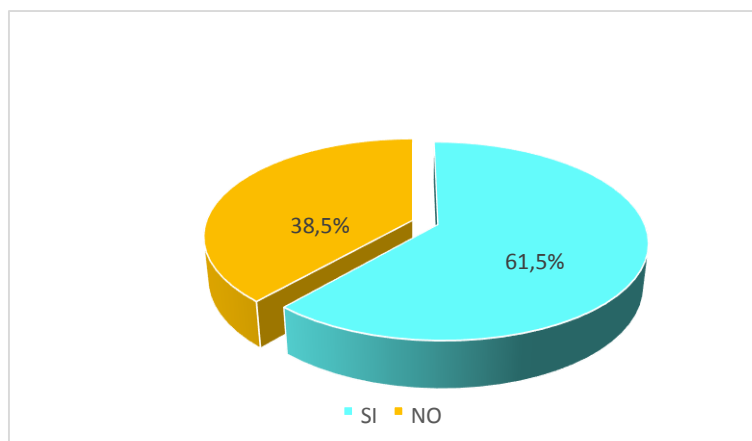


Figura 4. 12. Plaza de trabajo.

Fuente 9. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

En el gráfico referente a la existencia de plazas de trabajo para un administrador público, el 61,5% de los encuestados que representan 32 profesionales manifestaron que sí existen plazas a diferencia de un 38,5%, 20 graduados indicaron no existen. Estos resultados son análogos con lo que menciona Cevallos (2016) que la falta de empleo en instituciones públicas en el Ecuador sigue siendo un problema para la sociedad debido a que esta cuenta con plazas de trabajos, pero que no cubre con el alto índice de desempleados que tiene el país. Lo mencionado por el autor es coherente con los resultados encontrados en este estudio.

A su criterio, ¿cuál es el principal obstáculo para ejercer un cargo laboral de administración pública?

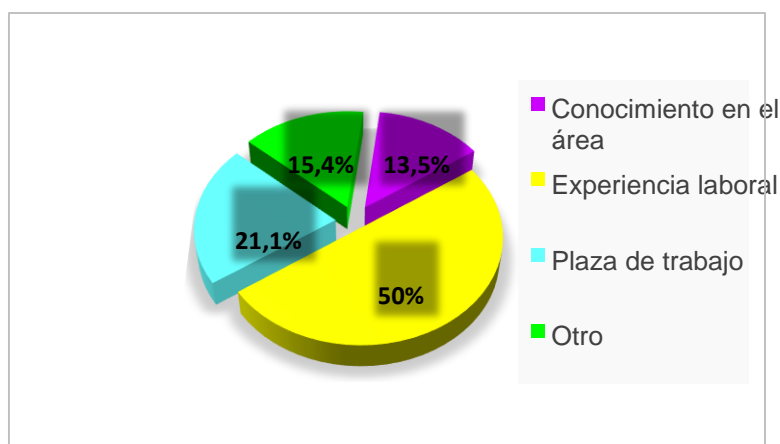


Figura 4. 13. Cargo laboral.

Fuente 10. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

De acuerdo al gráfico, refleja el 13,5% que representan siete de los profesionales no han ejercido por falta de conocimiento en las vacantes existentes; el 50%, 26 graduados expusieron, por la falta de experiencia laboral, así mismo el 21,1% pertenecen a 11 encuestados, por la plaza de trabajo no existente y el restante 15,4%, ocho indicaron, existen otros obstáculos. Para Korchaguin (2018) muchos de los profesionales tienen problemas al momento de conseguir trabajo por la alta demanda que existe y por la falta de experiencia laboral que es fundamental a la hora de postular por una plaza de trabajo, siendo acorde con los resultados encontrados en el presente estudio.

En su opinión, ¿Cómo influyen los siguientes factores en la obtención del empleo?

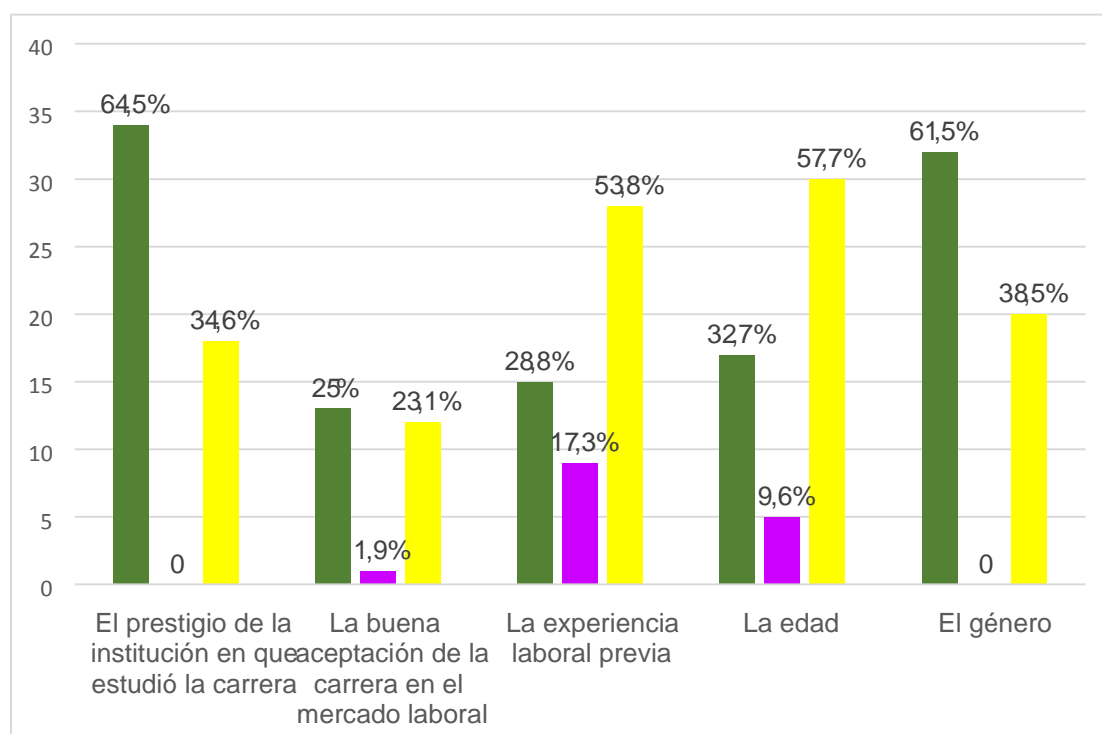


Figura 4. 14. Factores de obtención del empleo. **Fuente 11.** Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

Los factores considerados por los profesionales los cuales influyen en la obtención de empleo fueron, 65,4% correspondiente a 34 de los encuestados expresaron, no influye el prestigio de la institución, por otra parte, un 25%, 13 graduados indicaron, no influye la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral, el 53,8% corresponden a 27 mencionaron que la experiencia laboral les facilitó conseguir un trabajo de manera rápida en el sector público, el 57,7% concierne a 30 indicaron, la edad facilitó a la hora de buscar trabajo, el 61,5% incumben a 32 profesionales expresaron, el género no influye en la búsqueda de un trabajo. Estos resultados no concuerda con lo que sustenta Lizarazo (2015) el prestigio de la universidad donde realizan los estudios la ciudadanía se da por el buen nivel que tienen muchos egresados de determinadas facultades del país, lo que genera que los empleadores quieran seguir teniendo en sus empresas u organizaciones profesionales de esos departamentos.

2. Situación académica y formación continua

¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la carrera de Administración Pública ESPAM MFL le formó para que se desenvuelva en el campo laboral?

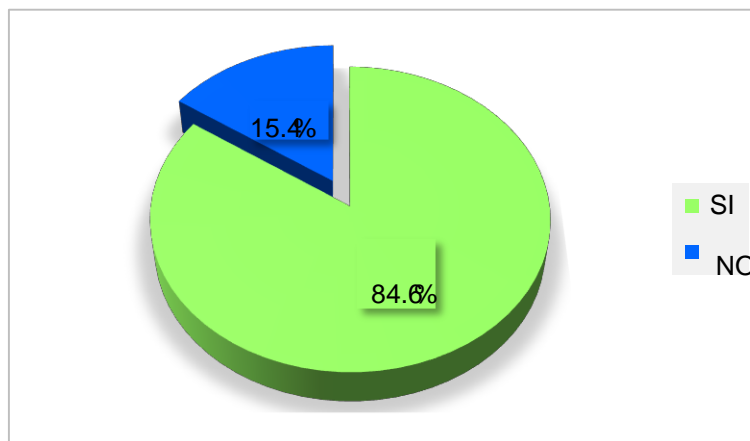


Figura 4. 15. Instrucción profesional recibida en la carrera de Administración.

Fuente 12. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

En lo que respecta al gráfico, los profesionales indicaron con un 84,6%, 22 graduados, si ha aportado en su formación profesional, a diferencia del 15,4% correspondiente a cuatro profesionales, no les ha servido las instrucciones académicas en su desempeño laboral, si bien es cierto los profesionales ha expresado que es de gran importancia las instrucciones educativas, de acuerdo con el resultado presente, Rivera, Espinosa y Valdés (2017) señalan, en el Ecuador se evidencia un progreso acelerado de la investigación científica en las universidades en los últimos años y ayudan a los estudiantes cuando ya sean profesionales en la práctica laboral.

3. Rediseño Curricular

¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudio que usted cursó?

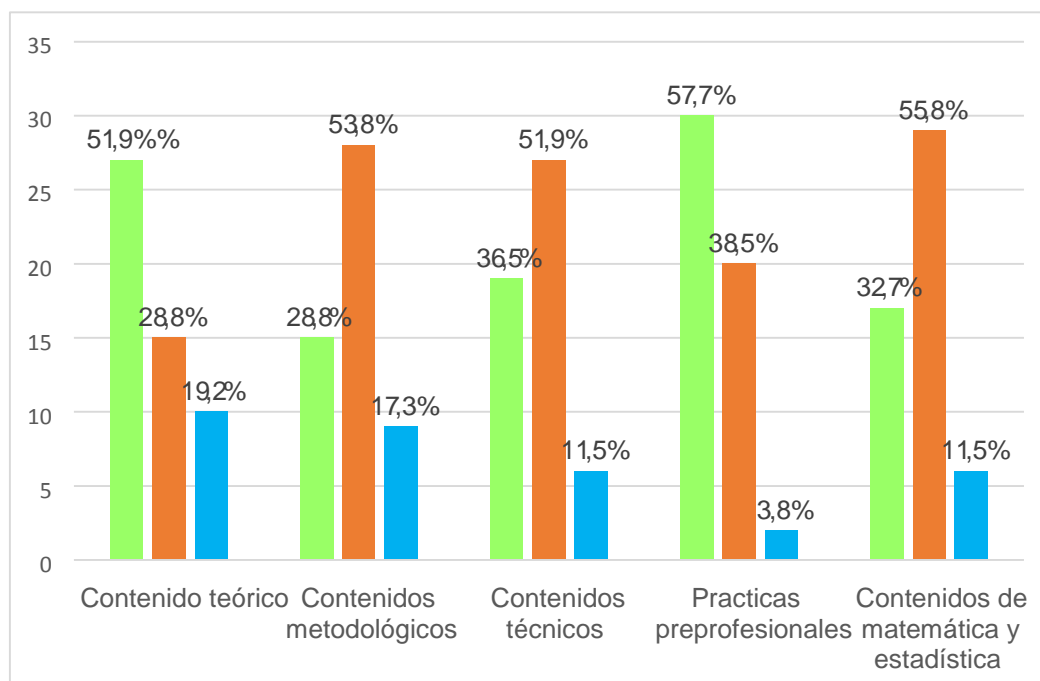


Figura 4. 16. Plan de estudio.

Fuente 13. Graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2017-2019

De acuerdo al gráfico, el 51,9% perteneciente a 23 encuestados sugirieron, se debe mantener el contenido teórico, el 53,8% implica a 26 profesionales los cuales expresaron se debe ampliar los contenidos metodológicos, en cuanto a los contenidos técnicos el 51,9%, 27 graduados indicaron, se debe ampliar, el 57,7%, 30 manifestaron que deben mantenerlas, en lo referente a matemáticas y estadísticas el 55,8% perteneciente a 27 encuestados, debe ampliarse, de acuerdo a estos resultados se toma como referencia lo que indica Valdivia (2018) la malla curricular es el esqueleto de toda profesión y que estas deben estar acordes a las carreras en las que estudian, ya que de lo que aprenderás durante la universidad depende la aplicación durante la vida laboral.

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Titulación pertinente para la obtención inmediata de un puesto de trabajo. • El prestigio de la institución y donde se realizan las prácticas preprofesionales. • Instrucción profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de la carrera en el mercado laboral. • Becas nacionales e internacionales que otorga la universidad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos curriculares poco acorde con la carrera de acuerdo a las • Falta de experiencia laboral. • Poca inserción de profesionales en el Público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de plazas de trabajo. • Crisis política

Figura 4. 17. Identificación de los nudos críticos con base a los resultados de la entrevista y encuesta.

La aplicación de la matriz FODA en la investigación permitió identificar los nudos críticos detectados mediante la entrevista y encuesta, objeto clave para el desarrollo del plan de acción y considerar medidas estratégicas de mejoramiento, (ver Figura 4.17).

Se utilizó un modelo de matriz o red explicativa, con base al diagnóstico y a los nudos críticos identificados en los resultados de la entrevista y encuesta, con el fin de priorizar el problema central y sus causas, de acuerdo con Álvarez (2004) este método conlleva el análisis de las situaciones en planos que permiten recorrer las posibles explicaciones a los problemas en diferentes niveles de profundidad, con el fin de poder identificar aquellos nudos explicativos y críticos. Los resultados se muestran (ver Figura 4.18.)

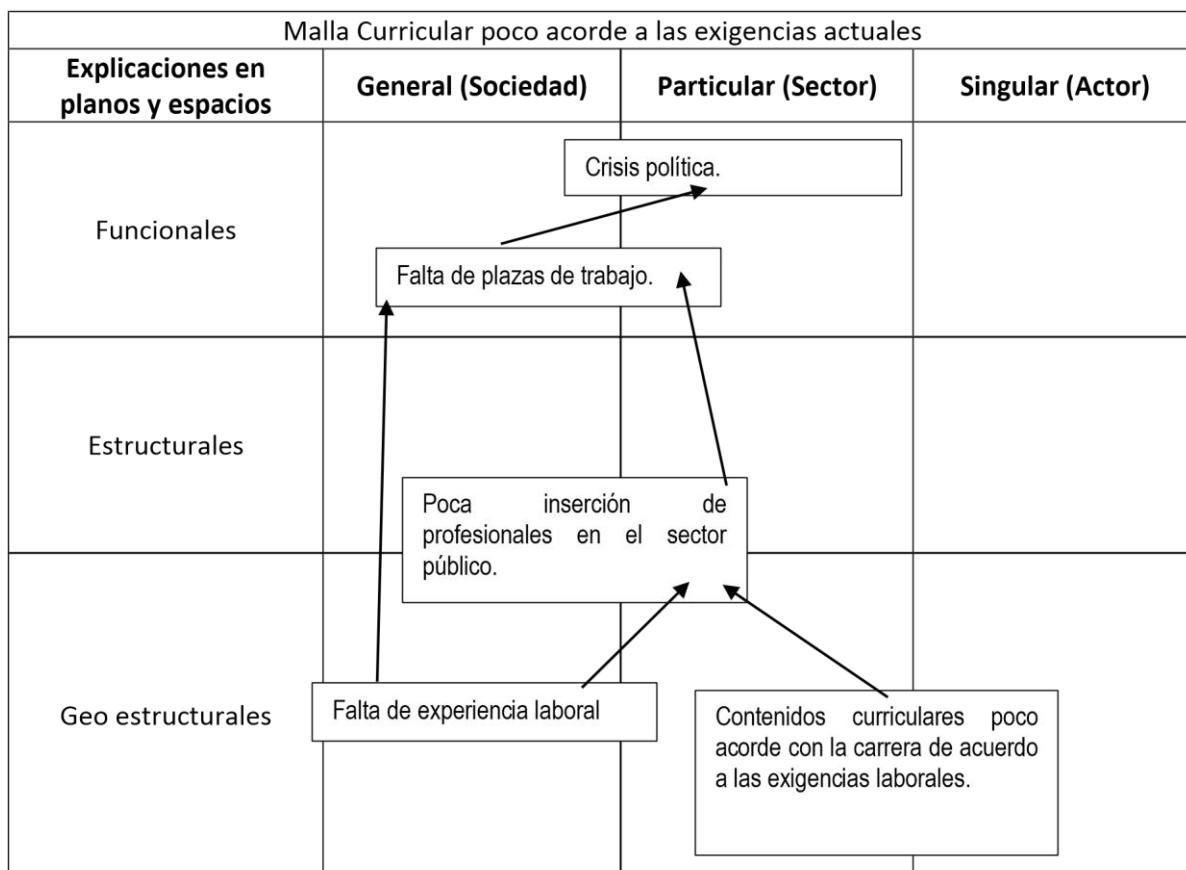


Figura 4.18. Matriz o red explicativa para problemas.
Fuente 14. Álvarez (2004).

4.3. FASE 3. PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORAS CONSIDERANDO EL PRINCIPIO DE PERTINENCIA ADECUADO PARA LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM “MFL”.

De acuerdo a los resultados obtenidos se realizó un plan acción de mejoras inmediata en cada una de las problemáticas encontradas, el mismo que incluye estrategias para alcanzar elevar el nivel de pertinencia de la carrera de Administración Pública, en la Figura 4.19 se muestran las propuestas.

PLAN DE ACCIONES						
DEBILIDAD O NECESIDAD	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES	TIEMPO	RESPONSABLES
Baja inserción de profesionales en el sector público	Aumentar la inserción en el ámbito laboral a los profesionales de la carrera.	- Implementación de un sistema ofertando a profesionales destacados en el que las instituciones o empresas pueda solicitar un profesional pertinente a la vacante requerido.	- Análisis de las necesidades y demandas para crear un mayor ajuste. - Pauta de tiempos en intervención adaptadas a los jóvenes, en una calendarización progresiva que fortalezca su proceso de inserción laboral. - Establecimiento de contacto directo con nuevas empresas con el fin de detectar oportunidades laborales.	Profesionales laborando en el ámbito laboral del sector público.	6 meses	Directora de la carrera, coordinadora académica, comisión y seguimiento a graduados.
Falta de experiencia laboral	Proporcionar experiencia laboral	- Consideración a las pasantías remuneradas	- Relacionar a la carrera con el	Profesionales con experiencia laboral	12 meses	Directora de la carrera, coordinadora académica,

de los egresados.	previa a los profesionales egresados enriqueciendo su currículo.	<ul style="list-style-type: none"> - y adquirir experiencias laborales. Firma de convenios con instituciones y empresas que permitan que los estudiantes y graduados adquieran experiencias. 	<p>ámbito laboral.</p> <p>Realización de prácticas preprofesionales en las empresas e instituciones públicas.</p>			responsable del seguimiento a graduados, estudiantes y profesionales.
Contenidos curriculares poco acorde con la carrera de acuerdo a las exigencias laborales.	Ofrecer una propuesta académica diversificada para responder con pertinencia y calidad a las actuales demandas	<ul style="list-style-type: none"> - Rediseño de la malla curricular, acorde con el Reglamento Régimen Académico y con contenidos de acuerdo a las exigencias laborales. Formación de equipos de trabajo multidisciplinares para el rediseño de la malla curricular de la carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación constante de los docentes y actualización de sus conocimientos y habilidades sobre temas relacionados con el rediseño - Talleres para la elaboración de la Malla Curricular y sus contenidos. - Debate con la comisión en las mallas rediseñadas 	Malla curricular actualizada	12 meses	Directora de la carrera, coordinadora académica, y profesionales de las áreas.

Figura 4.19. Plan de Acciones

Con base en los resultados obtenidos y a los nudos críticos que se muestran en las matrices desarrolladas, es importante aplicar estrategias pertinentes de acuerdo a las exigencias laborales con el propósito de ampliar y mejorar la estructura de la malla curricular con contenidos matemáticos, estadísticos, metodológicos y técnicos, de esta manera alcanzar un perfil profesional acorde a las necesidades ocupacionales y laborales en las instituciones.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que:

- El grado de pertinencia de la carrera de Administración Pública mostró un resultado favorable respecto al perfil profesional de los graduados, así mismo una buena aceptación por parte de los empleadores entrevistados de las instituciones sector público donde laboraban los profesionales, sin embargo se detectó un número relevante de graduados que no cuentan con un puesto laboral en el sector público, factor predominante para determinar que la carrera cumple parcialmente con los criterios que se requieren para satisfacer las expectativas del campo laboral con una formación académica apropiada.
- La identificación de los nudos críticos de la carrera de Administración Pública como la falta de experiencia laboral y contenidos curriculares sobre matemáticas y estadística; son las causas que están asociadas con mayor frecuencia al bajo nivel de empleabilidad de los profesionales graduados de la carrera, ya que al concluir sus estudios no cuentan con estos requerimientos provocando la poca inserción en el campo laboral, además de la falta de plazas de trabajo, las nuevas exigencias laborales ligadas a reformas políticas, son factores que también inciden al momento de obtener un empleo.
- Se diseñó un plan de acción con alternativas de estrategias necesarias de acuerdo a los nudos críticos que afectan a los profesionales graduados de la carrera de Administración Pública, principalmente se plantearon actividades para mejorar los contenidos de matemática, estadística, metodología, de modo que aumente el nivel de calidad educativo y alcanzar un perfil académico pertinente de acuerdo a las nuevas exigencias en el sector público.

Se recomienda que:

- La carrera de Administración Pública continúe realizando estudios de investigación que le permita conocer su grado de pertinencia, así mismo, identificar las principales necesidades o demandas de empleabilidad de las instituciones del sector público y de esta manera mejorar el perfil de los graduados de acuerdo las competencias requeridas.
- Se mantenga un sistema de encuesta de forma continua para los profesionales graduados a fin de que se identifique constantemente los nudos críticos que afectan a la no inserción en el campo laboral, a la baja productividad o a falencias laborales de los profesionales que se encuentran desempeñando actividades en el sector público.
- Se analice el plan de acción diseñado y presentado a dirección y coordinación académica de la carrera de Administración Pública, principalmente los requerimiento de mejorar o fortalecer los contenidos matemáticos, estadísticos, metodológicos y técnicos en la malla curricular, de esta manera los profesionales tengan mayor oportunidad y facilidad al momento de obtener un empleo, desempeñándose en el campo laboral de manera idónea con un perfil apto para ejercer un cargo público.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. 2018. Análisis al Método de la Investigación. Revista International Journal of Good Conscience. 10(1), 205-214. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Acampo, A. 2016. Factores Asociados con la toma de decisiones en el proceso de selección de personal por los administradores de los puntos de venta de la empresa Incolmotos Yamaha S. A. (Tesis Maestría En Desarrollo Humano Organizacional). Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11735/OcampoCa%C3%B1as_Alejandra_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Acevedo, L. (2016). La Administración en el Campo del Derecho: Una breve aproximación conceptual. Revista Summa Iuris, 4 (2), 209-222. Recuperado de <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summauris/article/view/2326>
- Agencia Qualitat del Sistema Universitaria de Catalunya. (2015). Marco general para el establecimiento, el seguimiento y la revisión de los planes de mejorar. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_40159984_1.pdf
- Álava, P & Ponce, M. 2015. Análisis del Campo Ocupacional de los Profesionales de las Carreras de Administración de la ESPAM MFL en relación a su titulación. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López. Ecuador.
- Álvarez, J & Romero, F. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador. EC. Revista Atenas. 4(32), 01-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Araya, I; Quiróz, L & Ruiz, A. (2015). Internacionalización de la Educación Superior: experiencia desde la escuela de Ciencias Geográficas, Universidad Nacional. Revista Geográfica de América Centra, 2(55), 15-47. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4517/451744546001.pdf>
- Arellano, C. (2017). Las reformas en la educación superior pública en México: rupturas y continuidades. Revista de la Educación Superior, 2 (182), 27-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/604/60451411002.pdf>
- Arias, F; Cortés, A & Luna, O. (2017). Pertinencia Social de la Investigación Educativa: concepto e Indicadores. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela, 4(7), 4-54. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6833694.pdf>

- Arteaga, H; Intriago, D & Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Revista Dominio de las Ciencias*, 2(4), 421-431. Recuperado de dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/265/314
- Barrera, E; García, J; Vargas, J & Torres, A. 2017. CACEI (Consejo De Acreditación En La Enseñanza De La Ingeniería, A.C.). Guía para elaborar un Plan de Mejora. Recuperado de file:///C:/Users/ertyuio/Desktop/proyecto/guia_plan_mejora.pdf
- Barrera, H; Barragán, M & Ortega, G. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75(2), 9-20. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2629/3612>
- Berrocal, F. 2016. Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo. (Tesis Doctoral). Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/38833/1/T37653.pdf>
- Brito, J; Martínez, V & Garambullo, A. (2017). Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 8(15), 87-117. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00311.pdf>
- Buenaño, J & Maldonado, B. (2015). Estudio de pertinencia de las carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. *Revista Ciencia UNEMI*, 8(15), 69 -82. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5269482.pdf>
- Cabrera, Nati; López, M & Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *EC. Revista Estudios Pedagógicos*. (3), 69-87. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173550019004.pdf>
- Casco, A; Álvarez, L; Robalino, A; Velastegui, F & Altamirano, D. 2017. Gestión de calidad en las instituciones públicas de educación superior basado en la norma ISO 9001", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado de [http:// nomadas. ucentral. edu.co/index.php/component/content/article?id=275](http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/component/content/article?id=275)
- Castillo, A; Bajos, E & Sabinal, E. (2016). La dimensión social de la pertinencia como complemento sustancial en el logro de la equidad en la educación superior. *Revista Cubana de Educación Superior*, (1), 30-40. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n1/rces03116.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Sección primera, Inclusión y equidad. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a Ley Orgánica de Educación Superior. Recuperado de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/LEY%20ORGÁNICA%20REFORMATORIA%20A%20LEY%20ORGÁNICA%20DE%20EDUCACIÓN%20SUPERIOR%2002-08-2018.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (2017). Integración Itinerario al Currículo. Recuperado de <file:///C:/Users/Windows%2010%20Pro/Downloads/RPCSO-14-No.270-2017.pdf>
- Del Valle, C. (2016). Aspectos de la evaluación externa en Argentina. Revista, Opción, 32(9), 961-973. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/310/31048482054.pdf>
- Escudero, T. (2016). La investigación evaluativa en el Siglo XXI: Un instrumento para el desarrollo educativo y social cada vez más relevante. Revista RELIEVE, 22(1), 1-21. Recuperado el 04 de 07 de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/916/91649056015.pdf>
- ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López). (2018). Estatuto. Obtenido de http://web1.espam.edu.ec/images/ESPAM/ESTATUTO_ESPAM_MFL%20APROBADO_POR_EL_CES.pdf
- Espinoza, C. (2016). Calidad de la educación e índices de gestión en relación con el presupuesto de las universidades del Ecuador en el año 2015. Revista Universidad y Sociedad, 8(2), 210-217. Recuperado el 20 de 06 de 2019, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus27216.pdf>
- Farías, F. (2016). Proceso de evaluación institucional de la calidad en las universidades dominicanas, en armonía con las tecnologías de la información y las comunicaciones. Revista, Cubana de Educación Superior, 35(2). Recuperado el de 07 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200004
- Farías, F. (2016). Propuesta de una definición de calidad para la universidad. Revista Estudio del Desarrollo Social Cuba y América Latina. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322016000300009
- Cevallos, M. (2016). La administración pública en el Ecuador: perfeccionamiento para su régimen jurídico administrativo. p 3. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/04/regulacion.html>
- Fernández, A; Vanga, M & Guffante, T. (2016). Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: Caso Ecuador. Revista San

- Gregorio, (14),86-103. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2017/3751486916976.pdf>
- Francesc, P; Francesc, A; Arboix, E; Chavs, M; Gimeno, S; Gómez, J; Roca, S & Vilardell, I. (2015). Marco general para el establecimiento, el seguimiento y la revisión de los planes de mejora. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_40159984_1.pdf
- Galindo. L & Mrtinez, J. (2017). Fundamento de Administración. Revista Vida Científica. 5(9). 1-5. Recuperado de <http://respository.uach.edu.mx/revista/index.php.prepa4/artcle>
- Garza, L. (2016). La Importancia de la Profesionalización como Estrategia de Gestión de la Función Pública. Revista UANL. Recuperado de <https://docplayer.es/50946583-La-importnacia-de-la-profesionalizacioncomo-estrategia-de-gestion-de-la-funcion-publica.html>
- Gonzales, A., Antoniles, A & Albert, J. (2016). Ciencia, Tecnología y Sociedad. Revista ciencia y tecnología. 1, 1-12. Recuperado de https://issuu.com/sayomuso/docs/revista_ciencia_y_tecnologia
- Hernández, O & Valenzuela, G. (2018). Aportaciones para los estudios de pertinencia en la educación superior. Un camino hacia la calidad. Revista Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum, (3), 01-13. Recuperado de <http://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/D039.pdf>
- Herrera, Y; Gonzáles, C; Herrera, A; Salazar; Betancourt, C & Figueredo, K. (2018). Pertinencia de la formación académica de enfermería. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. ELSEVIER, 19(2), 73-78.
- INEC (Instituto nacional de estadísticas y censos). (2019). Desempleo y sub empleo en el Ecuador. Recuperado de: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-desempleo-y-subempleo/>
- Korchaguin, P. (2018). El problema del empleo en Ecuador, una realidad más allá de la Consulta. Mundo. Recuperado de: https://www.lahaine.org/mm_ss_mundo.php/el-problema-del-empleo-en
- Laredo, B; Ferreiro, V & Garambullo, A. (2017). Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados. Revista Ride, 8(15). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00311.pdf>
- Larrea, E & Granados, V. (2016). El Sistema de Educación Superior para la sociedad del Buen Vivir basada en el conocimiento: el caso ecuatoriano. (Tesis de pregrado) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.

- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Título VI Pertinencia- Capítulo 1 Del Principio de Pertinencia. Recuperado de <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>
- Lizarazo, T. (2015). ¿Qué tanto influye el prestigio de la universidad al buscar empleo? Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15675775>
- López, P & Fachelli, R. (2015). Metodología de la investigación Social Cuantitativa. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Mantilla, E. (2015). "Estudio de la Pertinencia Socio Económico para el Funcionamiento de un centro de acopio de hortalizas y su incidencia en el desarrollo del Cantón Cevallos Provincia de Tungurahua en el período 2015-2016". (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato Facultad de Contabilidad y Auditoría Carrera de Economía. Ecuador.
- Martín, S. (2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. Revista UNAM, 31(71). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100151
- Martínez, O. (2016). Ensayo sobre la Administración Pública. Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. (22). Recuperado de revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/download/57654/51110
- Ministerio de Relaciones Laborales (MRL). (2019). Modelos de contratos en el Ecuador. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/?s=modelos+contratos>
- Modelo Educativo ESPAM MFL. (2016). Administración Pública. Recuperado de <http://espam.edu.ec/recursos/sitio/espam/ModeloEducativo2016.pdf>
- Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Revista Journal of the Selva Andina Research, 8(2), 145-146. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Análisis. Recuperado de; <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Pardo, M. (2018). Una introducción a la administración pública. Revista Foro Internacional, 58(1), 168. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-

013X2018000100161&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Peña, M. (2015). Metaevaluación del proceso de evaluación global institucional del Ecuador con el Modelo "V". *Revista de Educación, ALTERIDAD*, 10(2), 146-162. Recuperado el 04 de 07 de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/4677/467746222002.pdf>
- Ponce, S & Mieles, V. (2016). Evaluación de la Pertinencia de la Carrera de Ingeniería Ambiental en la ESPAM MFL y las Necesidades de su Entorno. (Tesis de pregrado). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Ecuador.
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y Protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Revista Opción*, 31(1), 1137-1156. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo- Toda una Vida. (2017). Objetivos Nacionales de Desarrollo. Recuperado de http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_ecuador_0244.pdf
- Proaño, X; Gisbert, V & Pérez, E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico. Revista 3C Empresa. Edición Especial*, 50-56. Recuperado de https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art_6.pdf
- Quindemil, E; Intriago, S & Rumbaut, F. (2017). La Educación Superior en el Ecuador en el período 2008-2016. Oportunidades para la universidad técnica de Manabí. *Revista Cognosis*, II (3). Recuperado de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/859/754>
- Rivas, S; Villacis, A; Campi, J & Sánchez, T. (2017). Pertinencia de la Educación Superior en Ecuador, en Relación al Plan Nacional del Buen Vivir. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 226-243. Recuperado de [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2028\(226243Rivas%20Villacis%20Campi%20S%C3%A1nchezabril2017_articulo_id313.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2028(226243Rivas%20Villacis%20Campi%20S%C3%A1nchezabril2017_articulo_id313.pdf)
- Rivera, G. Espinosa, M. & Valdés, D. (2017). La investigación científica en las universidades ecuatorianas. *Prioridad del sistema educativo vigente. Cubana educación superior*. 36 (2). p 4. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000200011
- Rivera, N. (2019). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de LOYOLA, facultad de Ciencias

- Empresariales. Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf
- Rodríguez, A & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN, 82 .179-200. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rodríguez, B; Tiuso, F & López, Y. (2015). Pertinencia Programa de Administración de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio (Análisis egresados y empleadores periodo 2009 -2013). (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia facultad de Administración de Empresas Villavicencio. Colombia. Recuperado de http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/5964/1/2015_pertinencia_programa_administracion.pdf
- Rojas, J. (2015). La Pertinencia en la Educación Superior: Elementos para su debate. Revista EÍDOS, 48-55. Recuperado de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/download/124/114/>
- Rosillo, I. (2018). Descubre los campos laborables de la Administración Pública. Recuperado de: <https://noticias.utpl.edu.ec/descubre-los-camposlaborables-de-la-administracion-publica>
- Sánchez, C. R. (2016). Elaboración De Políticas Para Combatir El Desempleo En La Provincia De El Oro Utilizando Datos Del Inec Último Quinquenio. Tesis (Pre- grado). Universidad Técnica de Machala. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/9038/1/ECUACE-2016EC-CD00019.pdf>
- Sisa, X. (2019). Tres tipos de jornadas laborales se aplicarían con las reformas. Recuperado de: <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/17/nota/7333514/tres-tipos-jornadas-se-aplicarian-reformas>
- Suing, A. (2015). Pertinencia en rediseño de carreras de comunicación. Estudio caso UTPL. EC. Revista Serbiluz. (6), 790-809. Recuperado de www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/310/31045571047/6
- Subsistema de Selección de Personal del Sector Público. 2014. Capítulo I del objeto, Ambito y Definiciones. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/04/Norma-T%C3%A9cnica-del-Subsistema-deSelecci%C3%B3n-de-personal.pdf>
- Tamara, O & Carlos, M. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Revista Sampling Techniques on a Population Study, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Valdivia, P. (2018). Qué es una malla curricular y por qué debo fijarme en ella. Recuperado de: <https://www.preuniversitariopedrovaldivia.cl/blog/que-es-una-malla-curricular-y-por-que-debo-fijarme-en-ella/>
- Velasco, I & Jácome, M. (2016). Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de gestión en la actuación de la Administración Pública. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDAVelasco-Analisis.pdf>
- Velasco, M & Álvarez, A. (2015). Trascendencia de la formación ética pública en la Licenciatura Ciencias Políticas y Administración Pública. Revista Espacios Públicos, 18(43), 97-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67642415005.pdf>
- Velasco, P. (2017). Análisis del principio de pertinencia de la Ley Orgánica de Educación Superior en relación a la oferta académica de grado vigente de las instituciones de Educación Superior categoría A. (Tesis de Maestría). Instituto de Altos Estudios Nacionales Universidad de Postgrado del Estado. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDAVelasco-Analisis.pdf>
- Vivas, J (2015). La pertinencia de los métodos de enseñanza-aprendizaje desde la teleología de la educación. Revista Sophia: colección de Filosofía de la Educación, 19 (2), 73-92. Recuperado de <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/19.2015.03>

ANEXOS

ANEXO 1



**ENCUESTA REALIZADA A LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL DEL
PERIÓDO 2017-2019.**

¿Actualmente posee un trabajo remunerado?

SI	
----	--

NO	
TOTAL	

¿Cuál fue el tiempo que se demoró para conseguir trabajo luego de su titulación?

Inmediatamente después de la obtención del título	
En el transcurso de 6 meses a 1 año	
En el transcurso de 2 años a 3	
No conseguí trabajo	
TOTAL	

Si posee un puesto laboral ¿En dónde lo realiza?

Sector público	
Sector privado	
Emprendimiento propio	
TOTAL	

¿Dónde trabaja

(Escriba el nombre completo de la institución y ciudad donde trabaja)

¿Qué cargo desempeña dentro de la institución que labora?

Directivo	
Empleado	
TOTA	

¿Considera usted que la instrucción profesional recibida en la carrera de Administración Pública ESPAM MFL le formó para que se desenvuelva en el campo laboral?

SI	
NO	
TOTAL	

¿A su criterio, ¿cuál es el principal obstáculo para ejercer un cargo laboral de administración pública?

Conocimiento en el área	
Experiencia laboral	
Plaza de trabajo	
Otro (indique)	
TOTAL	

¿A su criterio, existen plazas de trabajo para un administrador público?

SI	
NO	
TOTAL	

Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo al concluir sus estudios (recuerde que nos referimos al empleo con duración mínima de tres meses) marque solo una opción.

Bolsa de trabajo	
Relaciones hechas en empleos anteriores	
Anuncio en el periódico	
Creación de un negocio, despacho o empresa propios	
Invitación expresa de una empresa o institución	
Integración a un negocio familiar	
Recomendación de amigos de la administración pública	
Servicio social	
Recomendación de un servidor público	
Recomendación de un amigo o familiar	
Otro (especifique)	
TOTAL	

¿Marque de la siguiente lista, el requisito que le solicitaron para obtener el empleo que tiene actualmente? Elija sólo uno.

Tener un título de administrador público	
Aprobar los exámenes de selección	
Pasar una entrevista formal	
Tener experiencia laboral	
Carta de recomendación	
Conocimiento de una lengua extranjera	
Otro (Especifique)	
TOTAL	

En su opinión, ¿Cómo influye los siguientes factores en la obtención del empleo?

Factores	No Influye	Dificultó	Facilitó	TOTAL
El prestigio de la institución en que estudió la carrera				
La buena aceptación de la carrera en el mercado laboral				
La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución				
La experiencia laboral previa				
La edad				
El género				
Las responsabilidades familiares (por ejemplo, hijos, estar casado)				

Otra (especifique)	
--------------------	--

Señale el tipo de contrato que usted tiene:

Contrato Temporal	
Contrato de Prueba	
Contrato a Plazo Fijo	
Contrato Indefinido	
Contrato Ocasional	
TOTAL	

¿Cuántas horas en promedio trabaja a la semana?

40 horas o más (tiempo completo)	
20 horas (medio tiempo)	
Menos de 20 horas (eventual)	
TOTAL	

¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudio que usted cursó?

Contenido del plan de estudio	Mantener	Ampliar	Reducir
Contenido teórico			
Contenidos metodológicos			
Contenidos técnicos			
Prácticas preprofesionales			
Contenidos de matemática y estadística			

ANEXO 2



Preguntas elaboradas para la entrevista dirigida a los directores de las Instituciones Públicas en las diferentes localidades como Calceta, Chone, Rocafuerte, Portoviejo y Montecristi.

1. ¿Cuál es el procedimiento de reclutamiento de personal que tiene su institución?
2. A su criterio ¿Cuáles son los aspectos de peso que influyen en la contratación de personal?

3. ¿Cuáles son los criterios que se siguen en el reclutamiento del personal?
4. De acuerdo a su criterio ¿Qué conocimientos o habilidades debería tener una persona que aspire entrar al servicio público?
5. ¿Laboran en su empresa graduados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL”?
6. ¿Cuál es el puesto que el profesional graduado de la carrera de Administración Pública que ocupa en su empresa?
7. ¿Se encuentra usted a gusto con el desenvolvimiento laboral que ellos realizan en su empresa? ¿Por qué?
8. ¿Cree usted que ellos deben mejorar algo? ¿En qué?
9. ¿Cree usted que ellos merecen ser ascendidos de sus puestos de trabajo? ¿Por qué?
10. ¿Cómo evalúa usted los conocimientos y competencias de los graduados de la ESPAM “MFL” en su desempeño laboral?

Conocimientos	Excelente	Muy bueno	Regular	No sé
En conocimientos tecnológicos				
En actualización y perfeccionamiento				
Tiene una actitud de decisión				
Capacidad de trabajo en equipo				
En comunicación oral				
En responsabilidades				
Dominio del idioma inglés				
Liderazgo				

11. ¿Recomendaría a los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM “MFL” como profesionales capacitados para ocupar un puesto de trabajo en cualquier institución pública o privada?

ANEXO 3

NEXO 3-A



ENCUESTA A LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ "MFL"

Estamos realizando una investigación acerca del "ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÍODO 2017-2019", con el propósito de conocer su opinión crítica, constructiva y valiosa, por esta razón quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Esta información es confidencial y será utilizada con fines académicos.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!
Atentamente:
Edison Javier Carreño Anzules y Jeniffer Viviana Vera Parraga, estudiantes de décimo semestre de la carrera de Administración Pública.

ANEXO 3-B



	B	C	D	E	F	G
1	Dirección de correo electri Apellidos y Nombres:		Fecha de Nacimiento:	Sexo:	Dirección domiciliaria: País-Provincia-cantón	
15	karenvalen02@hotmail.co	KAREN VALENTINA DELGADO ZAMIC	28/07/1995	FEMENINO	AVENIDA ESTUDIANTIL, Ecuador-Manabí-Bolívar	
16	evelyn_janisag584@hotmail	Evelyn Yanine Huerta Quijano	5/12/1994	FEMENINO	Ciudadela Camilo Ponce Manabí	
17	yomyvicky95@hotmail.es	Flores Sotocazo Yomira Victoria	9/01/1995	FEMENINO	Cda Cesar Augusto Alvar Tosagua	
18	crisham_velasquez@ho	Velasquez Lucas Crisham Rolando	15/09/1983	MASCULINO	Calle Maria Graciele Nav Ecuador Manabí Ecuador	
19	xiom21@hotmail.com	Bravo Navarete Glenda Xiomara	29/09/1985	FEMENINO	Caceta Ecuador Manabí Bolívar	
20	solfi_gattaa@hotmail.co	Robaino Zambrano Martha Sofia	20/01/1995	FEMENINO	Cda los naranjos 1 Ecuador-Manabí Chone	
21	wendyzambrano02@notr	Zambrano Moreira Wendy Valeria	2/06/1986	FEMENINO	Av. San Lorenzo Ecuador Manabí Bolívar	
22	caritacue93@hotmail.co	Velasquez Zambrano Carla Fernanda	5/10/1993	FEMENINO	Quinta Velasquez Ecuador-Manabí-Bolívar	
23	caritacue93@hotmail.co	Velasquez Zambrano Carla Fernanda	5/10/1993	FEMENINO	Quinta Velasquez Ecuador-Manabí-Bolívar	
24	caritacue93@hotmail.co	Velasquez Zambrano Carla Fernanda	5/10/1993	FEMENINO	Quinta Velasquez Ecuador Manabí Caceta	
25	Yennybasurto2@gmail.c	BASURTO VIDAL YENNY LISETH	5/04/1995	FEMENINO	VIA CAJUNTO CHONE SI ECUADOR MANABÍ BOL	
26	g_almeida_30@hotmail.c	Almeida Zambrano Ramón Gustavo	30/06/1992	MASCULINO	Caceta - Santo Las Mes Ecuador-Manabí-Bolívar	
27	ceobekchavez1991@hote	Chavez Velez Maria Cecibel	7/01/1991	FEMENINO	Caceta Ecuador Manabí Bolívar	
28	belenis_2294@hotmail.c	Castro Lazaz Maria Belén	22/12/2019	FEMENINO	Cda. 12 de Octubre Ecuador Manabí Bolívar	
29	mozhin_7514@hotmail.c	Rolin Doreen Maria Caballero	14/05/1975	FEMENINO	Bolívar y inca maria Huari Privador Manabí Bolívar	

Figura 3A. 20. Aplicación de la encuesta a los profesionales.**Figura 3B. 21.** Aplicación de la encuesta a los profesionales.

ANEXO 3-C



Figura 3C. 22. Aplicación de la entrevista a los directores

ANEXO 3-D



Figura 3D. 23. Aplicación de la entrevista a los directores.

ANEXO 3-E

ANEXO 3-F



Figura 3E.24. Aplicación de la entrevista a los directores.



Figura 3F.25. Aplicación de la entrevista a los directores.