



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

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA
SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MFL
PERÍODO 2017-2019**

AUTORAS:

**JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ
MARÍA VANELY VÉLEZ ZAMBRANO**

TUTORA:

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, Mgs.

CALCETA, JULIO DE 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ con cédula de ciudadanía 1313563338 y MARIA VANELY VELEZ ZAMBRANO con cédula de ciudadanía 1314899152, declaran bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MFL 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 nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ

CC: 1313563338



MARIA VANELY VELEZ ZAMBRANO

CC: 1314899152

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ con cédula de ciudadanía 1313563338 y MARIA VANELY VELEZ ZAMBRANO con cédula de ciudadanía 1314899152, autorizamos 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: ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MFL PERÍODO 2017-2019, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ

CC: 1313563338



MARIA VANELY VELEZ ZAMBRANO

CC: 1314899152

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, Mgs. certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MFL PERÍODO 2017-2019, que ha sido desarrollado por, JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ y MARIA VANELY VELEZ ZAMBRANO, previo a 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.



Firmado electrónicamente por:
**MARIE LIA
VELASQUEZ**

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA

CC: 1310476740

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos APROBADO el Trabajo de Integración Curricular titulado: ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MFL PERÍODO 2017-2019, que ha sido desarrollado por, JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ y MARIA VANELY VELEZ ZAMBRANO, previo a 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.

MG. MARTHA ELIZABETH ÁLVAREZ VIDAL

CC: 1311004913

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

**MG. JOSÉ RAMÓN SANTANA
AVEIGA**

CC: 1310059967

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

**AB. CARLOS ENRIQUE TORRES
FUENTES**

CC: 1306253509

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, que me permitió crecer como persona y profesional con una educación de excelencia.

A Dios, por el regalo de la vida, por la salud y perseverancia que me brindó durante toda mi formación universitaria para alcanzar mis metas.

A mis padres por el apoyo incondicional, factor importante en todo este tiempo, por motivarme con palabras de aliento a no desmayar y ser constante.

A los docentes por la dedicación al impartir sus conocimientos y enseñanzas, que son fundamentales en la elaboración y ejecución de este proyecto, a mi tutora de tesis Ing. Marie Lía Velásquez Vera por su apoyo, esmero y paciencia para ser guía de este trabajo con su intelecto y experiencia.

A mi compañera de tesis y amiga que con esfuerzo y dedicación logramos cumplir esta meta propuesta.

JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, que me permitió adquirir una educación de calidad llena de valores y me formo en lo humano y en lo profesional.

A Dios por guiar y cuidar cada uno de mis pasos, hacia él mi más grande amor y gratitud, también a mis padres, hermanas por aconsejarme y ser mi inspiración para lograr cada meta propuesta.

A mi facilitadora de tesis, Ing. Marie Lía Velásquez Vera por guiarme con sus sabios conocimientos de dedicación y esmero, de la misma manera al personal docente y administrativo quienes con sus conocimientos fortalecieron y enriquecieron esta investigación y a todas aquellas personas que de una u otra manera me ayudaron a alcanzar esta meta.

A mi amiga y compañera de tesis por su esfuerzo y colaboración ardua en cada fase del trabajo, adquiriendo conocimientos y desarrollando destrezas claves para lograr esta meta.

MARÍA VANELY VÉLEZ ZAMBRANO

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a Dios por ser guía día a día en cada paso personal y profesional, porque gracias a sus bendiciones he llegado hasta aquí.

A mis padres y hermana por ser pilar fundamental de mis esfuerzos y dedicación, e inculcarme valores de responsabilidad y perseverancia para alcanzar mis sueños y metas, ya que han sido mi mayor motivación para ser una persona de bien.

JENNIFFER JULIANA BAZURTO MUÑOZ

DEDICATORIA

A Dios, por darme oportunidades y fortaleza para cumplir esta meta y ser guía principal de mis objetivos futuros.

A mis padres por ser los pilares más importantes y demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, es un privilegio ser su hija, seres que siempre me han brindado confianza para seguir luchando por mis objetivos.

A mis hermanas que, con su amor, confianza y valentía, me dieron la fortaleza para llegar a terminar esta meta en mi vida.

A mis abuelitas que con sus alegrías, comprensión y amor incondicional me apoyan en todo momento.

MARÍA VANELY VÉLEZ ZAMBRANO

CONTENIDO GENERAL

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA | ii |
| AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN | iii |
| CERTIFICACIÓN DE TUTOR | iv |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| DEDICATORIA | viii |
| DEDICATORIA | ix |
| CONTENIDO GENERAL | x |
| CONTENIDO DE TABLAS Y FIGURAS | xiii |
| RESUMEN | xiv |
| PALABRAS CLAVE | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| KEY WORDS | xv |
| CAPÍTULO I. ANTECEDENTES | 16 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.2. JUSTIFICACIÓN | 17 |
| 1.3. OBJETIVOS | 20 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 20 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 20 |
| 1.4. IDEA A DEFENDER | 20 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 21 |
| 2.1. LA EDUCACIÓN SUPERIOR | 21 |
| 2.1.1. LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR | 22 |
| 2.2. MERCADO LABORAL | 24 |
| 2.2.1. MERCADO LABORAL EN EL ECUADOR | 25 |
| 2.3. EMPLEO | 26 |
| 2.4. DESEMPLEO | 27 |
| 2.5. DEMANDA LABORAL | 29 |
| 2.6. OFERTA LABORAL | 30 |
| 2.7. PARTICIPACIÓN DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO LABORAL | 31 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.8. EMPLEABILIDAD | 32 |
| 2.9. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO | 34 |
| 2.10. PLAN DE MEJORA | 35 |
| CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO | 38 |
| 3.1. UBICACIÓN | 38 |
| 3.2. DURACIÓN | 38 |
| 3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN | 39 |
| 3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO | 39 |
| 3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO | 39 |
| 3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO | 39 |
| 3.3.4. MÉTODO NARRATIVO | 40 |
| 3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN | 40 |
| 3.4.1. ENCUESTA | 40 |
| 3.4.2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS | 40 |
| 3.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN | 41 |
| 3.5.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO | 41 |
| 3.5.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA | 41 |
| 3.6. VARIABLES EN ESTUDIO | 41 |
| 3.7. POBLACIÓN Y PARTICIPANTES DEL ESTUDIO | 42 |
| 3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN | 42 |
| 3.8.1. ETAPA 1: DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL EN LOS PERÍODOS 2017-2019 | 42 |
| 3.8.2. ETAPA 2: IDENTIFICAR EL NIVEL DE AFINIDAD QUE TIENEN LOS EMPLEOS DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON EL PERFIL PROFESIONAL | 43 |
| 3.8.3. ETAPA 3: PROPONER UN PLAN DE MEJORA QUE CONTRIBUYA A LOS PERFILES PROFESIONALES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL | 43 |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 45 |
| 4.1. DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL EN LOS PERÍODOS 2017-2019 | 45 |
| 4.2. IDENTIFICAR EL NIVEL DE AFINIDAD QUE TIENEN LOS EMPLEOS DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON EL PERFIL PROFESIONAL | 51 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3. PROPONER UN PLAN DE MEJORA QUE CONTRIBUYA A LOS PERFILES PROFESIONALES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL | 55 |
| 4.3.1. ELABORACIÓN DEL NUEVO PERFIL DE EGRESO DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO | 55 |
| 4.3.2. PLAN DE MEJORA PARA LOS PERFILES PROFESIONALES DE LOS GRADUADOS | 56 |
| CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 57 |
| 5.1. CONCLUSIONES | 57 |
| 5.2. RECOMENDACIONES | 58 |
| BIBLIOGRAFÍA | 59 |
| ANEXOS | 67 |

CONTENIDO DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Información básica de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019)..... | 46 |
| Tabla 2. Nivel de empleabilidad de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019)..... | 48 |
| Tabla 3. Escenarios laborales de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019)..... | 50 |
| Tabla 4. Elementos que dificultan la empleabilidad de los graduados de Administración Pública de la ESPAM MFL..... | 53 |

FIGURAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Clasificación de la población económicamente activa..... | 26 |
| Figura 2. Definiciones en relación al empleo..... | 27 |
| Figura 3. Definiciones en relación al desempleo..... | 29 |
| Figura 4. Modelos de empleabilidad..... | 33 |
| Figura 5. Parámetros de la empleabilidad..... | 34 |
| Figura 6. Pasos para elaborar e implementar un plan de acción..... | 37 |
| Figura 7. Ubicación satelital de la provincia de Manabí..... | 38 |
| Figura 8. Plan de mejora | 56 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” en los períodos 2017-2019, para la mejora de sus perfiles profesionales. Dentro de la metodología empleada se destaca la técnica de la encuesta aplicada tanto a los titulados de la carrera que proporcionaron información sobre la situación laboral actual, como a los representantes de las organizaciones del sector público, con el fin de conocer los elementos o aspectos más importantes a la hora de seleccionar titulados universitarios, por su parte dentro de los métodos de investigación que se llevaron a cabo se encuentran, el inductivo, el narrativo, el deductivo y el analítico mismos que permiten comprender la problemática y sus características. En los resultados, el 58% de los graduados cuentan con un empleo formal en diferentes áreas, es importante destacar que dentro de esta cifra el 38% cuenta con un negocio propio que le genere ingresos debido a las dificultades que se presentan al momento de conseguir un empleo, ya que, la experiencia laboral, los estudios de posgrado, la formación complementaria, son muy valorados por las organizaciones a la hora de contratar capital humano, a diferencia de otros elementos que no son tan primordiales para el efecto como el conocimiento de idiomas o tecnología. Finalmente se propone un plan de mejora para contribuir a la solución del problema.

PALABRAS CLAVE

Demanda laboral, perfil profesional, inserción laboral, empleo, mercado laboral, servidor público.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of employability of the graduates of the Public Administration career at Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López" in the periods 2017-2019, for the improvement of their professional profiles. Within the methodology used, the technique of the survey applied to both the graduates of the career who provided information on the current employment situation, and the representatives of public sector organizations, in order to know the most important elements or aspects when selecting university graduates, on the other hand, within the research methods that were carried out, there are the inductive, the narrative, the deductive and the analytical, which allow to understand the problem and its characteristics. In the results, 58% of the graduates have a formal job in different areas, it is important to note that within this figure, 38% have their own business that generates income due to the difficulties that arise when obtaining a job, since work experience, postgraduate studies, complementary training, are highly valued by organizations when hiring human capital, unlike other elements that are not as essential for the purpose as knowledge of languages or technology. Finally, an improvement plan is proposed to contribute to the solution of the problem.

KEY WORDS

Labor demand, professional profile, labor insertion, employment, labor market, public servant.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), describe que la falta de empleo asociada al aumento del desempleo hace cada vez más difícil que las personas construyan una vida mejor, además la población en capacidad de laborar aumenta notablemente cada año, pero no existen suficientes plazas de trabajo para quienes se encuentran en situación de desempleo a nivel global, según los datos es (188 millones), el número de quienes no tienen suficiente trabajo remunerado (165 millones) y 120 millones que por ciertas situaciones y condiciones han dejado su búsqueda de una fuente de empleo o no tienen acceso a ella, todo este contexto afecta en suma a 470 millones de individuos a nivel del mundo.

La OIT (2021), en su informe de perspectivas sociales y del empleo hace referencia que si no hubiese COVID-19, se habrían creado unos 30 millones de nuevos puestos de trabajo en 2020 en todo el mundo, se estima que para una recuperación idónea del mercado laboral y de la economía se necesitan que para los años 2021 y 2022 se generen 100 millones y 80 millones de plazas de empleo respectivamente, aunque el para el 2021 seguiría siendo deficiente a las cifras que se planteaban previo a la crisis.

En América Latina, la inserción de los jóvenes al mercado laboral no siempre se da en condiciones que garantizan un adecuado desarrollo profesional, sino que suele darse en empleos precarios; los jóvenes están expuestos a enfrentar mayores tasas de desempleo, salarios más bajos y altos índices de empleo informal, lo cual evidencia la compleja realidad que los países latinoamericanos enfrentan en relación a la inserción laboral de los jóvenes (Ochoa *et al.*, 2020).

En el contexto ecuatoriano, Silva (2017) indica que uno de los problemas de la población activa es la constante necesidad de empleo y con esto los insuficientes puestos de trabajo, lo que incide en la ocupación en el país, además tiene origen estructural que incluye el desequilibrio entre oferta y demanda del cargo, la cual es indudable la alta tasa de desempleo que existe en el territorio ecuatoriano, esta tendencia está marcada por el aumento de personas con la capacidad de laborar. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo, (ENEMDU) (INEC, 2020) muestra en una investigación que, “el desempleo pasó de 3.8% en diciembre de 2019 a 13.3% entre mayo y junio de 2020, es decir, un incremento de 9.5 puntos porcentuales” (p. 1).

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL), implementó un sistema de Seguimientos a Graduados donde se presentan informes sobre la empleabilidad de los titulados en la carrera Administración Pública, lo cual manifiesta que en el 2018 el 53,1% de los profesionales se encuentran laborando, mientras que para el 2019 dicha cifra se redujo a un 35,5%, estos datos reflejan que uno de los principales obstáculos es la falta de experiencia laboral, en este sentido, lo único que se aporta a la hoja de vida de un profesional es su trayectoria estudiantil ya que no se cuenta con referencias positivas de un trabajo, por esto la importancia de realizar un estudio para conocer las dificultades que se presentan al momento de conseguir una vacante laboral.

Con base en el planteamiento anterior surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera contribuye a la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL el estudio de empleabilidad de sus graduados en el período 2017-2019?

1.2. JUSTIFICACIÓN

En el ámbito teórico, la investigación se realizó con el propósito de demostrar, la incidencia de la empleabilidad de los recién graduados de la carrera Administración

Pública, basándose en los recursos bibliográficos disponibles relacionados a las actitudes de los graduados en esta rama. Este estudio permitirá identificar la relación existente entre la formación académica, las deficiencias del entorno y los elementos que caracterizan la demanda de trabajo, para que se planteen reformas curriculares de acuerdo a las exigencias actuales del mercado laboral.

Metodológicamente, la presente investigación se enfoca directamente en mejorar los perfiles profesionales de los próximos graduados en la carrera Administración Pública mediante un plan de acción. Además, mediante los análisis de la información recopilada a través de las técnicas se identificarán los elementos que dificultan la empleabilidad de los titulados en las organizaciones para que así la ESPAM MFL pueda ajustar continuamente el perfil de la carrera, la malla curricular y en general su desarrollo institucional a las cambiantes demandas de su entorno social.

La investigación se justifica de manera legal ya que La Constitución de la República del Ecuador (2008) dispone en su artículo 325 que “el Estado garantizará el derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Título VI, Capítulo VI, Sección Tercera).

También, esta investigación respalda sus resultados en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018) que señala en su artículo 142 que “todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior” (Título VII, Capítulo II, Sección Tercera).

La investigación se justifica de manera social por su enfoque directo a la promoción e incremento del bienestar de los graduados y futuros profesionales desde el ámbito de la preparación académica que juega un papel sumamente importante en el avance de la educación en todos los niveles, lo que realza la importancia del presente estudio para potenciar el interés e influencia de las cátedras educativas como base sólida y esencial de la profesionalización de los individuos.

Económicamente, se debe mencionar que el acceso a un empleo o fuente de ingresos vinculada a su formación es la manera en la que los recientemente graduados pueden mejorar su estabilidad financiera y demostrar sus capacidades en el mundo laboral, en pocas palabras, beneficia de gran manera al entorno socioeconómico empresarial y a la ciudadanía; por lo que, con el presente estudio se puede conocer los factores que determinan la empleabilidad de los nuevos profesionales formados en la carrera Administración Pública y los factores que usan las empresas para generar una mayor cantidad de plazas de trabajo.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en los períodos 2017-2019, para la mejora de los perfiles profesionales.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la realidad laboral de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en el período 2017 – 2019.
- Identificar el nivel de afinidad que tienen los empleos de los graduados de la carrera Administración Pública con el perfil profesional.
- Establecer un plan de mejora que contribuya a los perfiles profesionales graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL.

1.4. IDEA A DEFENDER

El estudio de empleabilidad de graduados de Administración Pública de la ESPAM MFL en los períodos 2017-2019, permite identificar los elementos que mejorarán sus perfiles profesionales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. LA EDUCACIÓN SUPERIOR

De acuerdo con el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL, 2019) establece que “la educación superior se enfoca en la enseñanza más allá de los estudios secundarios, es la catedra impartida desde instituciones habilitadas o acreditadas según la ley” (p. 2). Es decir que actualmente es el eje de los cambios sociales y socioeconómicos de los individuos, comunidades y naciones, porque brinda fortalezas y oportunidades para el engrandecimiento de un país, en donde el aprendizaje llega a todos los rincones de la patria donde los ciudadanos adquieren valores éticos, destrezas y habilidades, para enfrentar los retos que le presente la vida, esto no solo ayuda al desarrollo intelectual, sino a la disminución de pobreza aumentando las posibilidades de trabajo, calidad de vida, entre otros.

A su vez, Cuevas (2017) determina que “la educación superior hace mención a la enseñanza luego del bachillerato lo que se conoce como programas de tercer y cuarto nivel y busca crear una cultura de formación continua” (p. 1). Por lo que, dicho nivel educativo es una clave importante en el progreso personal como profesional de cada persona, ya que le brinda al estudiante la oportunidad de capacitarse académicamente para luego poder entrar al campo laboral, es de vital importancia que quien desee cursar estudios de nivel superior tenga en cuenta su vocación profesional y las oportunidades que tendrá en el mercado laboral de acuerdo con el tipo de carrera en la que se quiere profesionalizar

Siendo así, la educación superior es un derecho que consiste en la igualdad de oportunidades, con la finalidad de formar profesionales más allá de un aprendizaje elemental aumentando el nivel de conocimientos y capacidades, esta enseñanza es impartida por las universidades o institutos superiores que juegan un papel vital

en la expansión de oportunidades con el propósito de crear personas competitivas para el mundo laboral

2.1.1. LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR

La educación superior en Ecuador busca desarrollar un igual nivel de oportunidades para lograr la mejora de la calidad de vida de las personas haciendo buen uso de las habilidades, destrezas y aptitudes tanto en docentes como estudiantes para el enriquecimiento intelectual, de esta forma, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 355 establece que:

El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y organiza, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte. (Título VII, Capítulo. I, Sección Primera)

Ruiz *et al.* (2017) aluden que “el sistema de Educación Superior del Ecuador ha cambiado a través del tiempo de manera positiva para lograr una academia vinculante y planificada tanto en la investigación científica y la integración a la sociedad” (p. 8). Dentro de la educación las universidades forman un papel fundamental en la formación y adaptación de los profesionales, por esto la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 351 señala que:

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

También se puede añadir que el sistema superior en Ecuador ha tenido grandes cambios con el fin de incrementar la calidad de los procesos educativos, implementando modernos procesos de evaluación y acreditación que certifiquen la buena enseñanza de los docentes en las diferentes tendencias educativas, de modo que Zamora *et al.* (2017) manifiestan que:

Las universidades y demás instituciones de educación de nivel superior se deben enfocar en la mejora de su producto o servicio como cualquier organización, es evidente la importancia que tienen actualmente en la sociedad no solo por la docencia, sino también por vinculación a la comunidad atendiendo ciertas necesidades sin olvidar el cumplimiento de las leyes con el fin de mejorar la academia y la investigación. (p. 2)

Por otro lado, Zamora *et al.* (2017) indica que, la readecuación del sistema educativo y las diversas acciones que llevan a cabo las instituciones del sector educativo ha permitido que las universidades tengan mayor incidencia en su entorno y brinden un mayor aporte a la sociedad, Del mismo modo, Baenas (2016) señala que, la educación superior es actualmente uno de los instrumentos principales para los poderes públicos en cuanto se trata incentivar y asegurar el desarrollo de sus países, además del gasto público destinado con la finalidad de mejorar la inversión en un futuro.

2.2. MERCADO LABORAL

Se puede definir que el mercado laboral se rige por la ley de la oferta y la demanda, la oferta es el conjunto de recursos humanos que están dispuestos a trabajar y la demanda son las empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. Autor como Jiménez (2015) indica que, “que tanto empleadores y las personas en capacidad de laboral tienen necesidades, es por ello que se juntan para realizar actividades y satisfacer dichas necesidades” (p. 2). Por otra parte, Plata (2016) define que “la formación académica es un elemento primordial para quienes necesitan o desean incorporarse a un empleo, especialmente el poseer una educación de nivel superior ayuda a la satisfacción de dicha necesidad” (p. 3).

De modo que tener un título universitario no asegura que se encontrará un trabajo de manera rápida, esto se debe a las pocas oportunidades de empleo que existe mas no por falta de voluntad. A diferencia de Castillo *et al.* (2016) mencionan que “el trabajo cuestiona el efecto de la segregación residencial socioeconómica sobre la inserción laboral y la dimensión territorial de los mercados de trabajo respecto a condiciones laborales y precariedad salarial” (p. 13).

Por su parte, Rivera *et al.* (2017) señalan que, en lo referente al mercado laboral, este se compone por las fuerzas de la oferta y la demanda, además se determina por el elemento humano, en donde los oferentes ponen disposición de las instituciones todas su habilidades y conocimientos a cambio de una retribución salarial según la Ley y la dependencia económica y social. Actualmente, se ven afectados por el entorno en que se desenvuelven, la oferta por cantidad de personas capacitados para poder ejercer una labor, y la demanda a la necesidad que tienen las instituciones para encontrar profesionales capacitados que puedan desempeñar actividades a cambio de un salario.

Resumiendo, es la clave de la economía en los países, ya que una sociedad desempleada es propensa a repercusiones políticas, económicas y de todo tipo, además de que el campo de trabajo está integrado por el potencial humano que se rige por los lineamientos de derecho laboral, es decir, se deben tener en cuenta los derechos individuales y colectivos, vacaciones, seguridad social, entre otros que favorezcan al trabajador.

2.2.1. MERCADO LABORAL EN EL ECUADOR

En Ecuador el deterioro de calidad del acto laboral es un factor notable dentro del contexto del mercado de trabajo, en donde la mayor parte de personas desempleadas son jóvenes, y aunque se encuentren en capacidad de trabajar no encuentran una fuente de estabilidad económica, debido al bajo nivel de las ofertas laborales del mercado, lo que ocasiona que todas las capacidades que estas personas pueden ofrecer sean desperdiciadas, este contexto genera un efecto negativo en los individuos y que en algunos casos puede conllevar a la delincuencia. (Arboleda, 2017).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020), en el mes de septiembre de 2020, la tasa de empleo adecuado es del 32.1% el subempleo de 23.4%, el otro empleo no pleno de 26.3%, el no remunerado fue de 10.8% mientras que el empleo no clasificado se ubicó en el 0.9% y el desempleo a nivel nacional alcanzó el 6.6% de la población económicamente activa. Todas estas cifras son de los principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

En este sentido se encuentra la clasificación de la población económicamente activa del Ecuador los cuales se describen en la figura 1.

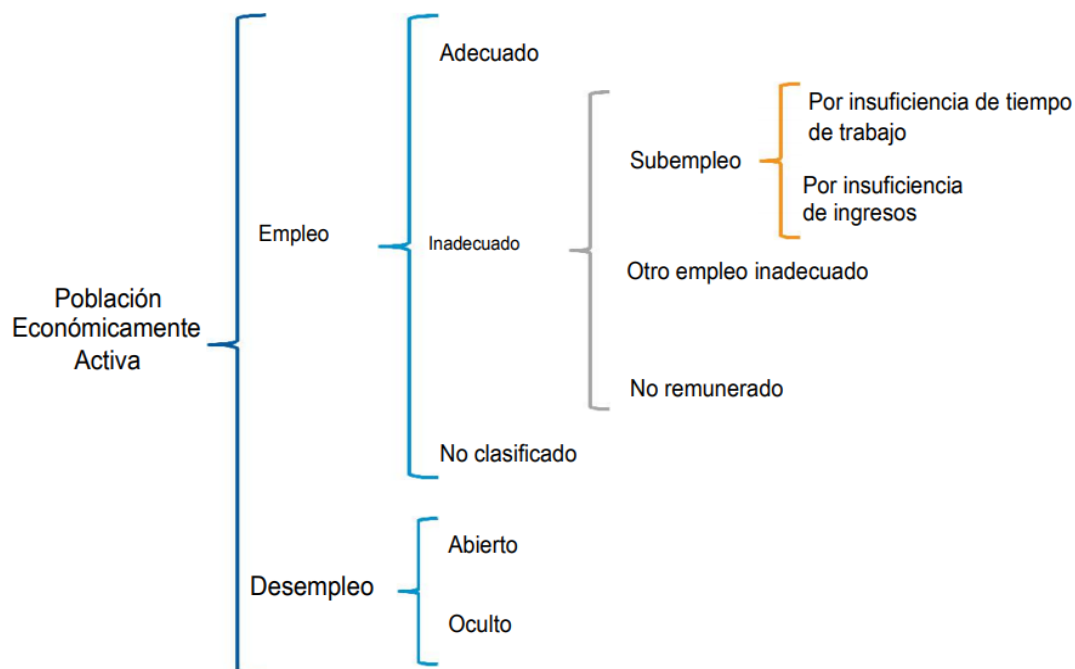


Figura 1. Clasificación de la población económicamente activa.

Fuente. INEC (2020).

2.3. EMPLEO

Tomalá (2018), añade que “se entiende por empleo toda acción o actividad desempeñada por cualquier persona mediante la prestación de sus capacidades y calidades a favor de una retribución económica adecuada” (p. 28). Por otra parte, Torres *et al.* (2018) afirman que es “es un derecho de todas las personas, una acción por la que se recibe un salario o sueldo y que requiere actitudes y aptitudes de parte de quien lo realiza” (p. 7).

El empleo permite a las personas recibir una remuneración fija a cambio de su trabajo, de manera que el empleado cuenta con una permanencia económica, además que ayuda al desarrollo socioeconómico y social de una nación. Michavila *et al.* (2018) indican que “para asegurar el progreso de una sociedad los entes tanto de gobierno como del sector privado deben priorizar la creación de plazas de trabajo con una remuneración” (p. 9).

Así mismo, es la actividad producida por una persona y que ocupa todas las capacidades y habilidades con las que cuenta, a cambio de una compensación remunerada de acuerdo con la ley, es responsabilidad del Estado crear diversas fuentes de trabajo desde sus instituciones, así como regulaciones que favorezcan al empleador privado que demanda un recurso laboral digno.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2020) conceptualiza algunas de las concepciones teóricas en relación al empleo que se muestran en la figura 2.

| TEMA | DEFINICIÓN |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMPLEO ADECUADO O PLENO | Aquel en el ingreso que se percibe es igual o mayor al salario mínimo y en el que los trabajadores cumplen una jornada de 40 horas a la semana y tienen deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales, aunque esta categoría también integra a quienes trabajan menos de 40 horas a la semana, pero reciben un ingreso igual o mayor al salario mínimo. |
| SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE TIEMPO DE TRABAJO | Aquel en el que en la semana se cumple una jornada menor a las 40 horas efectivas, y perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo, y existe la disponibilidad de trabajar horas adicionales. |
| SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE INGRESOS | Aquel en el que durante la semana se trabajan 40 horas o más percibiendo un salario menor al mínimo y en el que existe la disponibilidad de trabajar horas adicionales |
| EMPLEO NO REMUNERADO | Aquel en el que las personas no perciben ingresos laborales, aquí se pueden mencionar jornaleros y trabajadoras no remuneradas del hogar. |

Figura 2. Definiciones en relación al empleo.
Fuente. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2020).

2.4. DESEMPLEO

Barrera (2016), define que el desempleo se entiende como una situación en que algunas personas que, teniendo la capacidad, el deseo y la edad de trabajar no encuentran vacante, por lo que no perciben ingresos. Por lo que puede entenderse que una persona desempleada es aquella que no ocupa un puesto de trabajo, por ende, no recibe un sueldo o salario y depende de ayudas económicas para cubrir

sus necesidades. De manera similar Jiménez (2019) señala que “es el conjunto de personas sobre una edad específica, que se encuentra sin trabajo, dentro de este grupo se encuentran las personas que se quedaron sin empleo y los que se incorporan por primera vez al mercado laboral” (p. 73).

El desempleo se genera por muchos factores entre los que destaca la alta densidad demográfica y la falta de industrias que generen puestos de trabajo. Es indudable que el desempleo trae problemas con consecuencias que afectan al entorno familiar y social de los individuos que se encuentran en dicha situación, dentro de lo social se refleja en la disminución de la calidad de vida y problemas de carácter emocional, mientras que en el ámbito familiar la afectación se denota en los problemas de educación de los hijos, sus dificultades de conducta y el abandono de la formación profesional. (Jiménez, 2017)

La existencia de desempleo en un país, es uno de los factores más influyentes en la toma de decisiones de carácter económico y político para los gobiernos, esto se debe a las consecuencias económicas y sobre todo sociales que genera una alta tasa de desempleo, tales como emigración, aumento de la pobreza, deserción escolar, aumento de la delincuencia, problemas psicológicos, entre otros. (Barrera, 2016)

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2020) conceptualiza algunas de las concepciones teóricas en relación al desempleo que se muestran en la figura 3.

| TEMA | DEFINICIÓN |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DESEMPLEO ABIERTO | Incluye a aquellas personas que dentro de la última se encuentran sin una fuente de trabajo y que en ese período han realizado el proceso o las gestiones necesarias para incorporarse a una actividad remunerada, ya sea como trabajador en cualquier establecimiento o en un negocio propio. |

DESEMPLEO OCULTO

Incluye a aquellas personas que dentro de la última se encuentran sin una fuente de trabajo y que en ese período no han realizado el proceso o las gestiones necesarias para incorporarse a una actividad remunerada, ya sea como trabajador en cualquier establecimiento o en un negocio propio, en muchas ocasiones esto sucede porque no saben cómo conseguirlo o se cansaron de buscarlo.

Figura 3. Definiciones en relación al desempleo.

Fuente. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2020).

Es calve mencionar que los efectos del desempleo no solo se vinculan a lo económico, sino también a lo social. La pérdida económica corresponde a bienes y servicios que no se ocasionaron o no se ofertaron y demandaron en el ciclo económico y a la degradación de las capacidades del capital humano a lo que se suman las pérdidas de carácter social representadas en la insatisfacción de las necesidades por falta de recursos y los sentimientos que se vinculan a este tipo de situaciones.

2.5. DEMANDA LABORAL

Según Morales (2019) la demanda laboral está ligada a las necesidades de quienes demandan bienes y servicios, decir para que las empresas puedan contratar capital humano deben existir necesidades de producción y satisfacción de los deseos de los consumidores. Desde otra óptica, Chunga (2019) concibe el término como “las diferentes vacantes o puestos de trabajo que están disponibles dentro de una organización de cualquier tipo y que deben ser ocupadas por el personal idóneo” (p. 48).

Bajo este enfoque, las organizaciones realizaran procesos de reclutamiento y selección solo si los ingresos percibidos están por encima de los sueldos y salarios que deben pagar. Por ende, si el sueldo es demasiado alto las empresas tendrán que reducir la demanda de trabajo. De modo similar, Vélez y Zambrano (2020) indican que la demanda laboral integra todos los puestos en los que existan

vacantes laborales dentro de una entidad, no obstante, para que una persona que aspira a ocupar cualquier vacante deberá realizar el proceso de selección que determine la ley y la entidad contratante, además de cumplir con los requisitos que busca la empresa y poseer habilidades específicas para el puesto.

Por su parte, Morales (2019) conceptualiza que dependiendo del contexto de cada territorio varían los diferentes factores o criterios que determinan la demanda laboral haciendo referencia a la tecnología, economía, tamaño de cada organización, el marco legal entre otros. La demanda laboral representa la disponibilidad que tiene una organización para contratar el capital humano necesario para satisfacer la demanda de producción de sus bienes o prestación de sus servicios es importante recalcar que para que exista esa capacidad de contratación la entidad debe tener la capacidad de cubrir los costos por sueldos y demás conceptos legales relacionados con la prestación de todas las capacidades de sus futuros empleados.

2.6. OFERTA LABORAL

Morales (2019) define que la oferta laboral es aquella que conlleva que una o varias personas se empleen en la adquisición de conocimientos y capacidades en diversas áreas de preparación o especialización para ofrecer ese conjunto de calidades a disposición de una entidad o patrono que le otorga un salario como retribución. Cabe recalcar que en el caso de la oferta laboral está compuesta por características de tipo homogéneas como el género, la edad, la cultura, la familia y la formación.

La demanda y la oferta ocupacional son elementos fundamentales para el análisis económico del mercado laboral, específicamente la demanda se satisface con la oferta disponible de profesionales que buscan ser parte de la fuerza laboral de una organización, actualmente en este mercado la oferta supera a la demanda lo que da paso al alto índice de desempleo que existe, esto se da debido a que las

empresas buscan personal más proactivo y polivalente capaz de cumplir varias funciones o tareas, además de la baja rentabilidad que pueda o no tener la empresa lo que limita la capacidad de contratación. (Manjares y Gonzales, 2016)

La oferta laboral representa toda la población que de acuerdo con todos sus conocimientos, actitudes y aptitudes se encuentra en disponibilidad y necesita prestar sus servicios a una organización o empresa a cambio de una remuneración adecuada y concordante con las tareas y responsabilidades que se le otorguen al ocupar un determinado puesto de trabajo, en su mayoría esta sección de la ciudadanía está integrada por los jóvenes que son egresados o recientemente titulados de una carrera profesional.

2.7. PARTICIPACIÓN DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO LABORAL

Álvarez y Romero (2015) expresan que existe una estrecha relación entre la formación académica de nivel superior y el empleo, pues lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito en el mundo laboral, ya que cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona más probabilidades tendrá de conseguir un buen empleo, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en su panorama laboral de América Latina y el Caribe, afirma que se observa una reducción 5.5% puntos en el índice de participación y de ocupación de los jóvenes, hasta ubicarse en 42.7% y 33% así también se refleja un aumento de 2.7 porcentuales en la tasa de desocupación juvenil, por lo que uno de cada cuatro jóvenes que participa en el mercado laboral está desocupado.

De igual forma, OIT (2020) menciona que es indudable la gran cantidad de desempleo que existe en ciertas regiones del mundo, en su mayoría la población juvenil es aquella que carece de una fuente digna de trabajo o se encuentra en una actividad laboral en la que muchas de las condiciones no son acordes con su desempeño o su responsabilidad, esto en su totalidad se da por la falta de experiencia que un recién graduado tiene y este criterio juega un papel significativo en la ocupación de una vacante.

2.8. EMPLEABILIDAD

Solano *et al.* (2017) argumentan que “la empleabilidad se entiende como la relación entre el mercado laboral y las capacidades de una persona para ocupar un puesto de trabajo” (p. 2). También hace referencia a la visión del individuo de sus calidades personales y de su entorno para la posibilidad de encontrar una fuente de ingresos. Por otra parte, Dillón y Espinosa (2018) afirman que en la actualidad es la aptitud de realizar una tarea o actividad de carácter productivo en el mercado laboral teniendo en cuenta las oportunidades y la situación laboral.

En palabras de Riquelme *et al.* (2018) la empleabilidad es “un concepto que tiene gran relación con las habilidades y competencias de una persona y su posibilidad de entrada al mundo laboral, determinada por su trayectoria o ciclo de formación” (p. 6). Por ende, este término involucra la capacidad actitudinal del individuo para desenvolverse y conservar un puesto de trabajo mediante empleo de todas sus cualidades adquiridas a lo largo de su vida, por lo que el ambiente donde el individuo crece y se educa cobra vital importancia.

La empleabilidad es el término que describe la situación de ocupación laboral de una persona que pone a disposición de un empleador todas sus habilidades y conocimientos para obtener una retribución económica conocida como sueldo o salario, es claro que para que alguien pueda acceder a una fuente de trabajo que

le brinde la condición de empleabilidad debe tener ciertas aptitudes específicas que generalmente se relacionan a su formación profesional según las características de la actividad a desarrollar.

2.8.1. MODELOS DE EMPLEABILIDAD

La empleabilidad definida como la inclusión de cualquier persona en el mercado laboral se analiza desde la perspectiva de un individuo que desempeña una o varias actividades específicas de un cargo o puesto de trabajo, por lo que, al enfocarse en dicha conceptualización se establecen diversos modelos que de acuerdo a Zuta (2020) existen cuatro modelos que determinan la percepción multidimensional de la empleabilidad. Estos modelos se describen en la figura 4.

| MODELO | DEFINICIÓN |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMPLEABILIDAD CENTRADA EN LA PERSONA | Este modelo se enfoca en la persona o trabajador que de manera individual que se enfrenta a una gran variedad de factores que determinan su adaptabilidad al entorno de trabajo además debe adquirir conocimiento, habilidades, capacidades y otras características que son propias del contexto. |
| EMPLEABILIDAD BASADA EN LAS COMPETENCIAS | Este modelo se enfoca en la gestión por competencias y la división del trabajo, en cual las competencias del colaborador son el rubro más valioso de la organización y deber ser pulidas con la experiencia y por ende son beneficiosas para el trabajador y el empleador e impulsa a las empresas a captar y preservar el capital humano con el mayor nivel de competencias en cada puesto de trabajo. |
| EMPLEABILIDAD COMO PROCESO | Este modelo describe a la empleabilidad como un concepto dinámico que se entiende como un proceso ya que conjuga las características del individuo y las especificaciones del entorno de trabajo y está sujeta a cambios constantes, esto exigen que se le dé prioridad al proceso y se aprovechen las oportunidades. |
| EMPLEABILIDAD AUTOPERCIBIDA | Este modelo se centra en la percepción personal del individuo de poder ocupar un puesto de trabajo o de mejorar el que posee de acuerdo con el conocimiento de sus habilidades por diversos factores |

Figura 4. Modelos de empleabilidad.
Fuente. Zuta (2020).

2.8.1. PARÁMETROS DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD

La empleabilidad de acuerdo con Meza (2017) se determina por diversos parámetros que en su conjunto facilitan la comprensión del término como la condición por la cual una persona se desempeña dentro del ámbito laboral haciendo uso de sus capacidades y conocimientos para la realización de una o varias tareas a cambio de una remuneración justa, dichos parámetros se explican de manera clara en la figura 5.

| PARÁMETRO | DEFINICIÓN |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BUENA SALUD FÍSICA Y MENTAL | Es de gran importante contratar capital humano en excelente estado de salud en todo lo que eso involucra, ya que, de ello depende que el personal contratado sea lo más efectivo y competitivo posible. |
| TALENTO | El talento cobra gran relevancia, porque no solo se necesita conocimiento para desempeñar un cargo dentro de una organización, sino también la pasión que involucra el talento que un colaborador puede tener. |
| IDONEIDAD | Consiste en cumplir los requisitos del puesto que se desea ocupar desde los conocimientos, las habilidades y demás criterios que determine el empleador. |
| RELACIONES INTERPERSONALES | Esto hace mención al entorno organizacional, que debe ser adecuado para los colaboradores prioricen el trabajo de equipo y no el desempeño individual. |

Figura 5. Parámetros de empleabilidad.
Fuente. Zuta (2020)

2.9. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO

En el Ecuador los procesos de reclutamiento y selección del personal dentro de las Instituciones del sector público se fundamentan en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) a través del concurso de méritos y oposición, que evalúa la idoneidad de los interesados, razón que obligan a seguir un proceso minucioso que permite reclutar y retener los mejores talentos. El capital o elemento humano de una organización es de vital importancia, ya que es el recurso que según su capacidad, eficacia y eficiencia se vuelve determinante para el éxito o fracaso de la entidad, por ello se hace indispensable llevar a cabo un efectivo proceso de

reclutamiento y selección de modo que el Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público (2012) en su artículo 4 establece que:

Todo proceso de reclutamiento y selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones laborales como único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección, en el cual se tendrá que ingresar, registrar y gestionar cada etapa del concurso a través de la página web www.socioempleo.gob.ec. (Título I, Capítulo I)

El ingreso a un cargo público se realizará de forma justa, equitativa, transparente y sin discriminación alguna de acorde a las características específicas establecidas por la entidad para el puesto de trabajo, de forma general un proceso de reclutamiento y selección es aquel procedimiento que se destina a la atracción de un candidato que se somete a dicho proceso y cumple con ciertos requisitos que lo califican para ocupar un puesto público. De acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010) en artículo 63 expone que:

El subsistema de selección de personal es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria. (Título V, Capítulo IV)

2.10. PLAN DE MEJORA

Para Mendoza (2021) un plan de mejora se define como “una serie de pasos destinados a incrementar el rendimiento de una organización en una área o sector

específico para obtener los mejores resultados posibles” (p. 16). Con esto es claro que un plan de acción se concibe como un documento o estrategia en la que el primer paso es la identificación de un problema que se debe solucionar, sobre el cual se debe establecer acciones de mejoramiento que deben acompañarse de un proceso de seguimiento a los resultados esperados.

En palabras de Orozco (2016) el plan de mejora es “una herramienta de mejora continua que se implementa en un área específica de una organización en la que se detectan problemas luego de un proceso de evaluación” (p.12). Este tipo de instrumentos generalmente están delimitados por plazos para la consecución de los resultados esperados y las acciones que en él se plantean son elaboradas, organizadas y sistematizadas.

Un plan de mejora es un documento que contiene diversas estrategias destinadas a la solución de problemas que se identifican dentro de cualquier organización, este tipo de planes se estructuran desde los problemas detectados y los objetivos que se desean alcanzar para que se establezcan plazos razonables y se fijen responsables de la implementación o puesta en marcha y la evaluación de los resultados que se obtienen.

2.10.1. ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE MEJORA

De acuerdo con Proaño et al. (2017) un plan de mejora conlleva una serie de pasos o fases para su correcta elaboración e implementación, cada uno de estos pasos son de vital importancia, ya que, parten desde la adecuada identificación de las causas de la problemática que requiere acciones correctivas, hasta llegar a la evaluación de los resultados obtenidos. Todos estos pasos son detallados de forma clara en la figura 6.

| PASOS | DEFINICIÓN |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ANÁLISIS DE LAS POSIBLES CAUSAS QUE HAN PROVOCADO PROBLEMAS EN EL TIEMPO | Se enfoca en la relación de la misión, visión y objetivos de la organización con la identificación de los procesos que necesitan ser mejorados. |
| PROPUESTA Y PLANIFICACIÓN DEL PLAN | Debe ser viable, flexible y que permita integrar nuevas acciones a corto, mediano o largo plazo, |
| EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | Es indispensable incorporar al proceso al personal encargado de realizar las acciones propuestas |
| EVALUACIÓN | Verificar el cumplimiento del Plan de mejora continua de acuerdo a la propuesta, planificación e implantación |

Figura 6. Pasos para elaborar e implementar un plan de acción.

Fuente. Proaño *et al.*, (2017)

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La presente investigación se realizó en los cantones Bolívar, Chone, Tosagua, Junín y las zonas de influencia de la ESPAM MFL donde laboran o habitan los graduados de la Carrera Administración Pública.

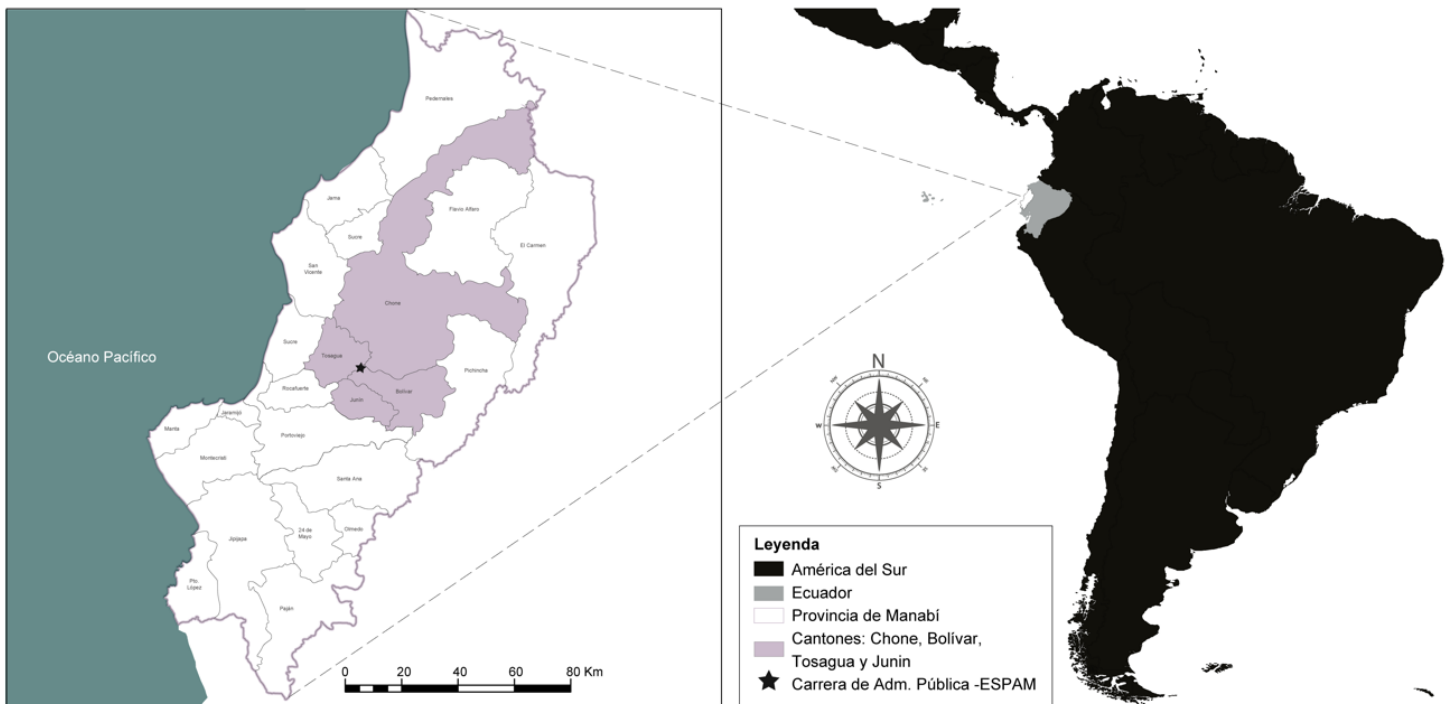


Figura 7. Ubicación satelital de la provincia de Manabí.
Fuente. Google Maps (2020).

3.2. DURACIÓN

Para el correcto cumplimiento del cronograma en cada fase de la investigación tuvo una duración de 9 meses desde la aprobación del mismo.

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO

Este método permitió observar de forma directa el objeto de estudio y su respectivo análisis, en este caso los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL, y también la experiencia que tiene dentro del campo laboral. Pérez y Rodríguez (2017) manifiestan que “al hablar de inducción se hace referencia al razonamiento que parte de lo particular hasta llegar a generalizar para demostrar uno o varios aspectos comunes en fenómenos individuales” (p. 187).

3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Este método se empleó para deducir las posibles causas y efectos con respecto a la situación laboral de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL, posterior a ello, se buscaron las posibles alternativas de mejora con relación al objeto de estudio. Pérez y Rodríguez (2017) señalan que “en el caso de la deducción su punto de partida es un criterio general para llegar a otro de menor generalidad. Las generaciones son puntos de inicio que permiten inferir y establecer conclusiones de forma individual” (p. 189).

3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO

Mediante la aplicación de este método se pudo analizar por separado las principales causas y efectos de la problemática de la investigación, específicamente los aspectos que determinan la empleabilidad de los graduados de la Carrera Administración Pública de la ESPAM MFL. De acuerdo con Pérez y Rodríguez (2017) el método analítico consiste en “la descomposición del todo de un objeto sometido a estudio en partes y calidades de forma ordenada para ser estudiado individualmente” (p. 186).

3.3.4. MÉTODO NARRATIVO

Con este método se pudo comprender los datos obtenidos en las encuestas aplicadas para desarrollar ciertas cualidades vinculadas a la empleabilidad de los graduados de la Carrera Administración Pública de la ESPAM MFL. El método narrativo según Landín y Sánchez (2019) es aquel que “se deriva de la investigación cualitativa que desarrolla o aflora el expresar del investigado y se basa en las experiencias y la cotidianidad del objeto o sujeto de estudio” (p. 231).

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. ENCUESTA

La encuesta se realizó mediante un cuestionario con preguntas previamente diseñadas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un problema, se aplicó de manera virtual a los gestores administrativos del sector público como a los graduados de la carrera Administración Pública para obtener información sobre el tema de la investigación, tal como lo aplicaron Vera y Zarate (2019) para medir el nivel de empleabilidad de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur y los factores que determinan dicho grado de empleabilidad.

3.4.2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

En la presente investigación esta técnica incorporó preguntas de opción múltiple, para la obtención de información sobre la empleabilidad de los egresados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019) y ponderación de sus competencias. Además, también se permitió la obtención de datos sobre los factores que han limitado el desempeño e inserción laboral de los egresados. De acuerdo con Cárdenas (2018) es una técnica de investigación cuantitativa que permite al investigador la correcta elección del medio para levantar datos de campo mediante el contacto con los participantes directos e indirectos de la investigación.

3.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La indagación de campo se realizó en la ESPAM MFL, permitió estar en contacto directo con los graduados de la carrera Administración Pública, a su vez se analizaron los factores que influyen para la contratación de los profesionales en el mercado laboral. De acuerdo con Campos (2017) “esta investigación exige interacción directa con el objeto o sujeto de estudio obteniendo datos directamente de la fuente” (p. 17).

3.5.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

La investigación bibliográfica para esta investigación fue de soporte teórico y referencial para el objetivo de estudio ya que permitió obtener información veraz y actualizada mediante fuentes confiables como revistas científicas, libros, PDF, entre otros. De acuerdo con Campos (2017) “es aquella que utiliza textos como fuentes primarias para obtener sus datos, se centra, en la reflexión innovadora y crítica sobre determinados textos y los conceptos planteados en ellos” (p. 17).

3.6. VARIABLES EN ESTUDIO

3.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública en el período 2017-2019.

3.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE: Mejoramiento del perfil profesional de los graduados.

3.7. POBLACIÓN Y PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Los participantes en este estudio de investigación son los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL, durante el período 2017-2019. De acuerdo a los datos proporcionados por el encargado del Seguimiento a Graduados, la población objetivo corresponde a 118 graduados, y el número de encuestados fueron 95 a quienes se les aplicó el formulario de preguntas; de igual forma 40 empleadores o administradores del sector público fueron encuestados, los cuales incluyeron los GAD Municipales y Parroquiales, Jefe Distritales, Gerente de Bancos, Agencias de Tránsito, Cuerpos de Bomberos, entre otros, quienes proporcionaron información de los elementos que dificultan la inserción laboral.

3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.8.1. ETAPA 1: DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL EN LOS PERÍODOS 2017-2019

- Revisión de información de los graduados en la base de datos como correo electrónico, número de teléfono y ubicación.
- Aplicación de la encuesta a los graduados contactándolos mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos o redes sociales.
- Tabulación y análisis de los datos obtenidos de la encuesta.

En esta fase a través de la base de datos que dispone el Coordinador de Seguimientos a Graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL se solicitó información vinculada a los graduados en los períodos 2017-2019; tales como: nombres y apellidos, correo electrónico, número de teléfono, período académico en el que se graduó. Seguidamente se realizó el formulario de preguntas que comprendió tres secciones: la primera sobre los datos personales de los participantes, (edad, genero, estado civil, años de graduación); la segunda sección

se enfoca en la empleabilidad de los graduados y la tercera sobre los escenarios laborales que esperan los graduados. Luego de aplicar la encuesta se procedió a la tabulación de la misma, y así hacer el pertinente análisis de las preguntas.

3.8.2. ETAPA 2: IDENTIFICAR EL NIVEL DE AFINIDAD QUE TIENEN LOS EMPLEOS DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON EL PERFIL PROFESIONAL

- Aplicación de la encuesta a los gestores administrativos del sector público del cantón Bolívar y provincia de Manabí sobre las competencias que poseen los profesionales.
- Análisis de las encuestas aplicadas.
- Definir los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL.

Se efectuó la encuesta a los gestores administrativos del sector público para definir los factores y problemas que dificultan la empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL. Se realizó a través de la plataforma Google Forms; luego se procedió a la tabulación y análisis lo cual permitió detallar los elementos que más han limitado la inserción laboral de los recién graduados a la hora de obtener un empleo.

3.8.3. ETAPA 3: PROPONER UN PLAN DE MEJORA QUE CONTRIBUYA A LOS PERFILES PROFESIONALES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL

- Elaboración del nuevo perfil de egreso del administrador público.
- Análisis de los aspectos que se deben incorporar en el plan de mejora.
- Establecer un plan para la mejora de los perfiles profesionales de los graduados de la carrera Administración Pública.

En esta fase se realizó la elaboración de un nuevo perfil de egreso del administrador público, mismo que contiene todas las competencias que reúnen los graduados de la carrera Administración Pública, para incrementar el nivel de empleabilidad en los profesionales formados en la ESPAM MFL. Luego se procedió a realizar un plan de mejora que detalla las acciones a implementar para contribuir a los perfiles profesionales.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentan los resultados que se obtuvieron en relación a cada objetivo específico propuesto, con el objetivo de determinar el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en los períodos 2017-2019, para la mejora de los perfiles profesionales. Mediante la recopilación de información se diagnosticó la realidad laboral de los graduados, para después determinar los elementos que dificultan la obtención de un empleo. Por último, con los resultados obtenidos y la interpretación, se estableció un plan de mejora que permite contribuir a la solución del problema.

4.1. DIAGNOSTICAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL EN LOS PERÍODOS 2017-2019

Dentro de la presente actividad se diagnosticó la empleabilidad de los Graduados de la carrera Administración Pública. El número de la población de graduados fue de 118 en los períodos 2017-2019, y el número de encuestados fueron 95. Por lo que la muestra es equivalente al 81% de la población total, para localizar a los graduados se utilizaron diferentes medios y herramientas de comunicación para obtención de la información esperada, con la que se demuestra que a 16 graduados se los encuestó mediante llamadas telefónicas, a 57 a través de redes sociales (WhatsApp), y 22 respondieron por medio de correo electrónico. A partir de los 95 graduados encuestados se obtuvieron los siguientes resultados que se presentan.

La encuesta realizada a los graduados de Administración Pública se la hizo mediante 3 secciones, la primera sección presenta la información básica de los titulados (ver tabla 1); la segunda sobre la empleabilidad de los graduados (ver tabla 2); y la tercera detalla acerca de los escenarios laborales y propuestas de mejora que requieren los profesionales (ver tabla 3).

Tabla 1. Información básica de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019).

| Características | Niveles de respuesta | f (%) |
|-------------------|----------------------|-------------|
| Año de graduación | 2017 | 25 (26,00%) |
| | 2018 | 38 (40,00%) |
| | 2019 | 32 (34,00%) |
| Género | Masculino | 24 (25,00%) |
| | Femenino | 71 (75,00%) |
| Edad | 25-29 años | 65 (64,00%) |
| | 30-39 años | 32 (32,00%) |
| | 40-49 años | 03 (03,00%) |
| | >= 50 años | 01 (01,00%) |
| Estado civil | Casado | 16 (17,00%) |
| | Unión libre | 38 (40,00%) |
| | Soltero | 41 (43,00%) |
| | Divorciado | 00 (00,00%) |

Fuente. Encuesta aplicada a graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019).

La tabla 1 presenta la información básica de los graduados. En total, 25 graduados pertenecen al 2017 (26%), 38 son del 2018 (40%), y 32 titulados corresponden al año 2019 (34%). La mayoría eran mujeres (75%; N = 71). En lo referente a la edad de los profesionales encuestados, se emplearon intervalos de 10 años ubicando las respuestas de los graduados en el rango de 25 y 40 años; identificando en edades de entre 25-29 años (64%; N = 65); y 30-39 años (32%; N = 32). La mayoría de los graduados están solteros (43%; N = 41), 38 titulados en unión libre (40%), y solamente un grupo de 16 graduados están casados (17%).

En la tabla 2 se presentan las respuestas reportadas por los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019) sobre su nivel de empleabilidad. El 58% de graduados se encuentra laborando, mientras que el 37% de titulados no tiene empleo, esto se debe por la falta de experiencia laboral (37%; N = 35), la falta de oportunidades laborales (21%; N = 20), y la alta competencia en el área de profesionalización (19%; N = 18). La distribución salarial mensual de los graduados principalmente varía entre 401 y 800 dólares de los Estados Unidos de Norte América (66%; N = 38). La mayoría de los profesionales trabajan en negocios propios (38%; N = 22); seguidos por los que trabajan en el sector privado (34%; N = 20), y público (28%; N = 16).

En lo que se refiere a la provincia en que laboran los profesionales, se puede mencionar que la mayor parte de estos se dentro de la provincia de Manabí (83%; N = 48), trabajando una jornada laboral completa. El tipo de contratación que disponen los graduados es permanente (55%), dentro de este porcentaje se encuentran los profesionales que laboran en emprendimientos personales. La mayoría de los graduados respondieron que habían conseguido su primer trabajo a través de recomendaciones personales (35%; N = 20), y solamente el 10% de graduados solicitando directamente empleo en el lugar de trabajo. Además, un gran porcentaje (74%) de graduados indicaron que es muy difícil encontrar un empleo.

En este estudio, el desempleo de los graduados es muy alto; lo que se asocia a la falta de experiencia, saturación del mercado y alta competencia en el área de profesionalización fueron los factores determinantes para que los graduados no consiguieran un empleo, coincidiendo con Ayala (2015) quien menciona que en muchas instituciones los requisitos primordiales para el ingreso a un puesto de trabajo es contar con un título profesional que concuerde con los requerimientos de los cargos ofertados, así también contar con la experiencia necesaria y cumplir con el proceso de contratación fijado por la entidad.

Contemplando la idea de Barrera (2016) afirma que “la pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada”. Así también, Márquez (2016) argumenta que actualmente los profesionales, principalmente los más jóvenes, son quienes en mayor medida afrontan el problema del desempleo, este problema tiene un carácter estructural que difícilmente puede ser resuelto únicamente por el sistema educativo, su solución involucra necesariamente la participación de otros sectores sociales (empresas y gobierno).

Tabla 2. Nivel de empleabilidad de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019).

| Preguntas | Niveles de respuesta | f (%) | Preguntas | Niveles de respuesta | f (%) |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| ¿Se encuentra laborando en la actualidad? | Si | 58 (61%) | ¿Cuál es el principal motivo para que los/as graduados/as de Administración Pública de la ESPAM no consigan un empleo? | Falta de oportunidades laborales | 20 (21%) |
| | No | 37 (39%) | | Falta de experiencia laboral | 35 (37%) |
| | | Falta de ofertas laborales atractivas | | 15 (16%) | |
| | | Alta competencia en el área de profesionalización | | 18 (19%) | |
| | | | | Crisis nacionales (económicas, naturales, sociales) | 7 (7%) |
| Después de graduarse, ¿cuánto tiempo esperó para obtener su primer empleo? | Antes de graduarme ya estaba trabajando | 10 (17%) | ¿Cómo es su jornada laboral? | Completa | 58 (100%) |
| | De 1 a 12 meses | 15 (26%) | | Media | 0 (00%) |
| | De 1 año a 2 años | 20 (35%) | | Por turnos | 0 (00%) |
| | De 2 años a 3 años | 7 (12%) | | | |
| | De 3 años a 4 años | 6 (10%) | | | |
| ¿Cómo obtuvo su primer empleo? | Contactos personales | 15 (26%) | ¿Cuál es su ingreso mensual bruto? | Menos del SBU (USD 400) | 20 (34%) |
| | Contactos de la carrera de Administración Pública de la ESPAM | 2 (3%) | | Entre USD 401 y USD 800 | 38 (66%) |
| | Por recomendaciones personales | 20 (35%) | | Entre USD 801 y USD 1200 | 0 (00%) |
| | Aplicando a convocatorias anunciadas en medios digitales | 15 (26%) | | Más de USD 2000 | 0 (00%) |
| Solicitando directamente empleo en el lugar de trabajo | 6 (10%) | | | | |
| ¿Qué tipo de contratación tiene en su trabajo? | Contrato Regular o Permanente | 32 (55%) | ¿Cuál es el tamaño de la empresa donde labora? | Grande (>200 trabajadores) | 12 (21%) |
| | Contrato Temporal | 12 (21%) | | Mediana (50-200 trabajadores) | 20 (34%) |
| | Contrato Ocasional | 14 (24%) | | Pequeña (10-50 trabajadores) | 8 (14%) |
| | | | | Micro (<10 trabajadores) | 18 (31%) |
| ¿En qué sector se desempeña laboralmente? | Público | 16 (28%) | ¿Dónde queda su lugar de trabajo? Indique en "Otra" el nombre de la ciudad. | Provincia de Manabí | 48 (83%) |
| | Privado | 20 (34%) | | Otras provincias del Ecuador | 10 (17%) |
| | Autónomo/Negocio propio | 22 (38%) | | | |
| ¿En qué área laboral se desempeña? | Contabilidad | 10 (17%) | ¿Cómo evalúa la facilidad para encontrar un empleo? | Muy Difícil | 70 (74%) |
| | Administrativa | 20 (35%) | | Difícil | 25 (26%) |
| | Ventas | 28 (48%) | | Ni Fácil ni Difícil | 0 (00%) |
| | Recursos Humanos | 0 (00%) | | Fácil | 0 (00%) |
| | | | | Muy fácil | 0 (00%) |

Fuente. Encuesta aplicada a graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019).

La mayoría de los graduados labora en el área de ventas y administrativa, de manera que Montoya *et al.* (2016) indica que hoy en día las entidades o empresas demandan un personal capacitado para interpretar y analizar los requerimientos de los clientes o usuarios con la mayor eficacia y eficiencia posibles brindando atención de calidad, además de priorizar la innovación sin importar el tipo de organización en la que ejerce sus labores.

En la tabla 3 se presenta información relacionada a los escenarios laborales que esperan los graduados de la carrera Administración Pública al momento de conseguir un empleo. En este caso, lo que más valoran al momento de un empleo es la proximidad a la residencia y/o a la familia (37%; N = 35), así mismo los sueldos y beneficios (36%; N = 34). De las habilidades más importante que un profesional debe poseer para obtener un empleo es la capacidad para realizar tareas cuantitativas (23%), análisis e interpretación de datos (21%), gestión de sí mismo (19%), y comprensión y lógica (17%). De las competencias que les resultaron útiles en su empleo a los graduados: responsabilidad social, pensamiento analítico, relaciones humanas y la gestión de proyectos (37%, 21%, 18%, y 16%, respectivamente).

En este sentido, es fundamental el desarrollo de habilidades que permitan que los jóvenes puedan llevar a cabo nuevas tareas en un contexto laboral constantemente cambiante (Naciones Unidas, 2020). Por otra parte, la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) destaca que el mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas habilidades, entre ellas, las habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las habilidades socioemocionales, como trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones y tener una disposición a la colaboración; y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia.

Tabla 3. Escenarios laborales de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019).

| Preguntas | Niveles de respuesta | f (%) | Preguntas | Niveles de respuesta | f (%) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Indique lo que más valora en un empleo | Sueldos y beneficios | 34 (36%) | De las siguientes habilidades, ¿cuál es la más importante que un/a graduado/a de Administración Pública de la ESPAM debe poseer para obtener un empleo? | Resolución de problemas | 8 (8%) |
| | Excelente ambiente laboral | 6 (6%) | | Capacidad para realizar tareas cuantitativas | 22 (23%) |
| | Seguridad y Salud Ocupacional | 2 (2%) | | Análisis e interpretación de datos | 20 (21%) |
| | Oportunidades de crecimiento profesional | 18 (19%) | | Comprensión y lógica | 16 (17%) |
| | Proximidad a la residencia y/o a la familia | 35 (37%) | | Gestión de sí mismo | 18 (19%) |
| | | | Comprensión oral | 11 (12%) | |
| ¿Cuáles son las competencias aprendidas en la ESPAM que le resultaron más útiles en su empleo? | Empatía | 8 (8%) | ¿Usted considera que los/as graduados/as de administración pública de la ESPAM están preparados para tener éxito en el campo laboral? | Completamente de acuerdo | 70 (75%) |
| | Relaciones humanas | 17 (18%) | | De acuerdo | 25 (25%) |
| | Pensamiento analítico | 20 (21%) | | No estoy seguro/a | 0 (00%) |
| | Gestión de proyectos | 15 (16%) | | En desacuerdo | 0 (00%) |
| | Responsabilidad social | 35 (37%) | | Completamente en desacuerdo | 0 (00%) |
| ¿En qué aspectos debe mejorar la carrera de Administración Pública de la ESPAM? | Plan de estudios | 8 (8%) | Indique su sugerencia para mejorar las actividades de orientación profesional | Mantener convenios con instituciones que brinden oportunidades laborales. | 22 (23%) |
| | Planta física | 22 (23%) | | Simular escenarios laborales en los programas académicos. | 18 (19%) |
| | Instalaciones (aulas, biblioteca, centro de cómputo) | 20 (21%) | | Brindar lineamientos sobre estrategias de inserción laboral. | 8 (8%) |
| | Vías de acceso internas y externas | 16 (17%) | | Crear grupos de interacción laboral. | 16 (17%) |
| | Vínculos con otras IES | 18 (19%) | | Aumentar convenios para prácticas preprofesionales con ONG globales. | 20 (21%) |
| | Convenios interinstitucionales | 11 (12%) | | Promover un centro de inserción laboral. | 11 (12%) |
| Indique su sugerencia para mejorar los métodos de enseñanza en el aula | Más exposiciones/viajes para las clases principales. | 35 (37%) | Indique su sugerencia para mejorar las normas de la carrera | La carrera debería proporcionar más equipos audiovisuales. | 35 (37%) |
| | Más seminarios con ponentes externos. | 35 (37%) | | Asegurar la calidad mediante el cumplimiento de responsabilidades de estudiantes, docentes y autoridades. | 60 (63%) |
| | Aumentar la oferta académica de programas de maestría. | 25 (26%) | | | |

Fuente. Encuesta aplicada a graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL (2017-2019).

4.2. IDENTIFICAR EL NIVEL DE AFINIDAD QUE TIENEN LOS EMPLEOS DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON EL PERFIL PROFESIONAL

La aplicación de la encuesta a los empleadores mostró los resultados acerca de los elementos que dificultan la empleabilidad de los recién graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL, así como los requerimientos del perfil laboral que necesitan de los profesionales para insertarse en las instituciones públicas. Estos resultados se detallan a continuación:

En la tabla 4 se presentan las respuestas reportadas por los empleadores de la Provincia de Manabí sobre su sistema de empleabilidad a los recién graduados. Donde el (100%; N = 40) de empleadores concuerda que la principal condición para contratar personal es que tengan su título universitario; y los aspectos más valorados a la hora de seleccionar el personal es la experiencia laboral previa en el sector (38%; N = 35), y la formación/competencias complementarias (20%; N = 18). La mayoría de los empleadores señalan que la modalidad del primer contrato de los recién titulados son contratos ocasionales (62%; N = 25), y solamente el 20% con contrato fijo.

Desde la perspectiva de los empleadores, las competencias que más valora la organización en un empleado es la ética profesional (41%; N = 40) y el compromiso con el trabajo (40%; N = 40). Los resultados de esta investigación muestran similitudes con el estudio realizado por el Centro de Medición (MIDE-UC, 2008) concluye que los empleadores cuando contratan a un recién graduado, en primer lugar, centran su atención en competencias de corte ético, como el compromiso con la calidad de la labor profesional realizada y la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica. En segundo lugar, destacan las habilidades sociales tales como el trabajo en equipo y las habilidades interpersonales. Por el contrario, los factores menos valorados son el dominio de un idioma extranjero y las notas que obtuvo el postulante durante la carrera.

La Agencia para la Calidad del Sistema Universidad de Cataluña (2015) señala que las instituciones educativas de nivel superior deben priorizar una catedra conveniente con las competencias y conocimientos que demanda el mercado laboral. Aunque la formación universitaria se enfoca en el aprendizaje teórico, estas entidades tienen la responsabilidad de fortalecer sus planes académicos con preparación práctica.

Es claro que no todas las organizaciones o empresas se dan la oportunidad de contratar a profesionales recién titulados y las que lo hacen limitan su proporción. La necesidad de contratar a recién graduados y el volumen de titulados contratados depende de varios factores, como el tamaño de la organización y el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la empresa (Agencia para la Calidad del Sistema Universidad de Cataluña, 2015).

Entre los empleadores de la muestra hay un claro consenso (100%) en que la titulación universitaria es un factor relevante en la contratación en general. No obstante, el terminar una titulación de cuarto nivel como el master y el doctorado no cuentan con mucho apoyo o relevancia a la hora de una contratación, ya que solo un 8% de los empleadores priorizan este nivel de formación a la hora de incorporar capital humano. Sin embargo, estos resultados varían según el tamaño de la organización.

Otros motivos que dificultan la contratación son las condiciones existentes de trabajo refiriéndose a aspectos como: la remuneración, movilidad horarios y demás. Se debe tomar en cuenta que las dificultades pueden surgir desde quienes ofertan empleo o desde quienes demandan trabajo por las deficiencias que pudieran mostrar en las condiciones de trabajo. No todas las organizaciones e instituciones experimentan estas dificultades en la misma proporción.

Tabla 4. Elementos que dificultan la empleabilidad de los graduados de Administración Pública de la ESPAM MFL.

| Preguntas | Niveles de respuesta | (%) | Preguntas | Niveles de respuesta | (%) |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------|
| Indique su cargo actual en la organización | Gerente | 9 (22%) | En los últimos cinco años, ¿ha contratado titulados de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López? | Sí | 10 (25%) |
| | Alcalde | 7 (17%) | | No | 16 (40%) |
| | Director/a | 7 (17%) | | No recuerdo. | 14 (35%) |
| | Coordinador/a | 3 (7%) | | | |
| | Jefe/a | 5 (13%) | | | |
| | Comandante | 1 (3%) | | | |
| | Presidente/a | 6 (15%) | | | |
| | Registrador | 1 (3%) | | | |
| ¿Dónde se encuentra la sede de su organización? | Subdirector | 1 (3%) | ¿Prioriza la universidad de la que proceden los titulados? | Sí | 0 (0%) |
| | Provincia de Manabí | 40 (100%) | | No | 40 (100%) |
| | Otras provincias del Ecuador | 0 (0%) | | | |
| ¿A qué sector pertenece su organización? | Extranjero | 0 (0%) | ¿Qué aspectos son los más valorados a la hora de seleccionar titulados universitarios? | La carrera estudiada. | 15 (17%) |
| | Público | 40 (100%) | | Experiencia laboral previa en el sector. | 35 (38%) |
| | Privado | 0 (0%) | | Experiencia laboral previa en otros sectores. | 3 (3%) |
| | Mixto: Público-Privado | 0 (0%) | | La reputación del centro universitario. | 0 (0%) |
| | Sociedad civil | 0 (0%) | | Los estudios de posgrado. | 0 (0%) |
| ¿Cuál es el tamaño de su organización? | Grande (>200 trabajadores) | 10 (25%) | ¿Cuáles son las competencias que más valora la organización en un empleado? | Formación/competencias complementarias especializadas. | 18 (20%) |
| | | | | Haber realizado prácticas en empresas. | 5 (6%) |
| | | | | Conocimiento de idiomas | 0 (0%) |
| | | | | Conocimientos informáticos | 15 (16%) |
| | Mediana (50-200 trabajadores) | 18 (45%) | | Empatía | 2 (2%) |
| | | | | Ética profesional | 40 (41%) |
| | | | | Compromiso con el trabajo | 40 (40%) |
| | Pequeña (10-50 trabajadores) | 12 (30%) | | Pensamiento analítico | 2 (2%) |
| | | | | Manejo de tecnologías de la información. | 5 (5%) |
| | Micro (<10 trabajadores) | 0 (0%) | | Relaciones humanas | 2 (2%) |
| Comunicación asertiva | | | 8 (8%) | | |
| ¿Qué formación académica exige principalmente a sus trabajadores? | Sin formación académica. | 0 (0%) | Especifique la modalidad del primer contrato que se realiza habitualmente a los titulados universitarios en su empresa. | Contrato fijo | 8 (20%) |
| | | | | Contrato indefinido | 0 (0%) |
| | | | | Contrato ocasional | 25 (62%) |
| | | | | Contrato temporal | 7 (18%) |
| | | | | Estudios Secundarios. | 0 (0%) |
| Titulación universitaria. | 35 (92%) | | | | |
| Estudios de máster. | 5 (8%) | | | | |
| Estudios de doctorado. | 0 (0%) | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| ¿Qué instrumentos y/o procesos utiliza la organización para realizar los procesos de selección? | Prueba de conocimientos. | 0 (0%) | Indique el tiempo medio de permanencia de los titulados en su organización. | Menos de 1 año. Entre 1 y 2 años. Entre 2 y 5 Mas de 5 años | 0 (0%) 0 (0%) 11 (27%) 29 (73%) |
| | Entrevistas de selección individual. | 40 (40%) | | | |
| | Entrevistas de selección grupal. | 0 (0%) | | | |
| | Test aptitudinal. | 15 (13%) | | | |
| | Test de personalidad. | 0 (0%) | | | |
| | Períodos de prueba. | 10 (9%) | | | |
| | Curriculum Vitae. | 38 (34%) | | | |
| | Recomendaciones profesionales. | 10 (9%) | | | |
| | Contactos profesionales. | 8 (20%) | | | |
| | Contactos personales. | 5 (12%) | | | |
| ¿Cuál es el principal medio que utiliza la organización para la difusión de ofertas de empleo? | Base de datos de la organización. | 0 (0%) | | | |
| | Anuncios en internet. | 11 (28%) | | | |
| | Anuncios en la propia organización. | 16 (40%) | | | |
| | Servicios públicos de empleo. | 0 (0%) | | | |
| | | | | | |

Fuente. Encuesta aplicada a empleadores de la Provincia de Manabí.

4.3. PROPONER UN PLAN DE MEJORA QUE CONTRIBUYA A LOS PERFILES PROFESIONALES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL

4.3.1. ELABORACIÓN DEL NUEVO PERFIL DE EGRESO DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO

Luego del análisis, interpretación y procesamiento de los resultados obtenidos se procedió a la elaboración de un nuevo perfil de competencias para el administrador público con el objetivo de mejorar su nivel de inserción en el mercado laboral, por lo que, el profesional en administración pública debe ser competente en:

- Tener ética y valores bien formados en sus actividades profesionales.
- Capacidad para analizar y desarrollar los procesos administrativos
- Habilidad para identificar problemas y diseñar soluciones eficaces en forma oportuna.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar todos los procesos administrativos, para gerenciar de forma efectiva los recursos de la organización.
- Aplicar eficaz y eficientemente herramientas de gestión estratégica que faciliten el logro de los objetivos en instituciones públicas o privadas.
- Poseer habilidades técnicas y tecnológicas y estar actualizándose constantemente debido a los cambios o reformulaciones que se presenten.
- Demostrar liderazgo para gerenciar y dirigir áreas administrativas.
- Conservar espíritu para trabajar en equipo.
- Coordinar esfuerzos humanos y materiales para el logro de los objetivos empresariales.

4.3.2. PLAN DE MEJORA PARA LOS PERFILES PROFESIONALES DE LOS GRADUADOS

| OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS OPERATIVOS | PROBLEMAS IDENTIFICADOS | ACCIONES DE MEJORAS | RECURSOS | PLAZO | RESPONSABLE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------|---------------------------------------------------|
| Incrementar el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en los períodos 2017-2019 | Mejorar el nivel de competencias y habilidades complementarias de los estudiantes y egresados. | <ul style="list-style-type: none"> Falta de experiencia laboral previa Bajo nivel de competencias complementarias | <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer prácticas preprofesionales de máxima calidad a los estudiantes. Preparar e impulsar a los estudiantes en su carrera profesional. Desarrollar competencias para la empleabilidad. Fomentar el espíritu emprendedor. Formación en competencias transversales para el empleo. | Humanos Materiales Tecnológicos | 12 meses | Directora de la carrera de Administración Pública |
| | Ofrecer titulaciones alineadas con las demandas del mercado | <ul style="list-style-type: none"> Algunos profesionales consideran que se debe mejorar el plan de estudios de la carrera. | <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer una oferta académica orientada al mercado laboral. Desarrollar contenidos formativos, recursos pedagógicos y equipo académico orientados a la empleabilidad de los estudiantes. | Humanos Materiales Tecnológicos | 12 meses | Rectora de la ESPAM MFL. |
| | Impulsar estrategias entre empresas y la universidad. | <ul style="list-style-type: none"> No existe un programa de inserción laboral Mejorar convenios institucionales. | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar redes de contactos profesionales para promover colaboraciones y proyectos de empleo en torno a los titulados. Firma de convenios con entidades sociales para la inserción laboral. | Humanos Materiales Tecnológicos | 12 meses | Directora de la carrera de Administración Pública |

Figura 8. Plan de Mejora.

Fuente. Elaborado por las autoras.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Con los resultados de la investigación se concluye que:

- El diagnóstico realizado demuestra que el 58% de los graduados de la carrera Administración Pública en los períodos 2017-2019 cuentan con un empleo formal en diferentes áreas del desempeño, entre las que destacan contabilidad, ventas y administración, es importante destacar que dentro de esta cifra el 38% ha debido establecer un negocio propio que le genere ingresos debido a las dificultades que se presentan al momento de conseguir un empleo y en ese contexto la experiencia laboral es un factor predominante.
- El nivel de afinidad que tienen los empleos de los graduados de acuerdo con su perfil profesional es del 35% en el área administrativa y el 17% en el área de contabilidad, esto se debe que hoy en día las entidades demandan un personal capacitado para interpretar y analizar los requerimientos de los clientes o usuarios con la mayor eficacia y eficiencia posibles brindando atención de calidad.
- Con la propuesta del plan de mejora al perfil profesional de egreso de la carrera Administración Pública se busca el incremento del nivel inserción laboral de los futuros profesionales para garantizar que la formación que se brinda en la ESPAM MFL esté a la vanguardia y sea coherente con las exigencias actuales del mercado de trabajo, dicho plan se compone de diversos objetivos que buscan solucionar los problemas identificados desde diversas acciones específicas.

5.2. RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones previamente expuestas se recomienda que:

- Que la ESPAM MFL implemente estrategias, medios y acciones que promuevan la inserción de sus egresados al mercado laboral, siendo parte activa en el inicio de la vida profesional de los mismos, a fin de reducir el índice de profesionales que se encuentran en situación de desempleo, dichas acciones deben orientarse desde las capacidades de la institución y los principales aspectos que caracterizan la problemática en cuestión.
- Que además de su formación universitaria de tercer nivel, los profesionales se esfuercen en lograr una preparación de posgrado y se preparen en seminarios cursos o talleres pertinentes al perfil para asegurar su actualización continua de conocimientos y de esta manera hacer que su historial sea atractivo para las diferentes vacantes existentes en el mercado, incrementado sus posibilidades de ocupar un puesto de trabajo.
- Que las autoridades pertinentes de las diferentes áreas de la ESPAM MFL planifiquen la puesta en marcha del plan de mejora con el fin de que los datos obtenidos en cada fase se lleven a la práctica y se cumpla con el objetivo de mejorar el nivel de inserción de los nuevos profesionales en el mercado laboral, desde un nuevo perfil de egreso que brinde las capacidades que se requieren actualmente para acceder a un empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia para la Calidad del Sistema Universidad de Cataluña. (2015). Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones - principales resultados del estudio de empleadores 2014. Barcelona. Primera edición. https://www.aqu.cat/doc/doc_25023446_1.pdf
- Arboleda, F. (2017). Análisis Del Mercado Laboral Ecuatoriano. Período Junio Del 2013 A Junio Del 2017. (Trabajo de Titulación). Universidad De Guayaquil Facultad De Ciencias Económicas Carrera De Economía. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/22550/1/Trabajo%20Terminado%20Sustentaci%c3%b3n01.pdf>
- Ayala, A. (2015). "Análisis de la ética profesional y su incidencia en el desempeño de las actividades de los empleados de la universidad politécnica estatal del Carchi." (Trabajo de titulación). Escuela de administración de empresas y marketing. Facultad de comercio internacional, integración, administración y economía empresarial. <https://es.scribd.com/document/488753846/330-Analisis-de-La-Etica-Profesional-y-Su-Incidencia-en-El-Desempeno>
- Baena, M. (2016). El papel de la educación superior en el crecimiento y desarrollo de los países iberoamericanos. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. Nº 45 (39). <http://www.ub.edu/geocrit/sn-45-39.htm>
- Barrera, C. (2016). "La discriminación de género y el desempleo en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015". Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Economía. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23719/1/T3737e.pdf>
- Campos, M. (2017). Métodos De Investigación Académica. Fundamentos de Métodos De Investigación Académica. Fundamentos De Investigación Bibliográfica. Universidad de Costa Rica. [http://www.icomoscr.org/m/investigacion/\[METODOS\]Folleto_v.1.1.pdf](http://www.icomoscr.org/m/investigacion/[METODOS]Folleto_v.1.1.pdf)

- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa [Thesis, Freie Universität Berlin]. <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22407>
- Castillo, D., Baca, N., y Todaro, R. (2016). Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral. (Primera edición). Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20160225024249/TrabajoGlobal.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL, 2020). Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. Santiago, Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Chunga, E. (2019). Demanda laboral y oferta educativa de la carrera técnica de producción agropecuaria de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Sullana-Piura, 2018. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28847/Chunga_ZEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Art. 325.- Formas de trabajo y su retribución. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Capítulo Sexto, Trabajo Y Producción. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Capítulo Siete, Régimen Del Buen Vivir. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cuevas, A. (2016). La educación superior ante los desafíos sociales. ALTERIDAD Revista de Educación. Universidad Nacional Autónoma de México Campus Iztacala. Vol. 11, núm. 1. pp. 101-109. https://www.researchgate.net/publication/312143720_La_educacion_superior_ante_los_desafios_sociales
- Dillón, F., y Espinoza, D. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. Revista CienciAmérica. Universidad Tecnológica Indoamérica.

Departamento de Innovación y Acreditación. Vol. 7, Núm. 2.
<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/192/245>

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). (2020). Indicadores laborales septiembre 2020. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/202009_Mercado_Laboral.pdf

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). (2020). Mercado Laboral. Boletín Técnico N° 02-2020-ENEMDU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20enemdu%20sep20_final.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2020). Indicadores laborales. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2020/>

Jiménez, A. (2015). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. [https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)

Jiménez, J. (2017). El Desempleo Como Fenómeno En La Economía Nacional. (Trabajo de Titulación). Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Económicas. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9955/1/T-UCE-0005-056-2017.pdf>

Landín, M y Sánchez, I. (2019). El método biográfico-narrativo. Una herramienta para la investigación educativa. Educación, 28(54), 227-242. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/20789>

Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES). (2018). Art. 142.- Sistema De Seguimiento A Graduados. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>

Ley Orgánica del Servicio Público. (LOSEP). (2010). Quito. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAB.pdf

- Manjarres, B., y Gonzales, C. (2016). Estudio de oferta y demanda ocupacional profesional de las empresas de la provincia Sabana Occidente del departamento de Cundinamarca. Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales A.C. Vol. 5, Núm. 1. pp. 296-318. [https://www.grupociieg.org/archivos_revista/5-1-20%20\(296-318\)%20Manjarres%20y%20Gonz%c3%a1lez%20Agosto%2014_articulo_id147.pdf](https://www.grupociieg.org/archivos_revista/5-1-20%20(296-318)%20Manjarres%20y%20Gonz%c3%a1lez%20Agosto%2014_articulo_id147.pdf)
- Márquez, A. (2016). La Relación Entre Educación Superior Y Mercado De Trabajo. Revista Electrónica Sinéctica. Vol. XXXIII, Número especial. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea15.pdf>
- Mendoza, D. (2021). Plan de mejora para la gestión de la calidad en el área de producción de la empresa Comolsa S.A.C, 2020. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Facultad De Ciencias Empresariales. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3641>
- Meza, C. (2017). Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Central del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4318/1/INV_PG_MA_TE_Meza_Anglas_2017.pdf
- Michavilla, F., Martínez, J., Gonzales, M., García, F., Benito, J., y Vázquez, A. (2018). Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición Máster 2017. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo universitarios. <https://docplayer.es/79546624-Observatorio-de-empleabilidad-y-empleo-universitarios.html>
- MIDE-UC. (2008). Percepción de la Calidad Actual de los Titulados y Graduados de la Educación Superior Chilena. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Montoya; Albeiro; Saavedra y Ramiro (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional.

Revista Visión de Futuro. Vol. 20, Núm. 2.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Morales, K. (2019). Análisis Situacional De La Oferta Y Demanda Del Mercado Laboral Publicitario En La Ciudad De Guayaquil. Universidad De Guayaquil - Facultad De Comunicación Social. Carrera De Publicidad Y Mercadotecnia.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/49658/1/An%c3%a1lisis%20situaciona%20de%20la%20oferta%20y%20demanda%20del%20mercado%20laboral%20publicitario%20en%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>

Naciones Unidas (2020). Informe Social Mundial 2020, desigualdad en un mundo que cambia rápidamente.

Ochoa, P., & Coello, D. (2020). Empleo, Subempleo y desempleo juvenil – El caso de los jóvenes de Posorja. 1ra. Ed. Guayaquil: ESPAE Graduate School of Management.
<https://assets.ctfassets.net/jhuukrkt1w7q/4sWvbKJRY2ehHCeTP5YYA/b291b42d68e9fbff5b4af201e09beb5e/informe-empleabilidad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe. Primera Edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Primera Edición 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Primera Edición 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_734456/lang--es/index.htm

- Orozco, E. (2016). Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la empresa Confecciones Deportivas Todo Sport. Chiclayo – 2015. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2312/Orozco%20Cardozo%20Eduard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, A., y Rodríguez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN. 82(1), pp. 179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Plata, P. (2016). Formación Y Mercado Laboral Local: Las Restricciones Del Empleo Del Egresado En Economía En Zacatecas. [Archivo PDF]. <http://ru.iiec.unam.mx/3313/1/213-Esparza-Plata.pdf>
- Proaño, D; Gisbert, V y Pérez, E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. Revista 3C Empresa: investigación y pensamiento crítico. Edición Especial. Área de Innovación y Desarrollo. pp. 50-56. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art_6.pdf
- Riquelme, H. Rivas, M y Riquelme, M. (2018). Criterios de empleabilidad en la educación técnico-profesional. Tensiones y retos en la especialidad salud, Araucanía, Chile. Revista Electrónica Educare. Vol. 22, Núm. 2. Pp. 179-203. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194156028011/194156028011.pdf>
- Rivera, Z., León, M., y García, T. (2018). El mercado laboral para el profesional de la información en Cuba: ¿qué piensan los empleadores al respecto?. Revista Cubana de Información y Comunicación. Cuba. Universidad de la Habana. Vol. 7, Núm. 15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2411-99702018000100002
- Ruiz, L., Torres, G., y García, D. (2017). Desafíos de la Educación Superior. Consideraciones sobre el Ecuador. INNOVA Research Journal. Vol. 3, núm. 2. pp. 8-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6343652.pdf>
- Silva, C. (2017). Análisis del desempleo en el Ecuador: Causas, consecuencias y posibles soluciones. (Trabajo De Titulación). Universidad Técnica Particular De Loja.

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21340/1/Silva%20Rold%c3%a1n%20Cintha%20Ver%c3%b3nica.pdf>

Solano, J., García, D., y Uzcátegui, C. (2017). Empleabilidad E Inserción Laboral De Los Recién Graduados De La Carrera Gestión Empresarial En La Universidad Metropolitana. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Universidad y Sociedad. Vol. 9, Núm. 3. Pp. 90-96. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>

Tomalá, K. (2018). Análisis del empleo en el Ecuador, período 2010 - 2016. (Trabajo de Titulación). Universidad De Guayaquil Facultad De Ciencias Económicas. Carrera de Economía. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34539/1/TOMAL%C3%81%20ESP%C3%8DN.pdf>

Torres, T., Munguía, J., y Torres, M. (2018). Representaciones Sociales De Empleo Y Desempleo En Estudiantes Universitarios De Quito, Ecuador. Revista Reflexiones. Vol. 97, Núm. 2. Pp. 7-22. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v97n2/1659-2859-reflexiones-97-02-7.pdf>

Vélez, M., y Zambrano, K. (2020). Estudio de la demanda laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López en el período 2017-2018. (Trabajo de Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López Carrera De Administración Pública <http://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/1270/TTAP12D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, R., y Zarate, E. (2019). Competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional Del Sur, Y Del Instituto Público Vilcanota De Sicuani 2019. (Trabajo de Titulación). Instituto Privado Regional Del Sur. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5643/Trab_inv_maes_Esq_Zara.abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamora, R., Mantilla, M., y Pullas, P. (2017). La educación superior en Ecuador: situación actual y factores de mejora de la calidad. ECOS DE LA ACADEMIA. Vol. 3, núm. 6. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/72/56>

Zuta, D. (2020). Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Universidad del Perú. Decana de América. Facultad de Psicología - Escuela Profesional de Psicología.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15707/Zuta_gd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de formulario de preguntas para obtener datos sobre la empleabilidad de los graduados de la Carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL.

EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS/AS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM (2017-2019)

Estimado/a graduado/a de la carrera de Administración Pública de la ESPAM (2017-2019)

Reciba un cordial saludo.

Con la finalidad de determinar el grado de empleabilidad de los/as graduados/as de Administración Pública de la ESPAM (2017-2019), le invitamos a llenar la siguiente encuesta. Su respuesta será tratada con la más estricta confidencialidad y solamente se utilizará para fines de investigación. Su apreciación permitirá fortalecer la oferta académica de la ESPAM y desarrollar mejoras educativas.

mariav.velez@espm.edu.ec [Cambiar cuenta](#)

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Anexo 2. Modelo de formulario de preguntas para los empleadores del sector público.

EMPLEABILIDAD DE TITULADOS/AS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM (2017-2019)

Estimado/a empleador/a,

Reciba un cordial saludo.

Con la finalidad de determinar la empleabilidad de los/as titulados/as de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, le invitamos a llenar la siguiente encuesta. Su respuesta será tratada con la más estricta confidencialidad y solamente se utilizará para fines de investigación. Su apreciación permitirá fortalecer la oferta académica institucional y desarrollar mejoras educativas.

mariav.velez@espm.edu.ec [Cambiar cuenta](#)

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Aspectos personales de los/as empleadores

Indique su género *

Masculino

Femenino

Otros:

Indique su cargo actual en la organización *

Gerente

Subgerente

Propietario/a

Accionista

Socio/a

Director/a

Jefe/a

Coordinador/a

Otros:

Aspectos de la organización

¿Dónde se encuentra la sede de su organización? Indique en "Otra" el nombre de la ciudad.

- Provincia de Manabí
 Otras provincias del Ecuador
 Extranjero
 Otros: _____

¿A qué sector pertenece su organización? *

- Público (Gobierno parroquial, cantonal, provincial o nacional)
 Privado
 Mixto: Público-Privado
 ONGs de cooperación internacional
 Sociedad civil
 Otros: _____

¿A qué sector económico representa su organización? *

- Agricultura
 Ganadería
 Silvicultura
 Acuicultura y Pesca
 Servicios de alimentación
 Turismo
 Minería
 Construcción
 Manufactura
 Transporte y almacenamiento
 Comercio
 Finanzas y Seguros
 Servicios profesionales, científicos y técnicos
 Servicios públicos
 Docencia
 Asistencia social
 Tecnología de la información
 Servicios de Consultoría
 Bienes inmuebles, alquileres y arrendamientos
 Arte, entretenimiento y ocio
 Marketing
 Cooperación internacional
 Banca
 Otros: _____

¿Cuál es el tamaño de su organización? *

- Grande (>200 trabajadores)
 Mediana (50-200 trabajadores)
 Pequeña (10-50 trabajadores)
 Micro (<10 trabajadores)

Oferta laboral de la organización

¿Qué instrumentos y/o procesos utiliza la organización para realizar los procesos de selección? (Puede señalar más de una opción). *

- Prueba de conocimientos.
- Entrevistas de selección individual.
- Entrevistas de selección grupal.
- Test aptitudinal.
- Test de personalidad.
- Cartas de motivación.
- Periodo de prueba.
- Currículum Vitae.
- Recomendaciones profesionales.
- Otros: _____

¿Cuál es el principal medio que utiliza la organización para la difusión de ofertas de empleo? *

- Contactos profesionales.
- Contactos personales.
- Base de datos de la organización.
- Anuncios en internet.
- Anuncios en la propia organización.
- Anuncios en los medios de prensa.
- Servicios públicos de empleo.
- Otros: _____

¿En qué áreas, la organización oferta el mayor número de vacantes? *

- Dirección
- Administrativa
- Contabilidad y Finanzas
- Marketing
- Talento Humano
- Auditoría
- Tecnología de la información
- Ventas
- Investigación
- Producción
- Atención al cliente
- Consultoría
- Alianzas estratégicas
- Transporte
- Mantenimiento y Limpieza
- Mejora continua
- Control de calidad
- Otros: _____

En su organización ¿Cuál es la profesión o especialidad de mayor contratación? *

- Contadores
- Administradores
- Ingenieros/as
- Abogados/as
- Arquitectos/as
- Médicos
- Licenciados/as
- Docentes
- Secretarios/as
- Asesores
- Especialistas
- Ejecutivos/as
- Comunicadores
- Responsables de mantenimiento
- Otros: _____

Competencias requeridas por la organización

¿Qué formación académica exige principalmente esta organización a los/as aspirantes a empleados/as? *

- Sin formación académica.
- Estudios Primarios.
- Estudios Secundarios.
- Titulación universitaria.
- Estudios de máster.
- Estudios de doctorado.
- Otros: _____

De las siguientes habilidades, ¿cuál es la que más valora la organización en un/a empleado/a? *

- Resolución de problemas (capacidad de encontrar soluciones a problemas difíciles o complejos)
- Capacidad para realizar tareas cuantitativas (se siente cómodo trabajando con datos numéricos)
- Análisis e interpretación de datos (capaz de interpretar y sintetizar datos para extraer ideas y significados)
- Comprensión y lógica (aplicar la capacidad de razonamiento crítico y lógica para evaluar argumentos y sacar conclusiones)
- Comprensión oral (puede extraer los puntos claves para evaluar y analizar la lógica de un argumento oral)
- Comunicación escrita (puede estructurar y comunicar las ideas de forma clara y concisa)
- Comunicación oral y presentación (presentar y comunicar eficazmente datos cuantitativos y cualitativos)
- Gestión de sí mismo (se comporta de forma ética y ejerce el esfuerzo y la persistencia para alcanzar los objetivos y gestionar los contratiempos)
- Trabajo en equipo (capacidad de trabajar con otros para lograr un objetivo común)
- Capacidad de orientación y reflexión (aprende de forma reflexiva y es capaz de interiorizar los comentarios y actuar en consecuencia)
- Otros: _____

¿Cuáles son las competencias que más valora la organización en un/a empleado/a? *

- Comunicación asertiva
- Empatía
- Proactividad
- Relaciones humanas
- Manejo de tecnologías de la información
- Resolución de problemas
- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Pensamiento creativo
- Dominio de un segundo idioma
- Gestión de la información
- Gestión de proyectos
- Compromiso con el trabajo
- Supervisión
- Aprendizaje autodirigido
- Trabajo en equipo
- Ética profesional
- Gestión de recursos
- Presentación de propuestas de productos
- Negociación en diversos niveles
- Preparación de informes y planes
- Gestión de eventos
- Responsabilidad social
- Vida saludable
- Liderazgo
- Otros: _____

Si su respuesta anterior fue positiva ¿En qué áreas de la organización trabajan los/as titulados/as de Administración Pública? (puede señalar más de una opción) *

- Dirección
- Administrativa
- Contabilidad y Finanzas
- Marketing
- Talento Humano
- Auditoría
- Tecnología de la información
- Ventas
- Investigación
- Producción
- Atención al cliente
- Consultoría
- Alianzas estratégicas
- Transporte
- Mantenimiento y Limpieza
- Mejora continua
- Control de calidad
- Otros: _____

Indique el tiempo medio de permanencia de los titulados en su organización. *

- De 1 a 6 meses
- De 7 a 11 meses
- De 1 año a 2 años
- De 2 años a 3 años
- > 3 años
- Otros: _____

De las siguientes competencias, ¿cuáles caracterizan en mayor medida a los/as titulados de Administración Pública de la ESPAM MFL? *

- Comunicación
- Gestión de la información y uso de TICs
- Pensamiento y resolución de problemas
- Actitudes y comportamientos
- Autogestión y adaptabilidad
- Aprendizaje continuo
- Iniciativa y Emprendimiento
- Trabajo en equipo
- Participación en Proyectos y Tareas
- Indefinido
- Regular o Permanente
- Temporal
- Ocasional
- Servicios profesionales
- Prácticas preprofesionales
- Prueba

Oportunidades para titulados/as en Administración Pública de la ESPAM

¿Usted considera que los/as titulados/as de Administración Pública de la ESPAM están preparados para tener éxito en el campo laboral? *

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro/a
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

En los últimos años, ¿ha contratado titulados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM? *

- Sí
- No
- No recuerda