



**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 LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL PERFIL PROFESIONAL Y
DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL. PERIODO 2015-2018-
2019.**

AUTORAS:

**SALTOS LOOR LUCILA MERCEDES
TEJENA BASURTO JAILINE LILIBETH**

TUTOR:

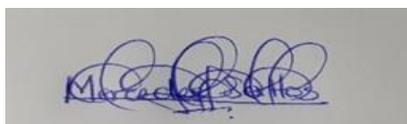
ECON: ERNESTO MIGUEL GUEVARA CUBILLAS, Mgs

CALCETA, OCTUBRE DE 2022

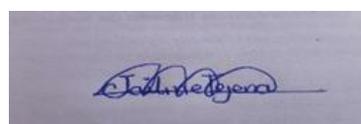
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Saltos Loor Lucila Mercedes con cédula de ciudadanía 131403824-9 y Tejena Basurto Jailine Lilibeth, con cédula de ciudadanía 131417602-3, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: Estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la carrera de Administración Pública ESPAM MFL. Periodo 2015-2018-2019 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.



.....
Saltos Loor Lucila Mercedes
CC. 131403824-9



.....
Tejena Basurto Jailine Lilibeth
CC. 131417602-3

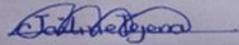
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Saltos Loor Lucila Mercedes, con cédula de ciudadanía 1314038249, y Tejena Basurto Jailine Lilibeth, con cédula de ciudadanía 1314176023, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Investigación Curricular titulado: **ESTUDIO COMPARATIVO DEL PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL. PERIODO 2015-2018-2019**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



Saltos Loor Lucila Mercedes

C.C. 1314038249



Tejena Basurto Jailine Lilibeth

C.C. 1314176023

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Ernesto Miguel Guevara Cubillas, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO COMPARATIVO DEL PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL. PERIODO 2015-2018-2019** que ha sido desarrollado por Saltos Loor Lucila Mercedes y Tejena Basurto Jailine Lilibeth, previa a la obtención del título de Licenciada en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López.

ECON. ERNESTO MIGUEL GUEVARA CUBILLAS, MGS

CC. 1310179328

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondientes, declaran que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO COMPARATIVO DEL PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL. PERIODO 2015-2018-2019**, que ha sido desarrollado, por Saltos Loor Lucila Mercedes y Tejena Basurto Jailine Lilibeth, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración Pública de acuerdo, al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. MARTHA ELIZABETH ALVAREZ VIDAL, MG.
CI: 1311004913
PRESIDENTA DE TRIBUNAL

.....
ING. JOSÉ RAMÓN SANTANA AVEIGA, MG.
CI: 1310059967
MIEMBRO DE TRIBUNAL

.....
AB. CARLOS ENRIQUE TORRES FUENTES, MG.
CI:1306253509
MIEMBRO DE TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios todopoderoso por la guía y brindarme salud, sabiduría en cada paso realizado en mis estudios,

A mi familia por brindarme el apoyo incondicional y ser ese pilar fundamental en este proceso de educación, de igual forma a las personas que siempre están ahí apoyándome en todo.

A nuestro distinguido tutor el Econ. Ernesto Miguel Guevara Cubillas, por guiarnos en cada proceso de esta investigación que nos ayudó a contribuir con el desarrollo de dicho trabajo y a cada docente de la institución superior por esas enseñanzas brindadas para el fortalecimiento de nuestros conocimientos adquiridos.

SALTOS LOOR LUCILA MERCEDES

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de ser parte de esta institución, crecer como ser humano y mejorar nuestras actitudes frente a la vida,

A Dios por ser mi guía y fortaleza para culminar con este proceso, siendo la luz incondicional de nuestro camino,

A mi familia por su apoyo absoluto y siempre creer en mi a lo largo de mi vida, por su infinita motivación,

A los docentes y a todas las personas que fueron participes en esta fase, por los conocimientos impartidos a lo largo del periodo académico la cual fue fundamental y necesario para la culminación de esta investigación.

TEJENA BASURTO JAILINE LILIBETH

DEDICATORIA

A Dios, por la vida, la salud y la guía que me brinda día a día, con la fortaleza y sabiduría para cumplir cada una de mis metas.

A mi familia por el apoyo fundamental que me brindan desde el primer día por esos consejos, valores que me enseñan el impulso de seguir preparándome aún más y por ser siempre incondicionales en mí vida.

A la Escuela Superior Politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me abrió las puertas de sus aulas para alcanzar unos de mis objetivos en vida y crecer como profesional.

SALTOS LOOR LUCILA MERCEDES

DEDICATORIA

A Dios por darme fortaleza y la dicha de poder lograr este sueño, con sabiduría, inteligencia y conocimiento para superarme día a día.

A mis padres por su motivación y su apoyo incondicional que me brindaron con mis estudios, mis objetivos y mis metas, especialmente a mi hija por ser mi inspiración y la razón de esforzarme cada día siendo mi principal motivación.

A mi pequeña familia como lo es mi hija Mia Vélez Tejena y mi esposo Erik Vélez que siempre creyó en mí, brindándome su apoyo siendo mi sustento diario y que al igual que yo, siempre soñó con que este día y así lograr todas mis metas.

TEJENA BASURTO JAILINE LILIBETH

INDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
INDICE	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xv
CONTENIDO DE GRÁFICOS	xv
RESUMEN	xvi
PALABRAS CLAVE.....	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3. OBJETIVOS.....	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
1.4. IDEA A DEFENDER	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	7

2.1 ESTUDIO COMPARATIVO	7
2.1.1 DEFINICIÓN.....	7
2.1.2 IMPORTANCIA	7
2.1.3 METODOLOGÍA.....	10
2.1.3.1 ESTUDIO COMPARATIVO EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN.....	10
2.2 PERFIL PROFESIONAL.....	11
2.2.1 DEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL.....	11
2.2.2 ENFOQUE DEL PERFIL PROFESIONAL.....	13
2.2.3 CÓMO CONSTRUIR UN PERFIL PROFESIONAL.....	17
2.2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PERFIL PROFESIONAL.....	19
2.2.5 FUNCIONES DE UN ADMINISTRADOR PÚBLICO	20
2.3 DEMANDA DE EMPLEO.....	22
2.3.1 DEFINICIÓN DE DEMANDA DE EMPLEO.....	22
2.3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO	23
2.3.3 OFERTA Y DEMANDA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.....	24
2.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	25
2.4.1 DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS.....	25
2.4.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	27
2.3.4 COMPETENCIA LABORAL.....	28
CAPITULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	31
3.1 UBICACIÓN.....	31

3.2 DURACIÓN.....	32
3.3 MÉTODOS.....	32
3.3.1 MÉTODO INDUCTIVO.....	32
3.3.2 MÉTODO DEDUCTIVO.	33
3.3.3 MÉTODO ANALÍTICO Y SINTÉTICO.	33
3.4 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	33
3.4.1 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	34
3.4.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO	34
3.4.3 INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.	35
3.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.6 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.	36
3.6.1 FASE 1. DETERMINAR LA DEMANDA DE EMPLEO Y PERFIL PROFESIONAL EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.....	36
3.6.2 FASE 2. CATEGORIZAR LOS FACTORES DE LA PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL A LA DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.....	37
3.6.3 FASE 3. SUGERIR LAS COMPETENCIAS ACTUALES DEL PERFIL PROFESIONAL AJUSTADO A LA DEMANDA DE EMPLEO PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL.....	37
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38

4.1 FASE 1. DETERMINAR LA DEMANDA DE EMPLEO Y PERFIL PROFESIONAL EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.....	38
4.1.1 RECOPIRAR INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.....	38
4.1.2. PREPARACIÓN DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA REALIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2015-2018-2019.....	44
4.1.3. DETERMINAR EL PERFIL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ACUERDO A LAS EXPECTATIVAS DEL MERCADO LABORAL Y DEMANDA DE EMPLEO.	54
4.2 FASE 2. CATEGORIZAR LOS FACTORES DE LA PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL A LA DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.....	57
4.2.1 REALIZA UN ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL Y LA DEMANDA DE EMPLEO EN LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.....	58
4.2.2 DETERMINAR LOS PRINCIPALES FACTORES DE PERTINENCIA EN LAS INVESTIGACIONES PRECEDENTES DE LA CARRERA SOBRE LAS MALLAS CURRICULARES DEL PERÍODO DE ESTUDIO.....	60
4.2.2.1 MALLA CURRICULAR NO VIGENTE	60
4.2.2.1 MALLA CURRICULAR VIGENTE	69

4.2.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS PARA DEL ESTUDIO COMPARATIVO.....	69
4.2.4 DETERMINAR LOS ELEMENTOS QUE DIFICULTEN LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	74
4.3 FASE 3. SUGERIR LAS COMPETENCIAS ACTUALES DEL PERFIL PROFESIONAL AJUSTADO A LA DEMANDA DE EMPLEO PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	76
4.3.1 DISEÑO DE ESTRATEGIAS A PARTIR DEL ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA DEMANDA DE EMPLEO Y EL PERFIL PROFESIONAL PARA MAYOR CONGRUENCIA.	76
4.3.2 ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL AJUSTADO A LA DEMANDA DE EMPLEO..	77
4.3.3 SOCIABILIZACIÓN DE LA PROPUESTA A LA DIRECCIÓN DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL.....	78
CAPÍTULO V.....	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	79
5.1 CONCLUSIONES.....	79
5.2 RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍAS.....	82
ANEXOS.....	89

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Graduados por sexo	57
Tabla 2 Lugar de residencia de los graduados	57
Tabla 3 El tiempo que llevó conseguir un empleo luego de graduarse	58
Tabla 4 El tiempo requerido para conseguir el primer empleo	59
Tabla 5 Actualmente se encuentra laborando	59
Tabla 6 El principal medio a través del cual encontró su primer empleo	60
Tabla 7 Nombre del sector en el que labora	61
Tabla 8 Nombre de la Institución donde labora	62
Tabla 9 Malla curricular primer semestre	80
Tabla 10 Malla curricular segundo semestre	81
Tabla 11 Malla curricular tercer semestre	81
Tabla 12 Malla curricular cuarto semestre	82
Tabla 13 Malla curricular quinto semestre	83
Tabla 14 Malla curricular sexto semestre	84
Tabla 15 Malla curricular séptimo semestre	85
Tabla 16 Malla curricular octavo semestre	85
Tabla 17 Malla curricular noveno semestre	86
Tabla 18 Malla curricular décimo semestre	87
Tabla 19 Malla Curricular Vigente	88
Tabla 20 Diferencias entre las Mallas curriculares	91
Tabla 21 Competencia del perfil profesional	95
Tabla 22 Plan de mejoras	96

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Competencia laboral	Error! Bookmark not defined.
-------------------------------------	-------------------------------------

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Graduados por sexo	63
Gráfico 2 Lugar de residencia de los graduados	64
Gráfico 3 Obtención de trabajo después de la obtención del título	65
Gráfico 4 Situación laboral una vez obtenido el título profesional	66
Gráfico 5 El tiempo que llevó conseguir un empleo luego de graduarse	67
Gráfico 6 El tiempo requerido para conseguir el primer empleo	68
Gráfico 7 El principal medio a través del cual encontró su primer empleo	69
Gráfico 8 Actualmente se encuentra laborando	71
Gráfico 9 Sector en donde trabaja	71
Gráfico 10 Institución en donde trabaja	72

RESUMEN

La investigación tuvo la finalidad de realizar un estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL, periodo 2015-2018-2019. Tuvo como objetivo categorizar los factores de la pertinencia del perfil profesional a la demanda de empleo en graduados en esta carrera. Para tal efecto, se desarrolló una metodología con enfoque comparativo entre las mallas curriculares 2015 (no vigente) y 2018 - 2019 (vigente). La investigación permitió evidenciar que existe diferencia entre los perfiles profesionales relacionados a las diferencias que existen entre los currículos objeto de la investigación. En este contexto, se concluye que, dentro de los factores de la pertinencia del perfil profesional a la demanda de empleo en graduados de esta carrera, se puede caracterizar en función de la calidad de los servicios prestados, las modalidades de prestación de servicios públicos, la estandarización de la calidad y satisfacción de los usuarios, así como brindando un enfoque social, fortaleciendo la inter operatividad de la información de los servicios públicos, así como también que, es alto el porcentaje de graduados de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL que se dedican a otro tipo de actividades laborales, al mismo tiempo que existe un bajo porcentaje que se dedica al emprendimiento en esta área.

PALABRAS CLAVE

Estudio comparativo, perfil profesional y demanda de empleo.

ABSTRACT

The purpose of the research was to carry out a comparative study of the professional profile and employment demand in graduates of the ESPAM MFL Public Administration Career, period 2015 - 2018 - 2019. Its objective was to categorize the factors of relevance of the professional profile to the demand of employment in graduates in this career. For this purpose, a methodology was developed with a comparative approach between the curricula 2015) not in force and (2018 - 2019) in force. The investigation allowed to show that there is a difference between the professional profiles related to the differences that exist between the curricula that are the object of the investigation. In this context, it is concluded that, within the factors of the relevance of the professional profile to the demand for employment in graduates of this career, it can be characterized based on the quality of the services provided, the modalities of provision of public services, the standardization of quality and user satisfaction, as well as providing a social approach, strengthening the interoperability of information from public services, as well as the fact that the percentage of graduates of the ESPAM MFL Public Administration Career who they are dedicated to other types of work activities, at the same time that there is a low percentage that is dedicated to entrepreneurship in this area.

KEY WORDS

Comparative study, professional profile and job demand

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente existe una amplia preocupación por la calidad, la eficiencia, la productividad y la competitividad en todos los ámbitos del perfil profesional, se han estado buscando soluciones a problemas de calidad educativa en todos los niveles, lo cual ha conducido a que se haya generado una gran cantidad de cambios en los programas educativos universitarios, en la formación docente y en los recursos empleados, a fin de obtener mejores resultados (Brito, Martínez y Garambullo, 2017).

Uno de los principales problemas que enfrenta la población económicamente activa, lo constituye el incremento de la demanda de puestos de trabajo, al mismo tiempo, la oferta limitada de los mismos. Esto quiere decir, que no todos los egresados están desempeñándose dentro de su actividad profesional. Así tenemos que el porcentaje de empleabilidad ha caído considerablemente, pues apenas el 35,5% consiguió trabajo después de titularse. De ellos solo el 19,30% obtuvo su primer empleo en un lapso entre 6 y 12 meses (Informe de Empleabilidad CAP, 2019).

Esta realidad, no llena las expectativas de la comunidad universitaria que desea ser una parte de la población activa empleada en el país. La problemática actual del mercado laboral a nivel profesional guarda relación con la nueva realidad que atraviesa el mundo. El mercado laboral ha sufrido modificaciones sustanciales, como, por ejemplo: la vigencia de nuevos modelos de contratos y el inusitado incremento en la utilización de la tecnología. Al respecto, Silva (2017) “Los problemas detectados a nivel de la oferta laboral local, se originan en función del

desequilibrio que existe entre quienes demandan y quienes ofertan el empleo. Por otra parte, la falta de trabajo es una tendencia que va en aumento producto del incremento de la población en capacidad de producir” (pág.20). Al respecto, Núñez & Pazmiño (2018) “El seguimiento de los egresados de la educación superior ayuda a comprender su situación laboral, evaluar los estándares que necesitan ser mejorados para brindar un mayor nivel de educación, aumentando así la posibilidad de asegurar su futuro profesional” (pág. 2).

De ahí la necesidad de realizar un estudio comparativo de la demanda de empleo y el perfil profesional de los graduados para descubrir la pertinencia profesional y para manifestar las habilidades que caracterizan al estudiante de acuerdo con la demanda laboral con el fin dar un diagnóstico e implementar estrategias para la mejora de la situación laboral de los estudiantes. A decir de Piedra, Herrera, Miño & Cruz (2019) se señala que:

Es conveniente y estadísticamente adecuado obtener información respecto de la demanda de empleo y el perfil profesional de los graduados cada trimestre. El propósito fundamental, es recibir información actualizada que permita visualizar el comportamiento del ámbito laboral, mucho más cuando se trata a nivel de la administración pública, el cual es el espacio en donde mayor demanda de empleo existe (p.22).

La finalidad de la universidad no se limita específicamente a la formación académica, en función de la visión y misión institucional. Es importante, hacer una evaluación del perfil profesional de los graduados con base a su desempeño en el campo laboral. Conocer si los profesionales graduados desempeñan roles importantes dentro de las instituciones públicas. La tarea fundamental de las

instituciones de educación superior es también generar información relacionada con la idoneidad del perfil profesional de los egresados.

Saber si cumplen con las exigencias del mercado laboral. Constatar si los profesionales de la Carrera de Administración Pública ocupan puestos de trabajo acorde a la pertinencia de su perfil. En este sentido, la Misión de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López es “Formar profesionales pertinentes con compromiso ético y social, desde la calidad de los procesos sustantivos”. (ESPAM MFL, 2021).

Por lo expuesto anteriormente, se plantea la siguiente interrogante:

¿De qué manera beneficiará a la Carrera de Administración Pública el estudio comparativo de la demanda de empleo y el perfil profesional de los graduados durante el periodo 2015-2018-2019?

1.2 JUSTIFICACIÓN

En el ámbito teórico-práctico el estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en los graduados se constituye en un mecanismo que permite obtener datos por medio de los cuales la Carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL pueda tener un enfoque más preciso de la situación laboral actual de ellos y de esta manera contribuir con un aporte significativo al rediseño curricular vigente, ajustándose a los requerimientos del mercado laboral.

La investigación no solo permitirá mejorar el pensum de estudios, sino también las prácticas preprofesionales, las habilidades, destrezas y conocimientos que enriquecerán el perfil profesional desde el ámbito teórico-práctico. Cabe destacar que Feijó, Moreira & Feijó (2015), nos mencionan que las grandes transformaciones económicas, tecnológicas y del conocimiento en el que se desenvuelve el mercado exige la presencia de profesionales competitivos, capaces de asumir con acierto su reto profesional. Para que las instituciones de educación superior puedan cumplir con la responsabilidad de formar profesionales de calidad (pág.56).

Por otra parte, el estudio comparativo se lo realiza basado de un análisis documental de la información obtenida durante los periodos 2015, 2018 y 2019, lo que permite hacer una retrospectiva de la información existente en el lapso de tiempo mencionado, la misma que contribuye al análisis y realización de una comparación de la demanda de empleo en función del perfil profesional de esta carrera. En este sentido, se identifica que, a nivel de la Ley Orgánica de Educación Superior, (LOES) (2016) se establece que el principio de pertinencia de las carreras académicas ofertadas a nivel de educación superior debe abarcar aspectos que están sintonizados en función de las necesidades de la sociedad, su planificación institucional y su diversidad cultural.

En el ámbito metodológico, la presente investigación tiene como finalidad contribuir a la mejora de las competencias del perfil profesional de los graduados de la carrera de Administración Pública ESPAM MFL brindando las estrategias técnicas y académicas requeridas a partir de los principales hallazgos del presente estudio, ajustadas a la demanda de empleo y determinadas a partir de las expectativas de los informantes de calidad del sector público.

En el ámbito legal en cumplimiento a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en su Título VII, Capítulo II, Sección Tercera, Art. 142 menciona: 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. Asimismo, el Reglamento General de la LOES en su Art. 26.- Del sistema de seguimiento a graduados. - menciona: La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE (Informe de Empleabilidad CAP, 2019).

En el ámbito socioeconómico la presente investigación se justifica por el acercamiento que propende entre la universidad y la sociedad, demostrando que el elemento de vinculación es esencial en la formación universitaria. El principio estudio-trabajo es indispensable en la preparación del futuro profesional, pues acerca el aula a la empresa y viceversa. Al mismo tiempo permite ahorros considerables a partir de la eficiencia y eficacia de la inversión educativa por su nivel de pertinencia a la demanda del mercado laboral, evitando formar estudiantes con un perfil profesional desarticulado a la demanda social.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Efectuar un estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL. periodo 2015-2018-2019 para la mejora de las competencias de los estudiantes.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar la demanda de empleo y perfil profesional en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL, periodo 2015-2018-2019.
- Categorizar los factores de la pertinencia del perfil profesional a la demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL, periodo 2015-2018-2019.
- Sugerir las competencias actuales del perfil profesional ajustado a la demanda de empleo para los graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL periodo 2015-2018-2019.

1.4. IDEA A DEFENDER

El estudio comparativo de la demanda de empleo y el perfil profesional de los graduados de la Carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL durante los periodos 2015-2018-2019, mejorará las competencias de los estudiantes.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ESTUDIO COMPARATIVO

2.1.1 DEFINICIÓN

Los análisis realizados en función de establecer una comparación entre distintas variables constituyen instrumentos pertinentes dentro del ámbito social, al mismo tiempo, la información obtenida analiza e interpreta la realidad de esta sociedad, contribuye, por tanto, al diagnóstico de la problemática, al diseño e implementación de políticas públicas (Piovanil & Krawczyk 2017, pág. 822).

Como indican los autores mencionados, el estudio comparativo permite superar los problemas del diagnóstico de la realidad y sugerir propuestas de mejora como es el caso del perfil profesional y ajustarlo a la demanda del empleo de las entidades públicas.

2.1.2 IMPORTANCIA

En el análisis del perfil profesional y la demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública se considera la importancia del estudio comparativo, que conlleva a establecer estándares de servicio de calidad con determinados procesos y con la claridad de las actividades para la implementación de la mejora del objeto de estudio. Atenas (2005) menciona:

Los profesionales que trabajan a nivel de las entidades gubernamentales, por lo general deben actualizarse permanentemente en el ámbito de las tecnologías informáticas y de la comunicación. Este tipo de requerimientos obedecen a la necesidad de ser competitivos para desempeñarse en cada uno de los ámbitos laborales y sobre todo a mantener una competitividad sistémica en los distintos ámbitos del servicio público, los cuales constantemente se modifican para adaptar la formación profesional a los requerimientos de este mercado (pág,3).

En base a lo mencionado, se debe considerar que los valores y responsabilidades identificadas con la función pública son los que guían el desempeño laboral de todos los profesionales de la Carrera de Administración Pública y se distinguen cuando cada uno de ellos debe tomar decisiones ocupacionales o laborales, incluso antes de desempeñar sus funciones con las habilidades y destrezas adquiridas como profesionales.

Por lo tanto, los profesionales toman nuevos retos para su formación académica, por medio de capacitaciones que logran mejorar su perfil con un nivel competitivo, la madurez, la responsabilidad y la estandarización de procesos que le permiten dar a conocer los beneficios de la mejora de su perfil profesional. Al respecto Gómez (2017) “Los profesionales invertirán tiempo y recursos económicos en función de desarrollar y optimizar su carrera universitaria, teniendo como meta obtener beneficios sociales y económicos a mediano y largo plazo al mejorar de su perfil profesional” (pág.37).

Se debe indicar que actualmente el aspecto laboral relacionado con las instituciones públicas se ha vuelto cada día más exigente y con mayor nivel de

competitividad. Por lo que existe la imperiosa necesidad de mejorar y potenciar las capacidades profesionales, actualizar permanentemente sus conocimientos y trabajar en lo relativo a la parte del trato personal hacia los usuarios, pero al mismo tiempo hacia el interior de la institución.

De ahí la necesidad de una formación profesional continua, que permita una constante actualización tanto a nivel personal del profesional, como también de una actualización de la base de datos de seguimiento de la institución educativas, con la finalidad de realizar un estudio comparativo de los perfiles de egreso de los profesionales. Según Gómez (2018) se considera:

La administración pública siempre ha sido considerada, a lo largo del tiempo, un aspecto fundamental dentro del engranaje de un estado y su adecuado crecimiento y desarrollo de toda sociedad organizada y en donde esta instancia gubernamental está conformada por profesionales, capacitados para implementar las directrices y protocolos propios de las estructuras de un determinado estado (pág.457).

La realización de un estudio comparativo permite a la institución superior realizar y obtener información que ayude a diagnosticar el diseño de políticas educativas universitarias en el cual los perfiles de los profesionales visualicen las oportunidades en sus actividades académicas, la ejecuten a través de la investigación con los docentes dentro de la institución. Para Carranza (2015) "La importancia del perfil de egreso radica en el buen desempeño del egresado durante las prácticas profesionales, es una oportunidad para que las dependencias receptoras puedan contratarlo. El objetivo es cumplir con la capacidad de relacionar lo aprendido en el aula con el entorno laboral" (pág.75).

Con lo expuesto, se considera importante elaborar un estudio comparativo con la finalidad de sugerir mejoras, tanto a nivel del perfil como las competencias de los profesionales en Administración Pública. Al mismo tiempo, reconocer la importancia de la práctica de los valores éticos durante el ejercicio de la profesión.

2.1.3 METODOLOGÍA

2.1.3.1 ESTUDIO COMPARATIVO EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN.

En cualquier procedimiento de diagnóstico de un determinado sistema de gestión administrativa se considera el análisis del desempeño del profesional en función del cumplimiento de los objetivos institucionales. En todo caso, el proceso de evaluación determinará e incidirá en las futuras decisiones administrativas que giran en torno a la gestión que desarrolle cada uno de los profesionales. Como parte del estudio comparativo Padilla (2018) señala lo siguiente:

Los sistemas de gestión implican ciertos requerimientos que necesita cumplir la institución para lograr sus objetivos organizacionales. Aunque la gestión puede parecer fácil de manejar, en el mundo real de la institución sucede todo lo contrario, se necesita un personal completamente capacitado, Así como también, una buena gestión no solo se enfoca a la institución, trata de encontrar problemas organizacionales que estén afectando su desempeño, pero, sobre todo, se encarga de aprovechar al máximo todos los recursos existentes (pág.16).

El estudio comparativo del perfil profesional debe contemplar los objetivos inherentes a las funciones, pero así mismo, de la gestión administrativa en donde desempeñará sus labores. Al tiempo que debe considerar la demanda laboral y sus nuevos requerimientos, para ir desarrollando las competencias requeridas. Para Hernández (2018) “El estudio comparativo es un proceso sistemático, formal y periódico que sirve para evaluar la efectividad con que los integrantes de la organización logran los objetivos, las metas y, sobre todo, los resultados que se esperan del desempeño laboral” (p.9).

2.2 PERFIL PROFESIONAL.

2.2.1 DEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL.

Es importante que la sociedad cuente con profesionales eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores servicios públicos. De acuerdo con la definición de Fernández (2018) “El perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión” (pág.34).

Pero adicionalmente, esta formación profesional debe estar amparada en leyes y reglamentos que regule la actividad profesional del gremio, mediante la cual se establece que los servidores y servidoras públicos formen parte del régimen en donde ejerzan un cargo, implementen sus funciones con dignidad, responsabilidad, principios, etc. Al respecto la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP (2020) en su artículo 2 señala que:

El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (pág.7).

La importancia de un desarrollo pertinente del perfil profesional radica en el planeamiento responsable de una carrera, en este sentido, toma importancia el diseño y el direccionamiento administrativo de la institución en donde los planes estudios son el principal factor de transformación. Al respecto Carranza (2015) identifica que:

La relevancia de dar cuenta del perfil profesional en la ejecución de un plan de estudios facilita la implementación modificaciones necesarias en función del rediseño curricular, determinar nuevas y más eficaces actualizaciones que sean compatibles con la realidad del ámbito de la Administración Pública, reconfigurar el plan de estudios tomando en consideración la retroalimentación proveniente de todos los actores de la comunidad educativa (pág.10).

La formación académica es un aspecto fundamental en la construcción de un perfil profesional relacionado con la administración pública, la cual debe dar respuesta a las necesidades de la sociedad. A partir de ello, la organización debe interpretar con facilidad en su campo del saber cuáles son las competencias y conocimientos

que habilitan para el desempeño de un cargo. Aportes importantes como el de Gómez (2018) identifica lo siguiente:

La formación académica constituye un aspecto esencial para el diseño e implementación de una adecuada gobernanza institucional en función de reconocer las dinámicas gubernamentales. Su impacto está en función de la ética personal la misma que se desprende de una adecuada educación no solo a nivel de formación básica sino también, y, sobre todo, a nivel de una formación profesional sólida (pág.469).

2.2.2 ENFOQUE DEL PERFIL PROFESIONAL

El perfil profesional corresponde a una serie de capacidades y competencias las cuales definen y evidencian la formación académica de un profesional para cumplir con sus responsabilidades en el marco del cumplimiento de sus deberes y obligaciones determinadas en una organización y por la ley, de manera integrada alrededor de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Al respecto Moreno & Marcaccio (2014) “Para definir el perfil profesional se toma como referencia aspectos relacionados con las experiencias que el profesional ha tenido a nivel de su formación académica, también, se hace referencia a sus antecedentes en el campo de la organizacional institucional” (pág.130).

Uno de los objetivos del sistema de educación superior en el Ecuador es precisamente formar profesionales con un perfil apto para satisfacer las necesidades de un mercado laboral cada día más competitivo del mismo modo con la finalidad de dar a reconocer las habilidades que posee respecto a sus concernientes cargos. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador,

en su Título VII, Capítulo I, Art. 350 indica lo siguiente: El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según Felisardo, Audet & Rivas (2019) “Es un desafío permanente saber si los graduados en administración cumplen satisfactoriamente con esta demanda y más aún, si las Instituciones de Educación Superior están realizando de buena manera su trabajo en el actual contexto educacional que vive” (p.14). El Propósito fundamental de la institución educativa es tener un conocimiento claro respecto de si están cumpliendo con las exigencias del mercado laboral. Constatar si los profesionales de la Carrera de Administración Pública ocupan puestos de trabajo acorde a la pertinencia de su perfil. En este sentido, ESPAM MFL (2021) señala:

La Misión de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López es “Formar profesionales pertinentes con compromiso ético y social, desde la calidad de los procesos sustantivos” y la Visión es “Ser un centro de referencia en la formación de profesionales que contribuyan al desarrollo agropecuario regional”.

El sistema de educación superior articula su oferta educativa en función de actividades investigativas y de vinculación con su entorno social. De la misma forma, trabaja en propuestas adecuadas de solución a las grandes necesidades de la sociedad. El área de influencia de una institución educativa universitaria debe estar articulada con el Plan Nacional de Desarrollo el cual procura mejorar las condiciones de vida de una determinada región.

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador, en su Título VII, Capítulo I, Art. 351 indica lo siguiente: Que el sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Existen diversas razones conducentes a que los profesionales graduados no logren inicialmente insertarse en el ámbito laboral público, factores como la sobre demanda laboral o las políticas relacionadas con la reducción del tamaño del Estado, inciden de forma negativa para que los profesionales de Administración Pública puedan encontrar un trabajo estable. Al respecto Carreño & Vera (2021) identifican:

Uno de los aspectos que se constituyen en nudos críticos a nivel de encontrar un trabajo estable es la falta de experiencia laboral y sobre todo la poca pertinencia de los conocimientos adquiridos en relación con los requerimientos de la oferta laboral; estas, entre otras, son las razones por las que es bajo el nivel de inserción en el campo laboral (pág.64).

Por lo tanto, conviene sugerir un plan de estudio que defina con claridad los objetivos que se requieren para su perfil de egreso en lo laboral, en donde

fortalezcan sus habilidades, conocimientos y la formación disciplinaria durante su formación. De acuerdo con Carranza (2015) se indica lo siguiente:

La formación del profesional proporciona a los estudiantes la posibilidad de incursionar activamente a nivel de una formación académica específica de acuerdo a sus intereses, enfocados siempre al puesto laboral en el que vaya a desarrollarse, al mismo tiempo, esta formación profesional va a contribuir a potenciar sus competencias, es en este sentido en donde el currículo académico debe desarrollarse en base a sus respectivos procesos académico- administrativos que repercuten en el perfil de egreso y las competencias adquiridas por la línea de acentuación (pág.6).

El perfil profesional es un conjunto de competencias y capacidades, las mismas que determinan la idoneidad académica de un determinado profesional el cual le permite cumplir con las responsabilidades laborales asignadas, como la referente a la formación profesional con una visión clara de su futuro laboral para garantizarles una mejor estabilidad laboral. En este sentido, Núñez y Pazmiño (2018) indican:

La formación académica universitaria tiene la tarea prioritaria de formar profesionales con sólidos conocimientos que vayan mucho más allá de los aspectos teóricos y prácticos básicos, así como también fomentar la generación del conocimiento, de la misma forma desarrollar sus capacidades, habilidades que le van a permitir desempeñarse y cumplir con sus funciones de una forma adecuada en cualquier ámbito laboral (pág.5).

A criterio de las autoras es preciso la realización de un seguimiento de la trayectoria laboral y de su desempeño. Todo esto con la finalidad de gestionar de mejor manera el perfil profesional, actualizándolo de acuerdo a los requerimientos de la sociedad. Al respecto Núñez & Pazmiño (2018) identifican que:

Se considera que existe la necesidad de realiza un seguimiento de la actividad laboral, la misma que puede ser por periodos semestrales, en donde la información recolectada permite evidenciar su desempeño en el ámbito laboral, al mismo tiempo formar un espacio de vinculación y seguimiento laboral relacionado con cada una de las carreras, en donde se gestione los aspectos relacionados con la demanda de empleo y se haga una labor de vinculación con todas las instituciones del estado (pág.53).

2.2.3 CÓMO CONSTRUIR UN PERFIL PROFESIONAL.

La construcción de un perfil profesional relacionado con la carrera de Administración Pública debe basarse y estar sustentado por un análisis documental de la información obtenida durante un determinado periodo, así como también en aspectos como el seguimiento profesional del graduado y del aporte del mismo a la sociedad, a las instituciones públicas y privadas respecto de las habilidades y competencias que proporcionen los profesionales. Desde el punto de vista de Orbe, Urvina & Fernández (2017) se indica:

La institución educativa en relación con la Carrera de Administración Pública debe priorizar la optimización y actualización permanente respecto del diseño de un perfil profesional acorde a las necesidades de la sociedad, pero al mismo tiempo, debe contribuir al posicionamiento de los graduados a nivel de

las instancias gubernamentales y de la actividad privada, de tal forma que, puedan acceder y ser tomados en cuenta a la hora de cubrir sus plazas de trabajo (pág.287).

Por otra parte, al margen del seguimiento que realiza la academia a sus egresados, está la construcción de un perfil profesional a nivel institucional, el cual va mucho más allá de los aspectos personales de cada graduado, se trata de mantener una imagen como institución educativa y en donde solo cabe construirlo en función de la aplicación las buenas prácticas profesionales. Al respecto Moreno & Minor (2017) señalan:

La falta de compromiso debilita de cierta manera la ética de los profesionales que laboran en las instituciones públicas. Basado en esta premisa, se concluye que la obsolescencia de los servicios va de la mano con la carencia de una práctica cotidiana de los valores morales, y consecuentemente de la responsabilidad social, la misma que debe caracterizar al profesional de la Administración Pública (pág.20).

Desde nuestra propia concepción, el perfil profesional debe potenciar las habilidades blandas y los valores en cada uno de los egresados, su ruta de comportamiento es lo más importante teniendo como respaldo los conocimientos y experiencias vividas en las aulas de clase. En esta misma línea de pensamiento, Marrugo (2020) comparte la siguiente reflexión:

La obsolescencia del valor ético, a nivel de la sociedad es una constante, en donde los sistemas educativos son totalmente distintos y tienen diferentes objetivos que aquellas instituciones de quinquenios anteriores. No cabe duda

que la obsolescencia del valor ético está ganando terreno en todas las áreas del convivir diario. En la actualidad la ética es un valor poco practicado muy difícil de enseñar (pág.5).

2.2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PERFIL PROFESIONAL.

La oferta de empleo a nivel de instituciones públicas es muy limitada, de ahí la necesidad que un graduado de esta carrera tenga un perfil profesional adecuado a las necesidades de la demanda, el mismo debe construirse en función de las especializaciones requeridas por las instituciones. Al respecto Núñez y Pazmiño (2018) establecen que:

En la actualidad el perfil académico se constituye en una herramienta de trabajo por medio del cual el profesional fundamenta la obtención de las capacidades adquiridas. Por medio del perfil académico, se demuestra las aptitudes y conocimientos adquiridos a lo largo de su vida estudiantil y es muy importante al momento de desempeñarse en el ámbito laboral y profesional (pág.11).

Realizar un estudio comparativo del perfil profesional tiene sus ventajas y desventajas. Por una parte, es positivo emprender acciones que permitan una comunicación permanente con los profesionales, tomar en cuenta sus opiniones y actividades laborales, de tal forma de obtener una retroalimentación de las condiciones actuales del mercado laboral. Por otro lado, existen ciertas desventajas ya que muchos profesionales expresan cierto celo profesional, a la hora de establecer una dinámica que involucra a los graduados.

2.2.5 FUNCIONES DE UN ADMINISTRADOR PÚBLICO

Con respecto a las funciones que desempeña un profesional de la administración pública, este debe estar amparado en leyes y reglamentos que abarcan el gremio. Al respecto la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP (2020) en el artículo 22, trata aspectos fundamentales como los deberes de los servidores públicos, entre los más importantes constan en el literal b, en donde se hace referencia a los deberes de las y los servidores públicos, se menciona que el servidor público debe cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo. En lo referente a las responsabilidades que tiene un Administrador Público, deben estar contempladas en la normativa vigente. Al respecto Vélez & Zambrano (2020) identifica:

Los conocimientos adquiridos durante toda su formación universitaria corresponden a lo que se denomina el perfil profesional y en donde esta formación académica constituye el fundamento para ser aceptado en el ámbito laboral. En lo que respecta a la Carrera de Administración Pública, los aspirantes a un puesto de trabajo deben en primer lugar tener su sistema de valores ético morales altamente desarrollados, así como una formación en aspectos como la excelencia en servicio al usuario. Todo ello con la finalidad de satisfacer las necesidades en áreas como la gestión gubernamental en donde se requiere altas dosis de eficiencia y eficacia (pág.22).

El administrador al momento de ejercer su práctica se sumerge en el cumplimiento del perfil profesional, aprendiendo nuevas tecnologías, elevando conocimientos, desarrollando competencias y trabajando en equipo. El empleador con el desenvolvimiento del profesional observa y determina la capacidad y competencia a nivel laboral (Pozo, 2020, pág.13).

Al respecto la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP (2020) en el artículo 22, indica que todo funcionario público tiene las obligaciones, derechos y prohibiciones en las entidades públicas en las que deben cumplir sus respectivas obligaciones con resultados satisfactorios al cumplir en forma permanente cada función de sus respectivas áreas de una organización con eficiencia y calidez que brinden los servidores. Desde el punto de vista de Fernández (2018) “El perfil profesional incluye el conocimiento de la estructuración formativa, que permita revisar al profesional su actuación y colocarse a tono con las exigencias de sus responsabilidades” (pág. 34). Al mismo tiempo, aportes importantes como Orbe, Urvina & Fernández (2017) sostienen que:

Por lo general, las empresas requieren de profesionales calificados y capacitados en áreas como por ejemplo en administración, finanzas y manejo del talento humano, entre otras, las cuales corresponden a las necesidades más importantes que, a nivel de administración pública, una institución o empresa requiere tener. Lo cual solo un profesional en la Carrera de Administración Pública garantiza la consecución de los objetivos institucionales, al mismo tiempo el conocimiento adquirido permite cumplir con las exigencias y responsabilidades (pág.287).

Desde el punto de vista de las autoras, el perfil profesional debe conformarse en función de una retroalimentación por medio de la cual se haga un seguimiento del desempeño de los graduados, en donde la información obtenida evidencie la pertinencia de los contenidos curriculares. En este sentido, Orbe, Urvina & Fernández (2017) manifiesta:

Toda oferta educativa debe desarrollar actividades propias de la construcción del perfil profesional de una determinada carrera universitaria. De esto dependen la pertinencia de los contenidos de una malla curricular, al mismo tiempo, depende de la pertinencia de la oferta de una carrera. Por lo tanto, es necesario generar actividades de emprendimiento encaminados a incentivar actividades inherentes a cada carrera (pág.287).

Finalmente, Gómez (2018) señala que “La Administración Pública se trata de un servicio público, corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio que brindan con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y de los usuarios” (pág.457).

2.3 DEMANDA DE EMPLEO.

2.3.1 DEFINICIÓN DE DEMANDA DE EMPLEO.

Las instituciones públicas constituyen el eje fundamental en el sistema económico y administrativo de un país. La demanda de empleos en este sector de la sociedad tiene múltiples efectos multiplicadores en la economía del país. En base a las necesidades, se requiere de profesionales aptos con diferentes habilidades, educación y experiencia. Para lo cual, las instituciones públicas evalúan el perfil del profesional en función de los niveles de productividad.

Según Carrillo (2019) “Las instituciones públicas constituyen uno de los principales demandantes de empleo. Identificar sus necesidades en materia de habilidades de los trabajadores es un elemento clave en el diseño de los sistemas y los planes de

desarrollo del país” (pág.7). En esta misma línea de pensamiento, Bonardo & Cámara (2018) “La administración pública como disciplina, interpreta que la gestión incluye actividades tanto técnicas como gerenciales como la contabilidad y el presupuesto público, la administración de recursos humanos, organización y sistemas, control, planificación, dirección y ejecución entre otras” (pág.5).

2.3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO

La institución pública busca identificar los requerimientos de la sociedad, con la finalidad de contratar profesionales para satisfacer sus necesidades, con este propósito busca una serie de profesionales cuyo perfil se acople a los requerimientos de la misma. Al respecto Carrillo (2019) identifica:

La demanda fuerza de trabajo de las instituciones incide directamente en los colaboradores. El salario mensual, que obtiene el personal, genera una serie de decisiones respecto a mantener un nivel socioeconómico ya sea ahorrando o gastando sus ingresos. Lo que quieren los colaboradores es mejorar sus ingresos en función de su preparación académica, experiencia y otras características de cada uno de ellos. Los colaboradores deben valorar sus habilidades y potencialidades con la finalidad de mejorar su oferta laboral en el ámbito que corresponda (pág. 9).

La institución pública desarrolla procesos de identificación que involucra, inicialmente, la generación o utilización de sistemas de información que permitan una máxima comprensión de los requerimientos laborales. Con base en la información disponible, se podrá entrelazar a la formación universitaria y profesional

con las necesidades actuales y futuras de la institución pública. Al respecto Dorta (2019) indica:

La implantación de la Formación Superior en las Universidades debe ir a la par de un diálogo con las empresas e instituciones para potenciar las prácticas universitarias, la realización de foros y encuentros entre estudiantes y empleadores, favorecer la contratación, conocer mejor las competencias que requieren, etc. Identificar las competencias más importantes en la formación de los estudiantes, teniendo en cuenta las demandas sociales y los requisitos del mercado de trabajo, así como los cambios sociales y económicos (pág.76).

2.3.3 OFERTA Y DEMANDA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

Según Bonardo & Cámara (2018) “La formación en Administración Pública ha sido y es un desafío que preocupa tanto a los gobiernos como a los sistemas de enseñanza”. En su libro Canel (2019), nos menciona que la razón de la Administración Pública es la existencia de una comunidad a la que debe su conservación; porque su naturaleza, tanto en origen como en su desarrollo, es la de servirles a los ciudadanos, la comunicación ha de proyectar orientación al bien común, a las necesidades de la comunidad.

La demanda laboral en el sector público genera gran expectativa en los profesionales en Administración Pública. Los salarios recibidos en función de su desempeño laboral producen una serie de actividades de consumo y ahorro que inciden en el entorno socioeconómico del profesional e involucran todas sus expectativas en el sector público.

Desde una perspectiva más amplia Núñez y Pazmiño (2018) indican que: El principal elemento que dificulta la empleabilidad de los graduados, es la falta de experiencia laboral, requisito primordial que la mayoría de las instituciones exigen a los aspirantes de un puesto de trabajo. Por lo que un estudiante debe aprovechar las oportunidades que brinda la universidad para realizar las prácticas preprofesionales, con instituciones públicas y así poder adquirir experiencia y al momento de buscar un trabajo en el mercado laboral se pueda facilitar la empleabilidad de los graduados (pág.53).

A nivel gubernamental, académico y empresarial, debe impulsarse reformas en los sistemas de educación y orientar la formación de los individuos hacia el desarrollo de competencias, todavía persisten barreras importantes para que este enfoque se instaure de manera efectiva en los diversos niveles educativos y de formación. La dificultad se debe en gran parte a la presencia predominante de métodos de enseñanza tradicionales, la falta de vinculación de la enseñanza con las experiencias y competencias laborales (Castillo & Villalpando, 2019, pág.49).

2.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES.

2.4.1 DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS.

Partiendo de la premisa de que las instituciones públicas tienen como tarea fundamental realizar sus actividades institucionales de una forma cada vez más eficaz y eficiente en beneficio del mismo Estado, los usuarios del sistema y demás actividades que tiene relación con la comunidad en general. La gestión del

administrador público está relacionado directamente con los procesos de optimización del funcionamiento del Estado. En este sentido, López (2017) plantea la siguiente definición:

Las competencias comprenden la conjunción de una serie de elementos relacionados a nivel del comportamiento, actitudes, destrezas y habilidades que cada colaborador puede desarrollar en el cumplimiento de sus funciones. El mayor o mejor desarrollo de los elementos detallados comprende el nivel de excelencia entre colaboradores en un mismo sitio de trabajo. Esta diferencia hace que el administrador pueda contar con el talento humano más competente (pág.4).

Cada uno de los profesionales debe estar perfectamente capacitados en aspectos inherentes a los valores, metodologías, protocolos y requerimientos respecto de cada profesión. Cabe mencionar que cada una de las profesiones tiene su nivel de complejidad, la misma que se refleja en los niveles de eficiencia. Pero también en función del nivel del dominio que tengan en el cumplimiento de las asignaciones o tareas designadas (Morell & Estévez, 2018).

En la opinión de Espinosa (2019) “Dentro de lo que constituyen las instituciones gubernamentales en todos sus niveles, las competencias profesionales se basan fundamentalmente en el cumplimiento de las responsabilidades individuales y colectivas”. Para Felisardo, Audet & Rivas (2019) “La formación y desarrollo del capital humano que promueven las universidades se ha enfocado a la mejora de competencias y habilidades coherente con las necesidades del mundo laboral” (pág.14). Al mismo tiempo Gómez (2018) señala que:

Cabe mencionar que el nivel de capacitación cualitativa constituye un elemento fundamental que cada uno de los servidores públicos en donde el fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y competencias deben estar orientadas al cumplimiento irrestricto de sus labores cotidianamente. Desempeñarse de una forma que concuerde con las diferentes obligaciones asignadas y siempre demostrando eficiencia y honestidad (pág.456).

De acuerdo con Carranza (2015) “Estudiar las competencias profesionales consideradas en los planes de estudio, importa el análisis de las mediaciones académico-administrativas, que influyen de manera total o parcialmente, para determinar el nivel de desarticulación que existe entre la formación y lo que se requiere en el campo laboral” (pág.10).

2.4.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Con respecto a la competencia profesionales González (2017) “La Carrera de Administración Pública es de gran utilidad para la sociedad en general, esto incluye las instituciones públicas como ofertante de servicios y los usuarios que demandan servicios de calidad, por lo tanto, ser servidor público es una vocación en función social” (pág.38)

Para los funcionarios públicos sin personal a cargo, se manifiesta una necesidad de mayor aprendizaje, de programación para el trabajo, de respuesta a los requerimientos del puesto, de aporte técnico profesional y de creatividad en el trabajo, habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para desempeñar un empleo específico o desarrollar determinadas actividades profesionales. Se

mantienen las necesidades de mejorar la comunicación interpersonal (Bonardo & Cámara, 2018, pág.10).

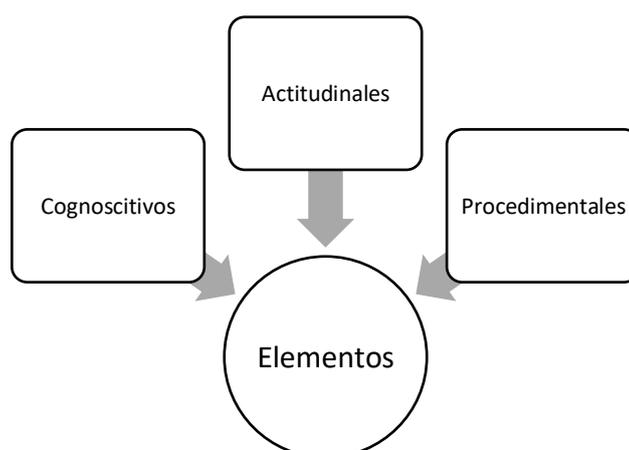
Cada puesto de trabajo requiere unas competencias distintas, por lo que, dependiendo del perfil profesional, se necesita desarrollar unas u otras. Es importante conocer las competencias que posee y las que se requerirán en el puesto de trabajo deseado para identificar cuáles son las áreas de mejora y buscar las opciones para desarrollar esas habilidades, en el ámbito de las instituciones de educación superior y en especial a nivel de la carrera de Administración pública. De acuerdo a Brasil (2018) “La adquisición de las competencias profesionales están vinculadas con el desarrollo de un modelo integrador. En donde el currículo académico, los docentes preparados, las dinámicas de enseñanza y las metodologías activas de enseñanza tiene el propósito fundamental de lograr la satisfacción de la comunidad educativa” (pág.98).

2.3.4 COMPETENCIA LABORAL.

Para Quiroa (2021) “Una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica”. En la publicación de EducaRed (s/f) se define la competencia laboral como “La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público”.

En la Figura 1 la competencia laboral la conforman tres elementos claramente establecidos. De acuerdo con Quiroa (2021) se explica que el elemento cognoscitivo es el saber hacer algo. De este modo, representa el nivel de

conocimiento aprendido que es útil y significativo para que el trabajador se pueda desempeñar de forma productiva en una situación de trabajo real. Por otra parte, no basta saber hacer algo, el elemento actitudinal hace relación a querer hacer algo; por eso se refiere a las actitudes que todo trabajador debe poseer y poder aplicar en el momento adecuado y preciso, estas actitudes están relacionadas con la consecución del éxito en un puesto específico (pág.1).



Fuente: Quiroa (2021)

Para Morell & Estévez (2018) “Las instituciones deben procurar reforzar de manera permanente su competitividad de una forma sistémica, es decir, velar porque sus actividades se realicen en un entorno dinámico y óptimo. Demostrar ante la sociedad su vocación de servicio y capacidad de adaptación”

Respecto a lo anteriormente mencionado, las instituciones públicas en la actualidad necesitan y deben contratar profesionales que demuestren sus capacidades y competencias, que sean capaces de trabajar en temas relacionados a las transformaciones de una sociedad cada día más exigente y requiere de nuevos y mejores servicios. Por lo tanto, las instituciones educativas a nivel superior están en la obligación de graduar estudiantes que tengan la capacidad de adaptación y competitividad. Al respecto, Gutiérrez (2020) menciona lo siguiente:

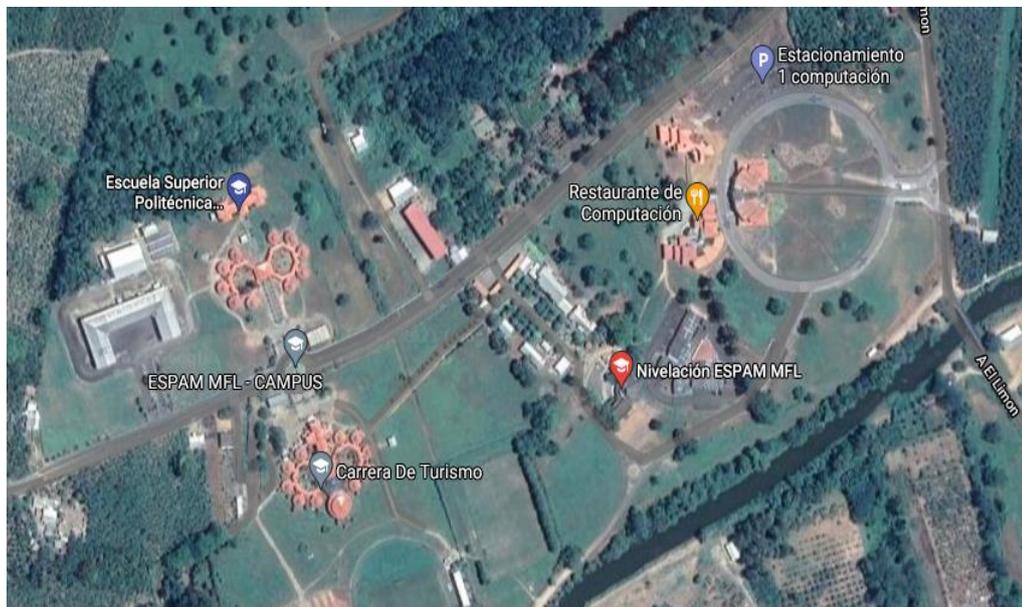
Se ha constatado en distintas instituciones gubernamentales, que existe una definición equivocada, respecto de la estructura organizacional, incidiendo de forma negativa en los procesos productivos generando con ello ineficacias y una falta de logros a nivel de objetivos planteados. Por lo tanto, es necesario rediseñar y designar nuevos funcionarios y tareas a cumplir. Determinar con exactitud claramente las tareas a cumplir. Determinar con claridad los diferentes niveles de responsabilidad y delegación a los colaboradores en función de sus competencia y desempeño (pág.4).

Las autoras consideran una tarea impostergable designar roles y tareas a nivel de instituciones públicas, por medio de las cuales se establezcan con claridad las funciones, responsabilidades, competencias y evaluaciones. Es importante ya que se puede generar retrocesos, ineficacias e incumplimiento de las tareas afectando tanto al profesional como al empleador.

CAPITULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.

3.1 UBICACIÓN.

La presente investigación se realizó en la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, la misma que se encuentra ubicada Campus Politécnico del sitio Limón de la ciudad de Calceta del cantón Bolívar provincia de Manabí. Mediante esta investigación mencionamos la siguiente reseña sobre el estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en los graduados de la Carrera de Administración Pública en donde se indicó que el año (2015) pertenece a la malla curricular no vigente, (2018) y (2019) a la malla vigente.



3.2 DURACIÓN

El presente trabajo de investigación relacionado al estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL, periodo 2015-2018-2019, tuvo una duración de nueve meses a partir de la aprobación, pasando por las distintas etapas del debido proceso de la unidad de integración curricular.

3.3 MÉTODOS.

3.3.1 MÉTODO INDUCTIVO.

Esta metodología permitió fundamentar el trabajo desde un análisis particular hasta llegar a los aspectos generales de la misma, para el presente caso corresponde al estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL. Desde el punto de vista de Alan & Cortes (2018) “Este tipo de metodología se basa en el desarrollo de un razonamiento el cual tienen como referencia los aspectos particulares de la problemática, al mismo tiempo el método inductivo contribuye con la formulación de las conclusiones” (pág.22).

3.3.2 MÉTODO DEDUCTIVO.

Por medio de esta metodología se partió de un análisis general de la problemática hasta llegar a lo particular, permitió conocer la situación laboral relacionado con el perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la carrera de Administración Pública ESPAM MFL. Al respecto Rodríguez & Pérez (2017) “Esta metodología se basa en el desarrollo de un conocimiento a nivel general para dar paso al análisis más profundo de las particularidades de la problemática planteada. Estas generalizaciones constituyen una referencia para dar paso al desarrollo de las conclusiones” (pág.188).

3.3.3 MÉTODO ANALÍTICO Y SINTÉTICO.

Por medio de esta metodología se desarrolló un proceso de análisis y la síntesis de la problemática planteada. Al respecto Rodríguez & Pérez (2017) “Por una parte, el procedimiento analítico permite descomponer las principales partes y características de la problemática estudiada, en sus diversas particularidades. Contrariamente, la síntesis propicia la unión, articulación y conjunción de las partes y características de la problemática estudiada” (pág. 186).

3.4 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Basado en la definición de Daen (2011) “La investigación es un proceso que incluye técnicas de observación, reglas para el razonamiento y predicción y procura obtener información que tenga un fundamento sólido ya sea teórico o experimental,

para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (p. 621). Al mismo tiempo Grajales (2000) “Tradicionalmente se presentan tres tipos de investigación de los cuales surgen los diversos tipos de investigaciones que se realizan y son: Histórica, Descriptiva, Experimental (p. 4).

3.4.1 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Por medio de esta metodología se desarrolló un proceso de búsqueda bibliográfica sistemática respecto de las variables declaradas y que guardó relación con el tema planteado, en donde la información obtenida brindó una orientación y una hoja de ruta al investigador. De acuerdo con Peña (2010) “La revisión bibliográfica está determinada por el cumplimiento de tres aspectos: la indagación realizada por medio de documentos, el registro ordenado de los datos obtenidos, y finalmente la elaboración de un informe” (pág.2).

La indagación bibliográfica tuvo como objetivo explorar diversas fuentes de información, las mismas que pueden llegar a orientar la investigación. Por medio de esta, se recopiló conceptos, teorías, enunciados, conclusiones, entre otras que contribuyeron a enriquecer y dar peso a la investigación. Para el presente caso, en la investigación relacionada con las variables declaradas como el perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL.

3.4.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Por medio de este tipo de metodología se desarrolló un proceso de recopilación de información sistemática por medio de los instrumentos de recolección de datos determinados en la investigación, respecto de las variables declaradas y que guardaron relación con el tema planteado, en donde la información obtenida brindó una orientación y una hoja de ruta para la investigación. Al respecto Tamayo (2016) “La investigación de campo se desarrolla en función de la visita in situ del investigador en donde se realiza un registro pormenorizado de la problemática objeto de la investigación” (pág.18).

Este tipo de investigación se realizó in situ y permitió realizar un ejercicio de indagación sobre la realidad de una manera directa e interactiva con los graduados de la Carrera de Administración Pública y observar la situación laboral relacionada con el perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la CAP de la ESPAM MFL.

3.4.3 INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.

La investigación se fundamentó en la búsqueda de información relacionada con el perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL. Para tal efecto, la secretaria de la Carrera de Administración Pública facilitó la información concerniente a los periodo 2015-2018 -2019. Los datos obtenidos permitieron realizar un análisis cualitativo del currículo académico vigente y compararlo con el currículo no vigente. Al mismo tiempo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo respecto de los graduados por sexo, lugar de residencia de los graduados, tiempo que llevó conseguir un empleo luego de graduarse, tiempo requerido para conseguir el primer empleo, situación laboral actual, principal medio a través del cual encontró su primer empleo, sector e institución en el que labora actualmente. En este sentido, Díaz & Calzadilla (2016)

“En este tipo de investigación se determina el enfoque, el cual pueden ser cuantitativo o cualitativo estos tienen como función esencial buscar información por medio de los instrumentos de evaluación y que permitan describir la problemática planteada con precisión” (pág.118).

3.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Se realizó un análisis documental para la búsqueda de información relevante en las bases de datos de archivos de la Carrera de Administración Pública y biblioteca de la ESPAM MFL teniendo en cuenta los periodos 2015-2018-2019, para poder efectuar de esta manera un estudio comparativo a partir de los la recolección de datos significativos que permitió la interpretación de los mismos con base en los objetivos de la investigación para poder sugerir propuestas de mejora al perfil profesional de la Carrera de Administración Pública.

3.6 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.6.1 FASE 1. DETERMINAR LA DEMANDA DE EMPLEO Y PERFIL PROFESIONAL EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.

- Recopilar información relacionada con el perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL, periodos 2015-2018-2019.
- Preparación del diagnóstico situacional de la realidad de los graduados de la carrera de Administración Pública periodos 2015-2018-2019.

- Determinar el perfil profesional de los graduados de Administración Pública de acuerdo con las expectativas del mercado laboral y demanda de empleo.

3.6.2 FASE 2. CATEGORIZAR LOS FACTORES DE LA PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL A LA DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.

- Realizar un análisis documental sobre pertinencia del perfil profesional y la demanda de empleo en los graduados de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL periodo 2015-2018-2019.
- Determinar los principales factores de la pertinencia en las investigaciones precedentes de la carrera sobre las mallas curriculares del período de estudio y su congruencia a la demanda de empleo.
- Análisis e interpretación de los resultados para del estudio comparativo.

3.6.3 FASE 3. SUGERIR LAS COMPETENCIAS ACTUALES DEL PERFIL PROFESIONAL AJUSTADO A LA DEMANDA DE EMPLEO PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL.

- Diseño de estrategias a partir del estudio comparativo entre la demanda de empleo y el perfil profesional para mayor congruencia.
- Elaboración del plan de mejora de las competencias del perfil profesional ajustado a la demanda de empleo.
- Sociabilización de la propuesta a la dirección de carrera de Administración Pública ESPAM MFL.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 FASE 1. DETERMINAR LA DEMANDA DE EMPLEO Y PERFIL PROFESIONAL EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.

Esta fase se desarrolló en función de la información proporcionada por la ESPAM MFL, la misma que contribuyó a determinar aspectos como la demanda de empleo y perfil profesional en graduados de la Carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL en este periodo, y así determinar la realidad laboral de los profesionales en el campo laboral.

4.1.1 RECOPIRAR INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.

Para este efecto se realizó este apartado, la información fue proporcionada por la Carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López de la ciudad de Calceta, la misma que guardó relación con el perfil profesional y demanda de empleo en graduados en este periodo de tiempo. Del informe de empleabilidad de la carrera en el periodo investigado.

Tabla 1 Graduados por sexo

Carrera	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Carrera de Administración Pública año 2015	30	93.8%	2	6.3%
Carrera de Administración Pública año 2018	30	71,40%	12	28,60%
Carrera de Administración Pública año 2019	26	83,90%	5	16,10%
TOTAL	86	81.90%	19	18.10%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 – 2019.

Tabla 2 Lugar de residencia de los graduados

Lugar de estadía (al momento de la investigación)	Frecuencia Absoluta 2015	Frecuencia Relativa 2015	Frecuencia Absoluta 2018	Frecuencia Relativa 2018	Frecuencia Absoluta 2019	Frecuencia Relativa 2019
Bolívar	20	62.5%	17	40,48%	10	32,30%
Chone	7	21.9%	5	11,90%	9	29,00%
Junín	S/D	S/D	S/D	S/D	4	12,90%
Pedernales	1	3.1%	S/D	S/D	3	9,70%
Sucre	S/D	S/D	S/D	S/D	2	6,50%
Tosagua	2	6.3%	3	7,14%	1	3,20%

Fuera de Manabí	2	6.3%	17	40,48%	2	6,50%
TOTAL	32	100%	42	100%	31	100%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 – 2019.

Tabla 3 El tiempo que llevó conseguir un empleo luego de graduarse

Tiempo, en meses, que le llevó conseguir el primer empleo	F.A 2015	F.R 2015	F.A 2018	F. R 2018	F.A 2019	F. R 2019	F.A total	F.R. Total
No aplica	24	75%	18	42.86%	25	80,60%	67	63.81%
De 0 a 6	5	15.6%	15	62,50%	5	16,10%	25	23.81%
De 7 a 12	3	9.4%	4	16,70%	1	3,30%	8	7.62%
De 12 a 18	S/D	S/D	2	8,30%	S/D	S/D	2	1.90%
Más de 24	S/D	S/D	3	12,50%	S/D	S/D	3	2.86%
TOTAL	32	100%	42	100%	31	100%	105	100%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 – 2019.

Tabla 4 El tiempo requerido para conseguir el primer empleo

	F 2015	%	F 2018	%	F 2019	%	FA total	FR total
No aplica	24	75%	18	42.86%	25	80,65 %	67	63,81%
Escasa experiencia laboral	8	25%	9	21.43%	3	9,68%	20	19,05%
Otra	S/D	-	6	14.29%	2	6,45%	8	7,62%
Situación personal	S/D	-	1	2.38%	1	3,23%	2	1,90 %
No sabe / No responde	S/D	-	8	19.05%	S/D	S/D	8	7,62%
Ofertas de trabajo poco conocidas	S/D	-	S/D	-	S/D	-	0	0%
Total	32	100%	42	100%	31	100%	105	100%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 – 2019.

Tabla 5 Actualmente se encuentra laborando

Carrera	Sí		No	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2015	24	48%	11	20%
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2018	19	38%	21	38,18%
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2019	7	14%	23	41,82%
Totales	50	47,62%	55	52,38%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 – 2019.

Tabla 6 El principal medio a través del cual encontró su primer empleo

	F. A 2015	%	F.A 2018	%	F.A 2019	%	F.A total	% total
NO aplica	20	62.5%	18	42.86%	25	80,65%	63	60%
Otra	3	9.38%	0	0%	2	6,45%	5	4.76%
Invitación expresa de una empresa o institución	0	0%	1	2.38%	1	3,22%	2	1,90%
Recomendación de un amigo o familiar	4	12.5%	11	26.18%	3	9,68%	18	17.14%
Bolsa de trabajo	1	3.12%	2	4.76%	0	0%	3	2.87%
Anuncio en el periódico	0	0%	1	2.38%	0	0%	1	0.95%
Recomendación de amigos de la carrera	0	0%	1	2.38%	0	0%	1	0.95%
Recomendación de un profesor	2	6.25%	2	4.76%	0	0%	4	3.81%
Relaciones hechas en empleos anteriores	0	0%	1	2.38%	0	0%	1	0.95%
Creación de negocio, despacho, empresa propia	0	0%	3	7.14%	0	0%	3	2.87%
Integración a un negocio familiar	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Empresa donde realizó sus prácticas	2	6.25%	0	0%	0	0%	2	1,90%
No sabe / No responde	N/D	-	2	4.76%	0	0%	2	1,90%

Total	32	100%	42	100%	31	100%	105	100%
-------	----	------	----	------	----	------	-----	------

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 - 2019

Tabla 7 Nombre del sector en el que labora

En este trabajo ¿usted es?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
No aplica	24	77,50%
Empleado Privado	4	12,90%
Empleado Público	1	3,20%
Emprendedor	1	3,20%
Propietario	1	3,20%
TOTAL	31	100,00%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 - 2019

Tabla 8 Nombre de la Institución donde labora

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	24	77,60%
Ambar Accesorios	1	3,2%
Banco comercial de Manabí	1	3,2%
Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda.	1	3,2%
Cooperativa de ahorro y crédito Chone limitada	1	3,2%
Distribuidora Pepe	1	3,2%
GAD Junin	1	3,2%

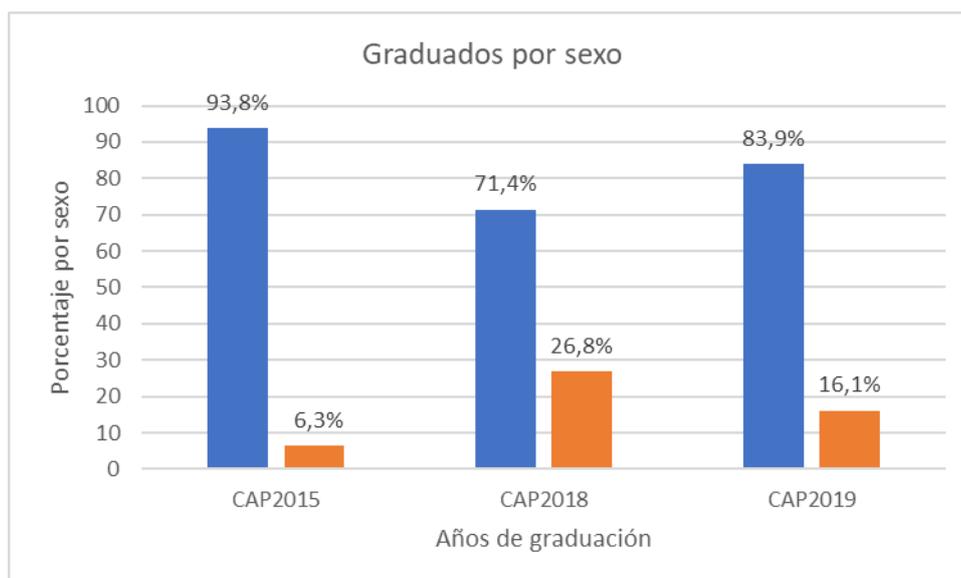
Restaurante Valencia	1	3,2
Total	31	100%

Fuente: Informe de Empleabilidad. Periodo 2015 – 2019

4.1.2. PREPARACIÓN DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA REALIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2015-2018-2019.

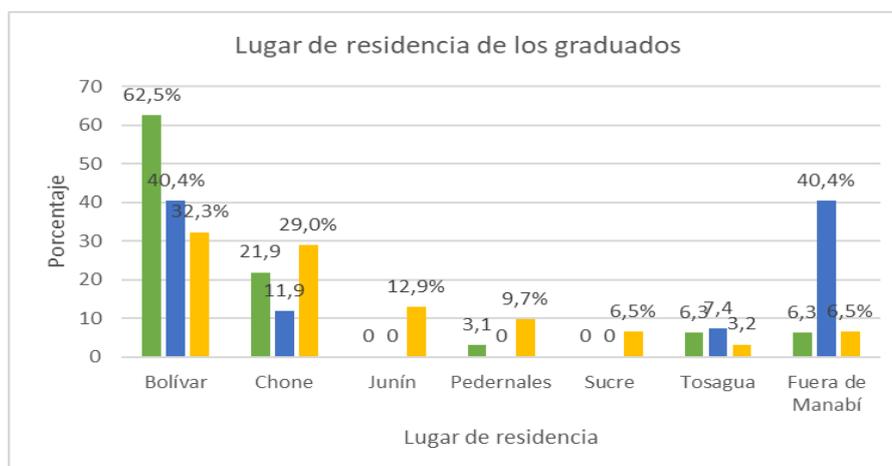
Para efectos se desarrolló la implementación de la información fue proporcionada por la ESPAM MFL de la ciudad de Calceta, la misma que contribuyó con el análisis de la situación de los graduados en los periodos de tiempo citados. La información presentada estuvo relacionada con los graduados de la CAP 2015, CAP 2018 y CAP 2019.

Gráfico 1 Graduados por sexo



De acuerdo con el gráfico 4.1., del 100% de graduados encuestados, mujeres y varones, se evidenció que durante el periodo 2015 el 93.8% de los estudiantes graduados fueron mujeres y el 6.3% correspondió a varones. Para el periodo 2018, el 71.4% correspondió a mujeres, mientras el 26.8% estuvo relacionado con los varones y finalmente para el periodo 2019, el 83.9 % de los estudiantes graduados fueron mujeres y solo el 16.1% correspondió a varones. Según Matarranz & Ramírez (2018), el periodo de tiempo conlleva cambios positivos en relación con el acceso de la mujer a la educación superior, aumentando el porcentaje de mujeres egresadas, y en ciertos territorios, sobre todo en aquellos que tradicionalmente han estado más masculinizados. Esto se refleja el aumento de la tasa de ingreso a la universidad por parte de las mujeres y sobre todo la continuidad más sostenida a nivel de permanencia de este género.

Gráfico 2 Lugar de residencia de los graduados

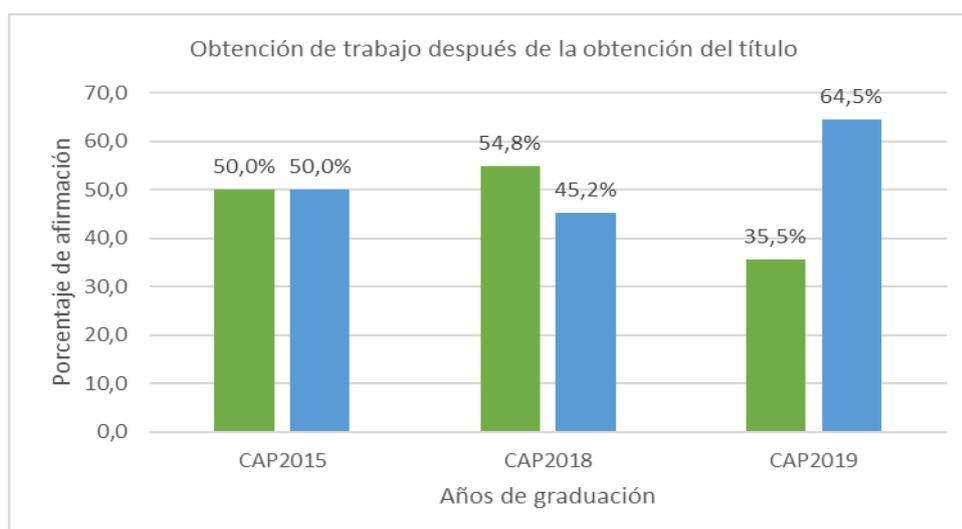


De acuerdo con el gráfico 4.2., del 100% de graduados encuestados, durante el periodo 2015, se evidencia que el 62.5% tuvo su residencia en la ciudad de Bolívar provincia de Manabí, el 21.9% de los encuestados afirmó que vive en Chone, de la ciudad de Junín no se registró ningún graduado, de la ciudad de Pedernales se registró el 3.1%, de la ciudad de Sucre no hubo respuesta, de la ciudad de Tosagua el 6.3% y finalmente de fuera de la, provincia de Manabí se registró un 6.3% de graduados.

Para el periodo 2018, se evidenció que el 40.48% tuvo su residencia en la ciudad de Bolívar provincia de Manabí, el 11.9% de los encuestados afirmó que vive en Chone, de la ciudad de Junín no se registró ningún graduado, de la ciudad de Pedernales no registró ningún graduado, de la ciudad de Sucre no hubo información de estudiantes, de la ciudad de Tosagua el 7.14% y finalmente de fuera de la provincia de Manabí se registró un 40.48% de graduados.

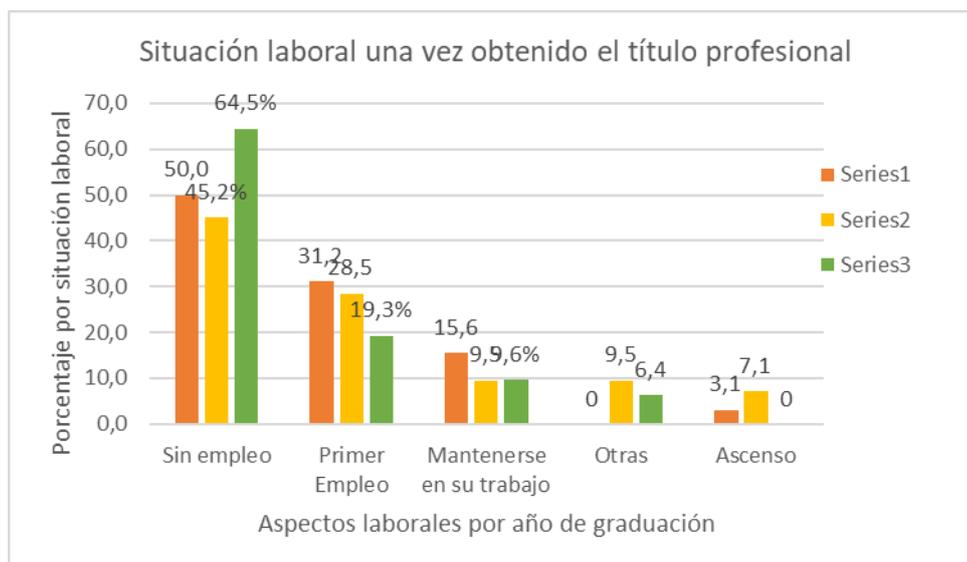
Para el periodo 2019, se evidenció que el 32.30% tuvo su residencia en la ciudad de Bolívar provincia de Manabí, el 29.0% de los encuestados afirmó que vive en Chone, de la ciudad de Junín se registró un 12.9%, de la ciudad de Pedernales se registró un 9,70%, de la ciudad de Sucre se registró un 6,50%, de la ciudad de Tosagua el 3.20% y finalmente de fuera de la provincia de Manabí se registró un 6.50 % de graduados. Al respecto, Silva (2017) “La solicitud de desempleo en nuestro país se incrementa por dos factores: la demanda de empleo en el sector de residencia, evidenciado en la limitada fuentes de trabajo y el crecimiento de la población en edad de trabajar” (pág.20).

Gráfico 3 Obtención de trabajo después de la obtención del título



De acuerdo con el gráfico 4.3., relacionado con la obtención de trabajo después de la obtención del título, del 100% de graduados encuestados de la Carrera de Administración Pública en el año 2015, un 50% de los estudiantes afirmaron que, si obtuvieron empleo, el otro 50% afirma que no obtuvieron empleo después de la obtención de título. En cuanto a la Carrera de Administración Pública durante el periodo 2018 el 54,80% obtuvieron empleo, mientras el 45,20% no adquirieron: En los que se refiere a la Carrera de Administración Pública en el año 2019, un 35,50% del estudiante supieron indicar que Si, mientras un 64,50% contestó que No. Al respecto Carranza (2015) “La importancia del perfil de egreso radica en el buen desempeño del egresado durante las prácticas profesionales, es una oportunidad para que las dependencias receptoras puedan contratarlo” (pág.75).

Gráfico 4 Situación laboral una vez obtenido el título profesional

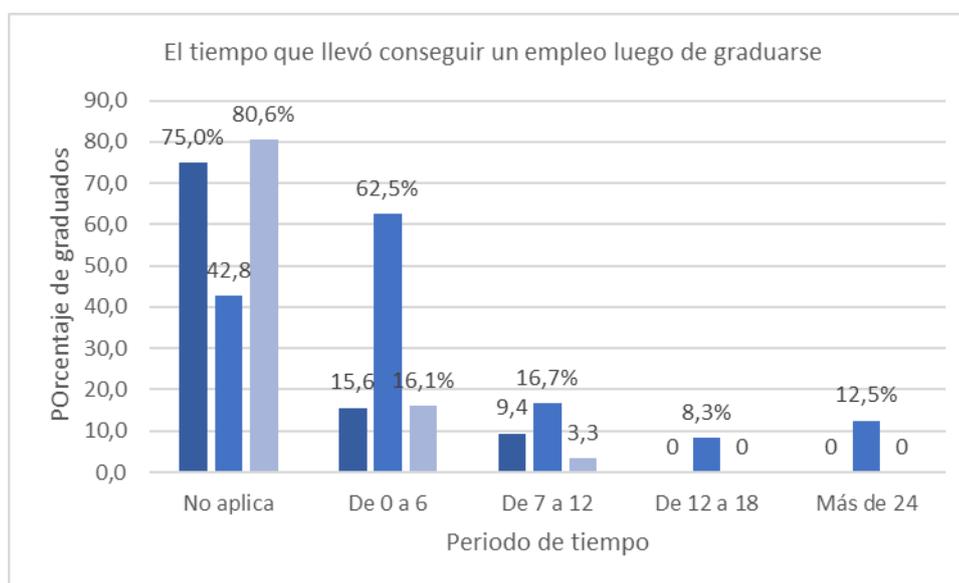


Con respecto a la información presentada en el Gráfico 4.4., la misma estuvo relacionada con la situación laboral una vez obtenido el título profesional de los graduados de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL. En donde, del 100% de los estudiantes graduados durante el período 2015, registraron en un 50.00% que estuvieron sin empleo, el 31.25% supo señalar que obtuvo su primer empleo, el 15.62% indicó que le permitió mantenerse en su trabajo y el 3.13% supo

señalar que obtuvo un ascenso. Para el año 2018, la información evidencia que el 45.24% de los encuestados estuvo sin empleo, el 28.57% de los mismos obtuvo su primer empleo, por otra parte, el 9.52% señaló que logró mantenerse en su trabajo, el 9.52% supo indicar que fueron otros aspectos, mientras un 7.15% de los encuestados supo señalar que obtuvo un ascenso.

Durante año 2019, la información obtenida de parte de los encuestados sugirió que el 64.52% estuvo sin empleo, el 19.35% señaló que obtuvo su primer empleo, el 9.68 de los encuestados supo señalar que pudo mantenerse en su trabajo, otras circunstancias un 6.45% y finalmente no obtuvieron ascensos en su trabajo un 0%. Para Silva (2017) “La problemática laboral en el país tiene origen estructural que incluye el desequilibrio entre oferta y demanda de empleo” (pág.20).

Gráfico 5 El tiempo que llevó conseguir un empleo luego de graduarse

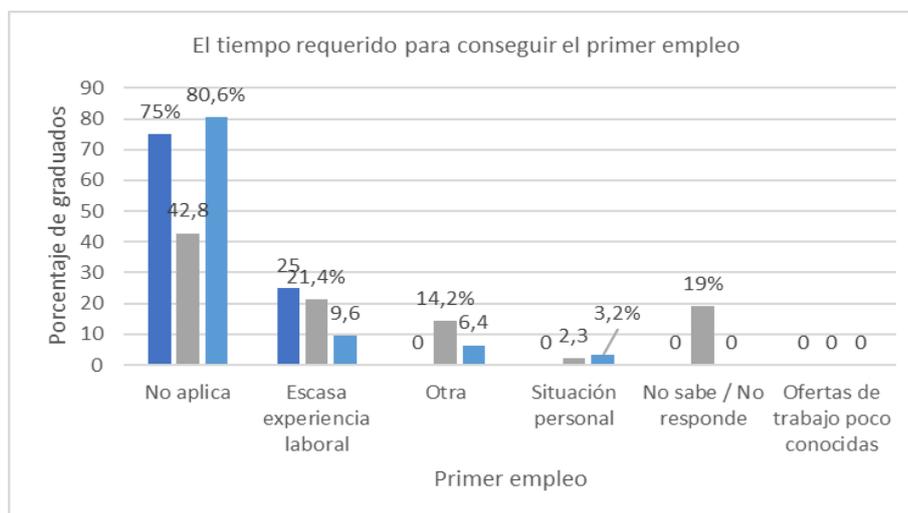


De acuerdo al gráfico 4.5., del 100% de graduados encuestados, durante el Periodo 2015, se evidenció que el 75% de los mencionados no aplicó en ninguna parte, un 15.6% supo señalar que le llevó de 0 a 6 meses conseguir un empleo, el 9.4% supo

contestar que le llevó 7 a 12 meses incorporarse a una plaza de trabajo, un 0% de 12 a 18 meses u más de 24 meses un 0%. Durante el período 2018, la información obtenida sugirió que los mencionados graduados no aplicaron en ninguna parte en un 42.86%, consiguieron un empleo luego de 0 a 6 meses un 62,50%, de 7 a 12 meses los hicieron el 16,70%, de 12 a 18 meses un 8,30% y lograron obtener una plaza de trabajo en más de 24 meses un 12,50%.

Durante el año 2019, los datos obtenidos evidenciaron que los mencionados graduados no aplicaron en ninguna parte en un 80.60%, consiguieron una plaza de trabajo luego de 0 a 6 meses el 16.10%, de 7 a 12 meses los hicieron el 3.30%, de 12 a 18 meses un 0% y lograron obtener una tasa de trabajo en más de 24 meses un 0%. Para Gutiérrez (2020) “Es indispensable designar funciones donde se establezcan claramente las actividades a desarrollar, su alcance, nivel de responsabilidad y delegación a personas que posean poca experiencia laboral” (pág.4).

Gráfico 6 El tiempo requerido para conseguir el primer empleo

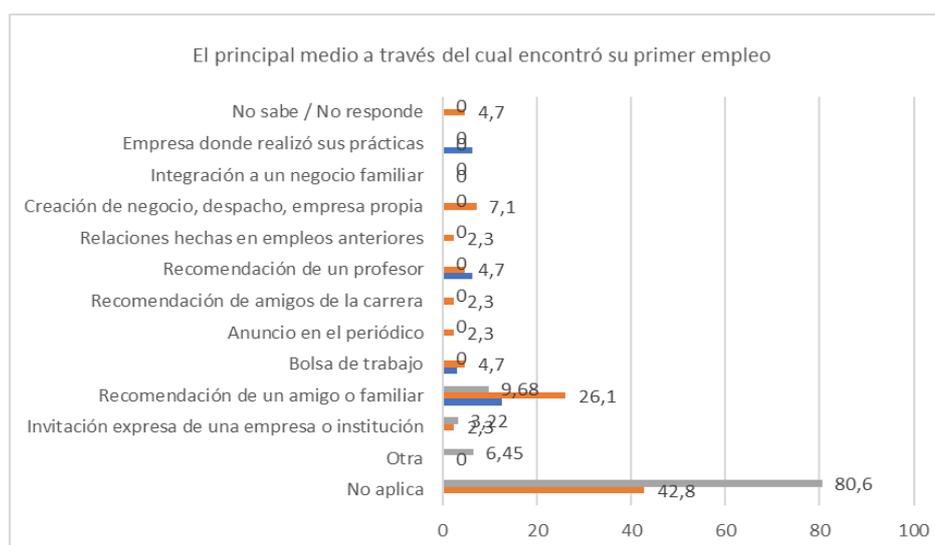


De acuerdo con el gráfico 4.6., del total de graduados encuestados, la información solicitada, respecto del tiempo requerido para conseguir el primer empleo, evidenció que, durante el año 2015, no aplicaron el 75% de los consultados,

además que por considerar tener una escasa experiencia laboral solo el 25% pudo conseguir una plaza de trabajo. Por otra parte, durante el año 2018 se registró que no aplicaron para conseguir el primer empleo el 42.86% de los egresados, el 21.43% pudo conseguir el primer empleo a pesar de su escasa experiencia laboral, por otro tipo de circunstancias el 14.29% de los encuestados pudo conseguir el primer empleo, por su situación personal el 2.38% demoró en conseguir trabajo y finalmente, No sabe / No responde un 19.05%.

La información presentada sugirió que durante el periodo 2019, el 80,65% de los graduados no aplicó para la obtención de su primer trabajo, así como también no lo hizo un 9,68% debido a la escasa experiencia laboral, por otras razones un 6,45% y debido a su situación personal un 3,23%. Al respecto Morell & Estévez (2018) “Las instituciones actuales están obligadas a ser más competitivas, por tanto, estas instituciones necesitan contratar personas sean cada vez más competentes y estén preparadas para enfrentar estos cambios y transformaciones”.

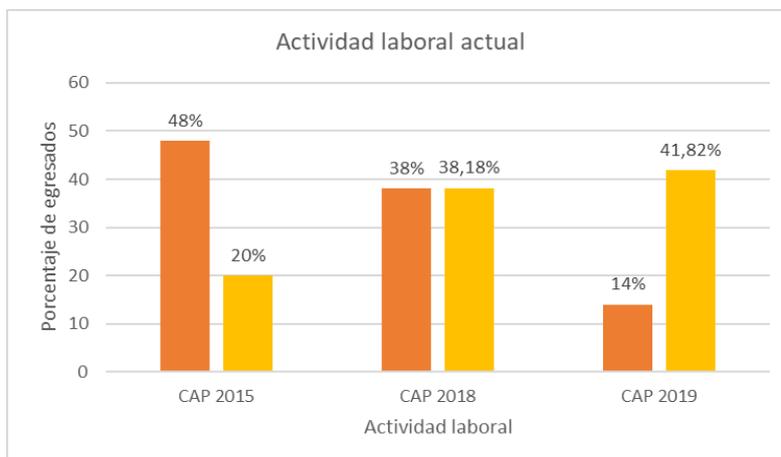
Gráfico 7 El principal medio a través del cual encontró su primer empleo



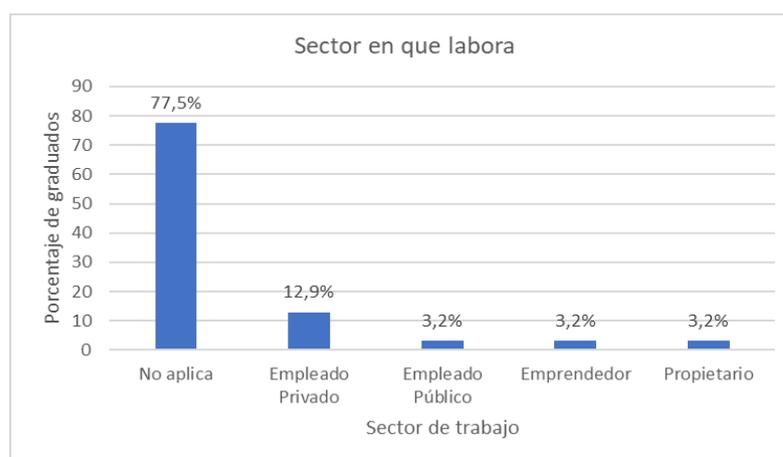
En función de la información presentada en el gráfico 4.7., respecto del principal medio a través del cual el graduado encontró su primer empleo, la información solicitada evidenció que durante el Periodo 2015, no aplica un 62.5%, encontró trabajo por medio de otra fuente distinta un 9.38%, por Invitación expresa de una empresa o institución un 0%, vía recomendación de un amigo o familiar el 12.5%, por medio de la bolsa de trabajo un 3.12%, por medio de un anuncio en el periódico el 0%, a través de una recomendación de amigos de la carrera un 0%, por conducto de una recomendación de un profesor el 6.25%, en base a las relaciones hechas en empleos anteriores el 0%, creación de negocio, despacho, empresa propia el 0%, Integración a un negocio familiar el 0%, aprovechando la empresa en donde realizó sus prácticas el 6.25%, no sabe / no responde N/D.

Durante el año 2018, no aplica un 42.86%, encontró trabajo por medio de otra fuente distinta un 0%, por Invitación expresa de una empresa o institución un 2.38%, vía recomendación de un amigo o familiar el 26.18%, por medio de la bolsa de trabajo un 4.76%, por medio de un anuncio en el periódico el 2.38%, a través de una recomendación de amigos de la carrera un 2.38%, por conducto de una recomendación de un profesor el 4.76%, en base a las relaciones hechas en empleos anteriores el 2.38%, creación de negocio, despacho, empresa propia el 7.14%, no sabe / no responde N/D 4.76%.

La información obtenida durante el año 2019 indica, que los graduados no aplican en un 80,65%, obtuvieron empleo por medio de fuentes distintas a las planteadas un 6,45%, por Invitación expresa de una empresa o institución el 3,22%, por medio de recomendación de un amigo o familiar el 9,68%, las demás opciones correspondieron al 0%. Según la opinión de Vélez & Zambrano (2020) “Los aspirantes deben en primer lugar tener su sistema de valores ético morales altamente desarrollados, así como una formación en aspectos como la excelencia en servicio al usuario” (pág.22)

Gráfico 8 Actualmente se encuentra laborando

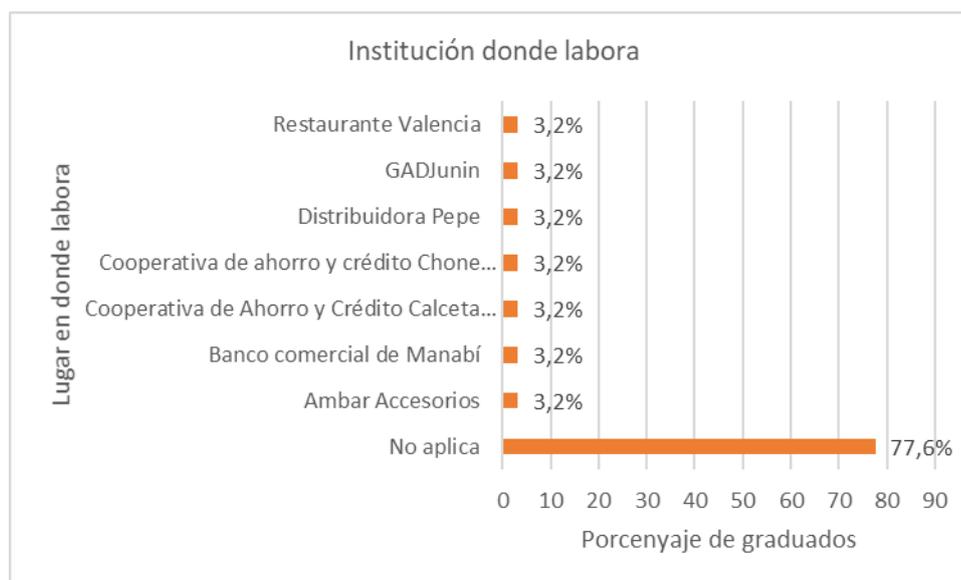
En función de la información presentada en el gráfico 4.8., respecto de que, si actualmente se encuentra laborando los graduados de la Carrera de Administración Pública, la información solicitada evidenció que durante el Periodo 2015, el 48% supo indicar que Si, mientras un 20% indicó que No. A nivel de CAP 2018 el 38% indicó que Si mientras el 38,18% señaló que No. En el caso de CAP 2019 el 14% supo señalar que Si y 41,82% que No.

Gráfico 9 Sector en donde trabaja

En función de la información presentada en el gráfico 4.9., respecto de dónde se encuentra laborando los graduados de la Carrera de Administración Pública, la

información solicitada evidenció que No aplica en un 77,50%, como empleado privado el 12.90%, como empleado público el 3.20%, como emprendedor el 3.20% y como propietario el 3,20%.

Gráfico 10 Institución en donde trabaja



En función de la información presentada en el gráfico 4.10, respecto de la institución en dónde se encuentra laborando los graduados de la Carrera de Administración Pública, la información solicitada evidenció que No aplica en un 77,60%, trabaja en Ambar Accesorios el 3,2%, trabaja en el Banco Comercial de Manabí el 3,2%, está actualmente laborando en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda. un 3,2%, se encuentra actualmente trabajando en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ilimitada en un 3,2, trabaja en la Distribuidora Pepe el 3,2%, se encuentra tomando servicios en al GAD Junín el 3,2% y finalmente está laborando en el restaurante Valencia un 3,2 de los graduados de esta carrera. Según Núñez & Pazmiño (2018) “La demanda ocupacional en el sector público es muy concurrente y por ende existe mayor nivel de desempleo de profesionales, el principal elemento que dificulta la empleabilidad de los graduados, es la falta de experiencia laboral” (pág. 53).

4.1.3. DETERMINAR EL PERFIL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ACUERDO A LAS EXPECTATIVAS DEL MERCADO LABORAL Y DEMANDA DE EMPLEO.

De acuerdo con la publicación de ESPAM MFL (2022) se planteó la siguiente misión de la carrera de Administración Pública:

Formar profesionales proactivos, éticos y competentes en la gestión pública con fundamentos de la Ciencia Política y Derecho, Administración y Gerencia Pública, Gestión Económica, Financiera y Desarrollo Social, Interculturalidad y Buen Vivir, mediante el uso de las metodologías de aprendizaje desarrolladoras, productivas y profesionalizantes, de carácter inter y transdisciplinar, que resuelvan problemas relacionados con el fomento del desarrollo local sostenible con participación ciudadana y control social del Estado democrático con base al poder popular para la generación de servicios públicos de calidad con equidad y calidez para toda la ciudadanía.

Por otra parte, la información entregada por la secretaría de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, ESPAM MFL (2021) señala las siguientes consideraciones que determinan el perfil profesional actual:

- Los objetivos alcanzados respecto del aprendizaje para el fomento de las capacidades de los profesionales

- Brindar una formación profesional al estudiante de la CAP en función de los aspectos étnico-cultural, el aporte científico, tecnológico y los saberes ancestrales.
- Fomentar la redistribución de la riqueza nacional de una forma mucho más justa fundamentada en la práctica de los valores y los derechos de las personas y del medio ambiente, en función de una planificación y el crecimiento sustentable.
- Promover el respeto a la interculturalidad como un punto de partida para la toma de decisiones cuya función se enmarquen en el dialogo inclusivo y social para resolver los distintos problemas sociales
- Implementar metodologías orientadas a la formación del estudiante de la CAP en función del desarrollo de sus valores.

Los objetivos alcanzados respecto del dominio de teorías, sistemas conceptuales, métodos y lenguaje de integración del conocimiento, la profesión y la investigación.

- Fomentar los aspectos éticos y del Buen Vivir en las dinámicas y tipos de servicios públicos que cumplan con las necesidades de la región sin descuidar los estándares de calidad
- Potenciar los aspectos comunicativos y del relacionamiento eficiente a nivel del talento humano en las instituciones públicas
- Desarrollar mecanismos de evaluación por medio de las tecnologías informáticas con la finalidad de optimizar las políticas públicas desde los mismos territorios

Los objetivos alcanzados respecto del nivel de aprendizaje y desarrollo de capacidades cognoscitivas de los profesionales.

- Profesionales con la capacidad de desarrollar de forma dinámica y eficiente los diversos aspectos operativos de las instituciones gubernamentales, así como tomar en cuenta el entorno donde se desarrollan estos
- Optimizar los aspectos relacionados con la planificación estratégica pública y relacionada con la calidad de los servicios ofertados.
- Fomentar el desarrollo de las habilidades comunicativas, al mismo tiempo potenciar las competencias relacionadas con la gestión administrativa y orientada a optimizar el servicio.

Los objetivos alcanzados respecto de los aprendizajes vinculados al proceso formativo e investigativo de los graduados de la Carrera de Administración Pública

- Realizar prácticas de micro planificación orientada al Buen Vivir
- Coadyuvar a formar personal profesional competente para la administración pública.
- Usar sistemas de información, plataformas virtuales y herramientas tecnológicas para una gestión administrativa transparente.
- Gestionar el desarrollo e implementación de procesos que tiendan a mejorar los indicadores de calidad educativa en función de la retroalimentación proveniente del comportamiento laboral de los graduados en el sector público.
- Facilitar los mecanismos adecuados y necesarios por medio de los cuales se planteen simulaciones o prácticas a nivel operativo.
- Realizar prácticas de campo donde apliquen las competencias adquiridas en la elaboración, evaluación y administración de proyectos en diferentes tipos de organizaciones públicas.

4.2 FASE 2. CATEGORIZAR LOS FACTORES DE LA PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL A LA DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.

De acuerdo con la información publicada por la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Los administradores públicos formados en la ESPAM MFL serán capaces de responder a las exigencias de cambio que supone el objetivo N° 1 del Plan Nacional del Buen Vivir (PNVB). En este sentido ESPAM MFL (2022) identifica lo siguiente:

- Ofrecer a los usuarios de las instituciones gubernamentales públicas servicios ágiles y de calidad
- Diseñar e implementar alternativas en el área de prestación de servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades de la comunidad en general y sobre todo contribuyan al cumplimiento de sus derechos ciudadanos.
- Diseñar y poner en marcha diversas dinámicas y tipos de servicios públicos que cumplan con las necesidades de la región sin descuidar los estándares de calidad.
- Gestionar de una forma adecuada y técnica los recursos a nivel de talento humano, materiales y económicos destinados a la prestación de servicios públicos en cada territorio.
- Optimizar la planificación sectorial con miras a mejorar permanentemente los servicios ofertados a la ciudadanía.
- Optimizar los aspectos inherentes a la tramitología de las entidades gubernamentales con la finalidad de mejorar el acceso a los servicios prestados por las instituciones públicas.

De acuerdo a la información publicada por ESPAM MFL (2022) se indica: que a nivel institucional se prepararán profesionales aptos para desarrollar tareas y responsabilidades propias de la administración pública en donde el trabajo eficiente está direccionado a mejorar la prestación de los diversos servicios que se ponen a disposición de los usuarios desde las instancias gubernamentales, al mismo tiempo, cumpliendo con los estándares de calidad (pág.4).

4.2.1 REALIZA UN ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL Y LA DEMANDA DE EMPLEO EN LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL, PERIODO 2015-2018-2019.

En este apartado se hizo referencia a la pertinencia profesional, enmarcada en las necesidades que tiene la sociedad y las expectativas que los graduados de esta carrera universitaria contribuyan de una forma adecuada a la resolución de los grandes problemas existentes y que requieren de soluciones creativas e innovadoras. Por otra parte, siendo esta una carrera que está vinculada irrestrictamente a la administración pública, esta se enmarca también en la consecución de objetivos nacionales en función de cumplir con las estrategias del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV), en donde fundamentalmente se construyen soluciones que benefician a la población en general. Por lo tanto, es responsabilidad del egresado formar parte de los desafíos y perfiles del administrador público, mediante la profesionalización de talento humano capaz de competir laboralmente favoreciendo la meritocracia y desarrollando sus capacidades de gestión para el desarrollo de la eficiencia en la gestión gubernamental.

El ámbito laboral de los egresados de la Carrera de Administración Pública es amplio y diverso. Como primera prioridad se entiende que debe existir un enrolamiento a nivel de la gestión pública, es decir prestar sus servicios en las entidades gubernamentales, cumpliendo responsabilidades relacionadas con la administración de bienes y servicios públicos y talento humano ya sea a nivel local o internacional. Una segunda opción corresponde a la implementación de emprendimientos relacionados con investigación, asesorías, talento humano, o soporte técnico a nivel privado.

En el campo laboral es muy amplio para el egresado de la Carrera de Administración Pública, el mismo que puede desempeñarse en los siguientes ámbitos:

- Administración pública local y seccional
- Entidades gubernamentales
- Instancias públicas de control
- Empresas públicas y privadas.

En este sentido, a través de la publicación realizada por ESPAM MFL (2022) se indica: La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” por medio de la implementación de la CAP responde a los requerimientos legítimos de una comunidad que busca una relación más dinámica y productiva con las entidades gubernamentales, desde una perspectiva que les permita a los ciudadanos contar con servicios de calidad y calidez respetando la diversidad cultural. En este sentido, la propuesta de la CAP responde a diversos aspectos operativos que a criterio de esta institución educativa se deben tomar en cuenta.

Así, por ejemplo, el ámbito medioambiental, el Sumak Kawsay, la educación de calidad y la formación académica de los graduados.

4.2.2 DETERMINAR LOS PRINCIPALES FACTORES DE PERTINENCIA EN LAS INVESTIGACIONES PRECEDENTES DE LA CARRERA SOBRE LAS MALLAS CURRICULARES DEL PERÍODO DE ESTUDIO.

4.2.2.1 MALLA CURRICULAR NO VIGENTE

Tabla 9 Malla curricular primer semestre

Asignatura	Primer Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Matemáticas I	Ecuaciones	Funciones y Gráficas	Funciones exponenciales y logarítmicas	Rectas y sistemas de ecuaciones		
Contabilidad	Fundamentos y principios contables.	Registro de las operaciones mercantiles.	Resumen e información a través de la hoja de trabajo y los estados financieros.	Procedimientos de ajustes y de cierre.		
Comunicación técnica	Introducción a la comunicación	Redacción y preparación de escritos técnicos y científico.	Elaboración de documentos técnicos.	Redacción de artículos científicos.		
Fundamentos de economía	Introducción a la Economía	Principios Básicos de la Economía	Modelos Económicos			
Comunicación y liderazgo I	Comunicación verbal y no verbal	Comunicación en la empresa y asertiva	Liderazgo			
Administración I	La Administración: conceptos básicos	El sujeto como esencia de los procesos administrativos	La administración y la formación integral del nuevo profesional.	Administración y gerencia.	La importancia de la eficiencia y eficacia para la Administración	Funciones determinantes de la administración

Prácticas administrativas I	Investigación Científica	Modalidades de Proyectos de Investigación				
Valores y normativas institucional I	Normativa institucional	Valores				

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 10 Malla curricular segundo semestre

Asignatura	Segundo Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Matemáticas II	Diferenciación.	Temas adicionales de diferenciación	Trazado de curvas.	Aplicaciones de la diferenciación		
Contabilidad II	Sistema de control de inventario	Tratamiento del Efectivo	Ajustes generales	Inversiones Financieras		
Metodología de la investigación	Métodos y técnicas de la investigación científica	Caracterización de la investigación científica	Marco Teórico: conceptual - referencial	Diseño metodológico.		
Microeconomía I	Introducción	Cómo funcionan los Mercados	Las elecciones de los Consumidores			
Comunicación y liderazgo II	Enfoques básicos sobre el liderazgo	Temas contemporáneos del liderazgo	Estilos de dirección	Dirección por competencias	Liderazgo personal	El líder en la empresa y en la sociedad: cultura, valores y cambio
Administración II	La administración ayer y hoy.	Administración y el entorno global.	Diseño organizacional y sus condicionantes.	La gerencia y los fundamentos de la planeación.		
Prácticas administrativas II	Sección preliminar	Introducción	Marco teórico	Materiales y métodos	Resultados y discusiones	Conclusiones y recomendaciones
Valores y normativas institucional II	Normativa institucional	Valores				

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 11 Malla curricular tercer semestre

Asignatura	Tercer Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Matemáticas III	Diferenciación y Aplicaciones	Trazados de Curvas	Aplicaciones de la Diferenciación	Integración	Métodos y Aplicaciones de la Integración	
Contabilidad de costos I	El negocio, la empresa y la industria	La organización industrial	El costo y el gasto	Los elementos del costo: materiales	Los inventarios	Las fórmulas del costo y los estados financieros
Estadística	Qué es la estadística	Frecuencias	Representación gráfica	Medidas de tendencia central		
Micro economía II	Empresas y mercados	Mercado de factores	Fallas de mercado y el gobierno			
Derecho mercantil	Nociones de Derecho Mercantil	De los comerciantes	De las obligaciones mercantiles	De los títulos de valor y títulos ejecutivos	De los contratos mercantiles	
Control de gestión I	El control de gestión en el marco de la organización	Diagnóstico estratégico	El control de los recursos humanos	Producción de bienes y servicios	Definición del producto principal	El reporte financiero
Prácticas administrativas III	Pasos del trabajo de año (parte 1)	Pasos del trabajo de año (parte 2)				
Ética profesional I	La ética profesional o deontología	El éxito y la automotivación	Códigos de conducta	Ética, mercado y negocio.		

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 12 Malla Curricular cuarto semestre

Asignatura	Cuarto Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Matemática financiera	Progresiones	Interés Simple y Compuesto	Descuentos	Ecuaciones de valores equivalente	Anualidades, anticipadas, diferidas, generales	Amortización, fondo de amortización, Acciones, bonos y obligaciones.
Contabilidad de costos II	La mano de obra	Los gastos de fabricación	Terminación del ciclo contable	Sistemas de costos por procesos	Costos por órdenes de producción	Relaciones de costo – volumen – utilidad
Estadística aplicada	Medidas de dispersión	Números índices	Regresión y correlación	Muestreo	Hipótesis	Probabilidad
Investigación de mercado	Introducción a la investigación de mercados	Definición del problema de investigación de mercados y enfoque	Diseño de la investigación	Diseño de la investigación exploratoria	Diseño de investigación exploratoria: investigación cualitativa	Diseño de investigación descriptiva: encuesta y observación
Derecho laboral	Generalidades y conceptos básicos	El contrato individual de trabajo	Las jornadas de trabajo	El trabajo de los menores	Diferentes modalidades de trabajo	Riesgos de trabajo
Control de gestión II	El control de gestión en el marco de la organización	El control de gestión	Administración pública	Herramientas de la administración	El proceso administrativo	El control interno
Prácticas administrativas IV	Pasos del trabajo de año (sección I)	Pasos del trabajo de año (sección II)				
Ética profesional II	La ética y los códigos de la ética	Calidad y ética en los negocios	Ética, mercado y negocios	Dilemas éticos - jurídicos en los negocios.		

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 13 Malla curricular quinto semestre

Asignatura	Quinto Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Investigación operativa i	Introducción a la Investigación de Operaciones	Programación Lineal	Dualidad y Análisis de Sensibilidad	Modelo de Transporte	Pronósticos.	
Contabilidad administrativa	Concepto contabilidad administrativa. Principales usuarios de la información contable	Introducción al comportamiento y las relaciones costo-volumen	Medición del comportamiento del costo	Sistema de Administración de costo y costeo basados en actividad	Información apropiada y toma de decisiones: Decisiones de Marketing	Información apropiada y toma de decisiones: Decisiones de Producción.
Desarrollo regional i	Generalidades de Desarrollo Regional	América Latina y el Caribe	Ecuador escenario Regional y Provincial	Análisis de la realidad Geográfica y de los recursos naturales del País	Análisis de la realidad Geográfica y de los recursos naturales del País	Manabí, estudio de su realidad Geográfica, Histórica, Social, Económica, Política
Macroeconomía i	Introducción a la macroeconomía	Controversias básicas del análisis macroeconómico	El largo plazo, el crecimiento económico			
Derecho societario	Las sociedades o compañía	Sociedades de capital	La sociedad de responsabilidad limitada	La sociedad en comandita simple y por acciones	La sociedad anónima	
Emprendimiento	El profesional entrepreneurs	Las etapas del empresario moderno	Tipos de emprendimientos	Hagamos empresa	Desarrollo de un proyecto	
Prácticas administrativa v	Antecedentes y situación problemática	Marco teórico	El problema	Objetivos	Justificación del proyecto	Diseño metodológico
Gestión ambiental	Introducción, antecedentes, preocupación hacia el medio ambiente	Desarrollo del concepto y practica d los sistemas de gestión medioambiental	Importancia de la normalización, conceptos fundamentales. Serie de normas ISO14000, EMAS. Certificación. Correspondencia ISO 1400/ISO9000	Revisión ambiental inicial como situación de partida a la Implantación de un SGM	Sistemas de gestión medioambiental conforme a la norma UNE-EN-ISO 14001	Análisis e interpretación de los requisitos de la norma UNE-EN-ISO 14001 mediante casos prácticos

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 14 Malla curricular sexto semestre

Asignatura	Sexto Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Investigación Operativa II	inventarios	Línea de espera	Simulación	Teoría de juegos	Cadenas de Markov	Programación académica
Análisis Financiero	Introducción a conceptos Elementos Finanzas	Técnicas de Análisis Financiero	Consideraciones Especiales en los Métodos de inversiones	Planteamiento de Inversiones a Corto Plazo		
Desarrollo Regional II	Contexto mundial	Evolución de la economía nacional	La integración	Concentración y distribución de la riqueza	Descentralización y autonomías	Organismos de desarrollo local y regional
Economía II	La economía real	La economía monetaria: dinero y crédito	El modelo IS/LM	La historia del dinero		
Derecho tributario	Concepto y fuentes de derechos tributarios	Las categorías tributarias	La obligación tributaria	Procedimientos tributarios	Potestad sancionadora	La revisión de los actos en vía administrativa
Emprendimiento II	Desarrollo de nuevos productos de servicios	La empresa	Estudio administrativo	Integración de equipos de trabajo	Estudio de mercado	Estudio técnico
Prácticas administrativas VI	Introducción	Marco teórico	Objetivos	Relato de experiencia	Resultados	Conclusiones y recomendaciones
Comportamiento organizacional	Fundamentos de comportamiento organizacional	Metas y retos del comportamiento organizacional: la Responsabilidad y los Valores	Modelos de comportamiento organizacional	Liderazgo: el líder del equipo		

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 15 Malla curricular séptimo semestre

Asignatura	Séptimo Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Administración de Operaciones I	Ingeniería de Procesos	Diseño y selección del proceso de Manufactura / servicio	Administración de Operaciones			
Auditoría Gubernamental	El proceso administrativo	El control de la organización pública	Ley Orgánica de administración financiera y control			

Administración Pública I	Gerencia pública	Sistema de organización	Sistema de Recursos Humanos	Sistema de planificación		
Finanzas I	La función de finanzas en la Empresa	Ciclo de operaciones de los Negocios	Naturaleza de la información financiera	Las decisiones de Negocios y los estados financieros	Conceptos introductorios de finanzas públicas	
Ley de Contratación Pública	La normativa de contratación pública	Bases de datos de contratación pública	Principios que inspiran la contratación pública	Redacción de pliegos de cláusulas administrativas	Ejecución de un contrato administrativo	Resolución contractual. Indemnización de daños y perjuicios
Formulación y Evaluación de Proyectos I	Análisis preliminar el Estudio de Proyecto	Conceptos básicos en la formulación y evaluación de proyectos	Generación de ideas	Selección del tema		
Prácticas administrativas VII	Selección preliminar	Capítulo 1: planteamiento, formulación, justificación y objetivos	Capítulo 2: marco teórico	Capítulo 3: desarrollo metodológico	Capítulo 4: resultados	Capítulo 5 conclusiones, recomendaciones
Negociación y solución de conflictos	Psicología social: conflicto y negociación	Concepto y modelos explicativos de la negociación	Planificación y estrategias de la negociación	Procedimientos y límites de la negociación	Fases de negociación	Estilo de negociación

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 16 Malla curricular octavo semestre

Asignatura	Octavo Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Administración de Operaciones II	Estrategia de operaciones	Gerencia de proyectos de operaciones	Reingenierías de procesos empresariales			
Auditoría Gubernamental II	Responsabilidades	Control de bienes del sector público	el control interno de la organización pública	Sistema de control fiscalización y auditoría de la gestión pública		
Administración pública II	Sistema de inversión pública	Sistema de administración financiera	Sistema de información	Sistema de control fiscalización y auditoría de la gestión pública		
Finanzas II	Introducción	El papel del gerente financiero	Administración del efectivo y valores comerciales	Flujo de efectivo	Cuentas por cobrar y administración de inventarios	Técnicas de elaboración del presupuesto de gastos de capital
Instrumentos Jurídicos I	Introducción al derecho. Derecho administrativo básico	El medio ambiente como objeto de regulación jurídica	La protección del patrimonio natural, la	La protección jurídica de las costas, de la		

			biodiversidad y los montes	calidad de las aguas		
Formulación y evaluaciones de proyectos II	Investigación del tema	Estudio de mercado	Estudio técnico y organizacional	Estudio económico	Evaluación del proyecto	Conclusiones generales. Recomendaciones
Prácticas administrativas VIII	Sección Preliminar	Capítulo 1: introducción	Capítulo 2: marco teórico	Capítulo 3: desarrollo metodológico	Capítulo 4: resultados	Capítulo 5: conclusiones, recomendaciones
Derecho Público I	Introducción. Los principios de un régimen democrático constitucional	El imperio de la ley y la supremacía constitucional	La distribución vertical del poder	Los derechos humanos. introducción	Los derechos humanos. categorías	Los derechos humanos. garantías
Gestión de Talento Humano I	Generalidades del Talento Humano	Reclutamiento de personal	Selección de personal	Diseño de cargos	Descripción y análisis de cargos	Evaluación del desempeño

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 17 Malla curricular noveno semestre

Asignatura	Noveno Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Administración Estratégica I	Fundamentos de la gestión estratégica	Análisis estratégico interno	Análisis estratégicos del entorno externo			
Presupuesto I	La planificación y el presupuesto	El sistema presupuestario	Aspectos conceptuales del presupuesto público	Clasificaciones presupuestarias	El presupuesto por programas	Medición de la producción pública e indicadores de gestión presupuestaria
Gerencia Pública	Conceptos básicos de gerencia pública	Costes de transacción y presupuesto público				
Fuentes de Financiamiento	Economía	Mercado de valores	Emisión de acciones y valoraciones	Sistema de amortización de préstamos	Créditos, endeudamiento, dividendos	
Instrumentos Jurídicos	El régimen jurídico de la contaminación atmosférica, acústica y lumínica y de los residuos	Nociones sobre el derecho urbanístico	El derecho a la protección del medio ambiente			
Probidad Pública	Objeto de la ética, esencia de la moral, libertad y necesidad	La moral como ámbito práctico, sus determinaciones y sus problemas	Doctrinas éticas fundamentales			
Proyecto de Tesis	Antecedentes	Marco teórico	Diseño metodológico	Plan analítico del desarrollo de tesis	Presupuesto y fuentes de financiamiento	Bibliografías y anexos

Derecho Público II	Los partidos políticos y las elecciones	La distribución horizontal del poder. Introducción	Los poderes del gobierno	Las leyes	La administración de justicia	
Gestión de Talento Humano II	Políticas salariales	Nómina de pago	Seguridad social	Desarrollo humano		

Fuente: ESPAM MFL

Tabla 18 Malla curricular décimo semestre

Asignatura	Décimo Semestre					
	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5	Tema 6
Administración Estratégica II	Selección y formulación de estrategias	Implementación de las estrategias	Evaluación y control de estrategias			
Presupuesto II	Marco legal del presupuesto público en Ecuador	Técnicas para la formulación del presupuesto	Control presupuestario			
Gerencia Pública II	Las innovaciones en gestión pública	La evolución de la producción pública				
Régimen laboral del funcionario público	Concepto de función pública	Contemporaneidad con el surgimiento de la legislación industrial u obrera	Denominaciones del estudio de la función pública	Función de legislación obrera	Los empleados públicos y la cuestión social	Tendencia expansiva del derecho laboral
Desarrollo de Tesis	<i>antecedentes</i>	<i>Marc teórico</i>	<i>Desarrollo metodológico</i>	<i>Resultados y discusión</i>	<i>Conclusiones y recomendaciones</i>	<i>Bibliografías y anexos</i>

Fuente: ESPAM MFL

4.2.2.1 MALLA CURRICULAR VIGENTE

Tabla 19 Malla Curricular Vigente



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
"MANUEL FÉLIX LÓPEZ"
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MALLA CURRICULAR

DISTRIBUCIÓN DE ASIGNATURAS POR CAMPOS FORMATIVOS										Suma	Prácticas Pre-Profesionales con la Graduación						
Cátedra Integradora=CI; Itinerario=IT; Fundamentos Teóricos=FT; Práxis Profesional=PP; Epistemología y Metodología de Investigación=EM; Imag. de Saberes, Contarías y Cultura=SCU; Comunicación y Lenguaje=CL																	
BÁSICA	I	AF-0101	Historia de la Administración Pública (FT)	AF-0102	Gerencia Pública y Gobernanza (FT)	AF-0103	Derecho Constitucional (FT)	AF-0104	Introducción a la Economía (FT)	AF-0105	Participación Ciudadana (FT)	AF-0106	Ética Pública e Interculturalidad (SCU)	AF-0107	Lenguaje y Comunicación (CL)	800	
	II	AF-0201	Ciencia de la Administración Pública (FT)	AF-0204	Economía Política (FT)	AF-0205	Derecho Administrativo (FT)	AF-0208	Álgebra Lineal (FT)	AF-0209	Liderazgo en la Administración Pública (FT)	AF-0210	Metodología de la Investigación Social (EM)	AF-0207	Comunicación para el Liderazgo (CL)	800	
	III	AF-0301	Microeconomía (FT)	AF-0305	Derecho Laboral (FT)	AF-0311	Gestión del Talento Humano (FT)	AF-0308	CI: Organización del Talento Humano (PP)	AF-0306	Gestión Pública Intercultural (SCU)	AF-0312	Contabilidad General (FT)	AF-0306	Lenguaje Lógico Matemático (FT)	760	Práctica Pre-Profesional
PROFESIONAL	IV	AF-0404	Macroeconomía (FT)	AF-0412	Contabilidad Gubernamental (FT)	AF-0413	Gerencia Pública (FT)	AF-0413	Control de Gestión de la Administración Pública (FT)	AF-0412	CI: Control Interno del Desempeño Institucional (PP)	AF-0410	Estadística (EM)			800	Práctica Pre-Profesional
	V	AF-0514	Sociología (FT)	AF-0515	Planificación Estratégica (FT)	AF-0514	CI: Planes de Desarrollo Territorial (PP)	AF-0515	IT: I: Diseño de Proyectos de Inversión Pública (PP)	AF-0516	IT: I: Diseño y Creación de Procesos BPM (PP)	AF-0517	Gobiernos Locales e Instituciones Regionales (SCU)	AF-0506	Matemática Financiera (FT)	840	Práctica Pre-Profesional
	VI	AF-0611	Gestión de la Servidumbre en la Administración Pública (FT)	AF-0615	Presupuesto y Finanzas (FT)	AF-0615	Derecho Fiscal (FT)	AF-0615	CI: Administración de Recursos Públicos (PP)	AF-0616	IT: I: Estrategias de Gerencia Basadas en Proyectos (PP)	AF-0616	IT: II: Implementación de Sistemas Administrativos (PP)	AF-0604	Investigación Operativa (EM)	840	Prácticas de Vinculación
INTEGRACIÓN	VII	AF-0723	Gobierno Electrónico e-Gov (FT)	AF-0715	Dirección Pública y Estrategia Política (FT)	AF-0723	CI: Tecnologías al Servicio de la Administración Pública (PP)	AF-0716	IT: I: Evaluación de Proyectos de Inversión Pública (PP)	AF-0716	IT: II: Evaluación Integral de Sistemas Basados en Procesos (PP)	AF-0710	Metodologías de Trabajo para la Gestión Pública (EM)	AF-0707	Lenguaje Documental de la Administración Pública (CL)	840	Prácticas de Vinculación
	VIII	AF-0823	Sistema Político Ecuatoriano (FT)	AF-0815	Políticas Públicas (FT)	AF-0824	Análisis Integral de Políticas Públicas (FT)	AF-0815	Trabajo de Titulación I (EM)	AF-0807	Redacción y Estadística (CL)					800	
ACCIÓN	IX	AF-0906	Régimen de Buen Vivir (FT)	AF-0915	Estrategias Administrativas para el Buen Vivir (FT)	AF-0915	Trabajo de Titulación II (EM)	AF-0925	Relaciones Internacionales para la Interculturalidad (SCU)							720	
	X	PROYECTO INTEGRADOR DE SABERES: Diseño de proyectos de administración pública para el buen vivir															
Asignatura Unidad Básica (Amarillo) Asignatura Unidad Profesional (Verde) Asignatura Unidad Teórica (Azul) Cátedra Integradora (Naranja) Itinerario (Gris) Prácticas pre-profesionales (Rojo) Vinculación (Rosado)										7200							

Fuente: ESPAM MFL (2022)

4.2.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS PARA DEL ESTUDIO COMPARATIVO.

Esta fase se desarrolló en función de la información proporcionada por la ESPAM MFL, la misma que contribuyó a determinar aspectos como la demanda de empleo y perfil profesional en graduados de la Carrera de Administración Pública de la

ESPAM MFL en los periodos 2015-2018-2019, y así determinar la realidad laboral de los profesionales de Administración Pública en el campo laboral. Para efectos de desarrollar este apartado, la información fue proporcionada por esta institución, la misma que, guarda relación con el perfil profesional y demanda de empleo en graduados en este periodo de tiempo, para lo cual se tomaron en cuenta el criterio de 185 graduados.

Este primer análisis comparativo se enmarca y hace referencia a los Objetivos Nacionales de Desarrollo para el Buen Vivir, definidas en el Objetivo N° 7 del Plan Nacional del Buen Vivir, “Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía” (Senplades, 2017, pág. 9). En este sentido, el estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la Carrera de Administración Pública (CAP) ESPAM MFL, contempla diversos indicadores entre los cuales se encuentran: Sexo de los egresados, en este sentido, la información evidencia que, entre los periodos educativos 2015 al 2019, el número de mujeres egresadas superó ampliamente a los hombres. Tal es así que, en el año 2015, el 93.8% de los egresados de la CAP fueron mujeres, mientras solo el 6.3% fueron hombres. Para el periodo 2018, el 71,40% de los egresados de la CAP fueron mujeres y, solo el 28,60% fueron hombres. Para el periodo 2019, el 83,90% de los egresados de la CAP fueron mujeres y el 16,10% fueron hombres. Cumpliendo con uno de los enunciados del perfil de la carrera, esto es: “Formar al profesional de la Carrera de Administración Pública desde la perspectiva étnico-cultural con base al conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales”.

El estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la Carrera de Administración Pública (CAP) ESPAM MFL, contempla diversos indicadores entre los cuales se encuentran: El lugar de procedencia de los estudiantes entre los periodos educativos 2015 al 2019. Para el periodo 2015 el flujo de estudiantes proveniente del Cantón Bolívar correspondió al 62.5% de la población estudiantil de la CAP, provenientes de Chone el 21.9%, de Junín no se

tiene información, de Pedernales el flujo fue del 3.1%, de Tosagua fue el 6.3% y del fuera de la provincia de Manabí el 6.3%. Para el año 2018 el flujo de estudiantes de la CAP proveniente del Cantón Bolívar fue del 40,48%, el flujo registrado desde el cantón Chone fue del 11,90%, Junín no registran información, Pedernales no registra información, Sucre no registra información, el flujo de estudiantes provenientes de Tosagua fue del 7,14% y de fuera de Manabí fue del 40,48%. Para el año 2019 el flujo de estudiantes de la CAP proveniente del Cantón Bolívar fue del 32,30%, de Chone un 29,00%, de Junín el 12,90%, provenientes de Pedernales fue del 9,70%, del cantón Sucre el 6,50%, de Tosagua el 3,20% y de fuera de Manabí un 6,50%.

Respecto a los aspectos laborales que ha permitido la obtención del título profesional en la Carrera de Administración Pública, para el 2015 el 50.00% de los graduados estuvieron Sin empleo, lograron obtener su primer el 31.25%, se mantuvieron en su trabajo el 15.62% y recibieron un ascenso el 3.13%. Para el año 2018, sobre el mismo ítem consultado, el 45.24% señalaron que estuvieron Sin empleo, obtuvieron su Primer Empleo el 28.57%, se mantuvieron en su trabajo el 9.52% y recibieron un Ascenso el 7.15%. La información obtenida en el período 2019 registra que el 64.52% de los graduados estuvieron Sin empleo, obtuvieron su Primer Empleo el 19.35%, se Mantuvieron en su trabajo un 9.68% y no se registraron datos de ascensos.

Estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL, también tomó en cuenta el tiempo, que le llevó al graduado conseguir el primer empleo. Es así que, para el periodo 2015, el 75% de los consultados no aplicaron para un empleo, en cambio un 15.6% lo consiguió después de 6 meses, el 9.4% lo consiguió entre 7 y 12 meses.

Para el periodo 2018 no destinaron para un empleo un 42.86%, el 62,50% indicó que encontró un empleo a los 6 meses, el 16,70% señaló que fue entre 7 a 12 meses, el 8,30% entre 12 y 18 meses y más de 24 meses el 12,50%. Finalmente, en el periodo 2019 un 80,60% de los graduados no aplicó a ningún trabajo, el 16,10% logró conseguir un empleo hasta los 6 de graduados, el 3,30% lo consiguió entre 7 y 12 meses.

El estudio comparativo también hace referencia a las diferencias que existe entre la malla curricular no vigente (2015), y (2018) (2019) la malla curricular vigente. En este sentido, el análisis evidencia que existe diferencias abismales entre ellas, así, por ejemplo:

Tabla 20 Diferencias entre las Mallas curriculares

Cuadro comparativo	
Malla curricular no vigente	Malla curricular vigente
Malla curricular conformada por 10 ciclos	Malla curricular conformada por 9 ciclos
Contenido con un enfoque teórico	Contenido enfocado en las tendencias actuales de la economía
Se fomenta el emprendimiento	Se trabaja en función de desarrollar el talento humano a nivel de egresados
Se desarrollan los conocimientos respecto de las herramientas de la administración	Se utiliza las herramientas informáticas al servicio de la administración pública
Formar profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país	Denota pertinencia para ejercer cargos en la gestión administrativa del sector público

Se fomenta la importancia de la eficiencia y eficacia para la administración	Fortalece la prestación de servicios públicos territorializados con estándares de calidad y calidez.
Se desarrollan actividades relacionadas con la reingeniería de procesos empresariales	Implementa modelos de prestación de servicios públicos territorializados con estándares de calidad y satisfacción de la ciudadanía
Se trabaja en función de desarrollar las innovaciones a nivel de la gestión pública.	Promueve la formación el talento humano requerido para la transformación de la matriz productiva
Promueve el conocimiento relacionado con la normativa de contratación pública	Promueve el fortalecimiento del liderazgo en los egresados de administración pública

Elaboración: Autoras de la investigación

Sin duda que, a nivel del contenido académico entre la malla curricular no vigente 2015, y 2018, 2019 la malla curricular vigente existe una gran diferencia debido a que las condiciones socio económicas del país son cambiantes y, por lo tanto, los sistemas educativos van de la mano con estos cambios. A nivel de la formación académica de la Carrera de Administración Pública ESPAM MFL, los cambios mencionados son más profundos debido a que esta carrera fundamentalmente está relacionada con el entorno gubernamental.

Los cambios que actualmente ha sufrido la entidad en general han evidenciado la necesidad de enfocar el currículo hacia nuevas y dinámicas formas de trabajo en donde la presencialidad ya no es un requerimiento para desarrollar una actividad laboral. Esta es la gran diferencia que existe entre los dos currículos analizados. El primero se destaca por desarrollar una malla curricular conformada por 10 ciclos en función de un contenido con un enfoque teórico, fomentar el emprendimiento entre los estudiantes, desarrollar los conocimientos respecto de las herramientas de la administración, formar profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país. El segundo, toma en cuenta el talento

humano como un elemento que está preparado para intervenir activamente y desde sus capacidades en la transformación de la matriz productiva.

4.2.4 DETERMINAR LOS ELEMENTOS QUE DIFICULTEN LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Desafortunadamente, el país atraviesa por dificultades socio económicas que determinan la falta de empleo a todo nivel. Esta situación llamó la atención de las autoras quienes evidencian que, a nivel de empleabilidad de los graduados de esta carrera, existen obstáculos que muchas veces son infranqueables como por ejemplo el nivel de experiencia, la baja oferta de empleos en el sector gubernamental, la poca experiencia en aspectos relacionados con el desarrollo de emprendimientos profesionales orientados a la asesoría en materia de administración, etc.

De acuerdo con Núñez & Pazmiño (2018) los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL son los siguientes:

- Solicitud de lista con datos personales de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en los periodos 2015-2018-2019.
- Elaboración de entrevistas para el encargado del seguimiento a graduados de la carrera Administración Pública ESPAM MFL y al Director de Talento Humano de la misma.

- Entrevista al encargado del seguimiento a graduados para conocer posibles problemas que dificulten la empleabilidad.
- Entrevista al Director de Talento Humano de la ESPAM MFL sobre el proceso de selección de personal que ellos aplican en la institución.
- Análisis de las entrevistas aplicadas (pág. 19).

En función de la investigación realizada por Núñez & Pazmiño (2018) la demanda ocupacional en el sector público es muy concurrente y por ende existe mayor nivel de desempleo de profesionales, por lo que se concluye lo siguiente:

- El principal elemento que dificulta la empleabilidad de los graduados, es la falta de experiencia laboral, requisito primordial que la mayoría de instituciones exigen a los aspirantes a un puesto de trabajo.
- Los graduados en el período 2015-2016, sólo el 52% de ellos se encuentran laborando y el 48% no están trabajando, un índice alto de población profesional desempleada, pocos de ellos se están formando continuamente.
- La recopilación de datos permitió identificar deficiencias dentro del ámbito administrativo, como: horas de tributación, participación ciudadana y desenvolvimiento personal, falencias que se encuentran en la malla curricular lo que no permite que los profesionales cumplan con sus actividades que ejercen (pág. 53).

4.3 FASE 3. SUGERIR LAS COMPETENCIAS ACTUALES DEL PERFIL PROFESIONAL AJUSTADO A LA DEMANDA DE EMPLEO PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

4.3.1 DISEÑO DE ESTRATEGIAS A PARTIR DEL ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA DEMANDA DE EMPLEO Y EL PERFIL PROFESIONAL PARA MAYOR CONGRUENCIA.

Aspectos que se deben introducir en función de mejorar el perfil profesional de los graduados de la Carrera de Administración Pública.

Tabla 21 Competencia del perfil profesional

Competencias	Estrategias para mejorar el perfil profesional
Prácticas preprofesionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestionar la implementación de diversos convenios de cooperación con todas las instituciones públicas locales y regionales, con la finalidad de ampliar el abanico de posibilidades para que los estudiantes de esta carrera puedan adquirir más experiencia laboral y sobre todo poner en práctica sus conocimientos. ● Mejorar aspectos relacionados con el desenvolvimiento personal en ambientes en donde el trabajo cooperativo es fundamental. ● Implementar un mecanismo de cartera laboral con la finalidad de informar e incrementar las posibilidades de ubicar una plaza de trabajo para los graduados de la Carrera de Administración Pública. ● Implementar un mecanismo de cartera laboral con la finalidad de desarrollar actividades laborales bajo la modalidad virtual de acuerdo con las necesidades de la institución pública.

Malla curricular

- Optimizar el contenido curricular enfocado en las tendencias actuales de la administración pública.
 - Desarrollar aspectos relacionados con el talento humano en función de mejorar el desempeño de los graduados a nivel de trabajo cooperativo.
 - Profundizar el conocimiento en función de los entornos virtuales al servicio de la administración pública.
 - Fortalece la prestación de servicios públicos en función de los estándares de servicio con calidad y calidez.
-

4.3.2 ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL AJUSTADO A LA DEMANDA DE EMPLEO.

Tabla 22 Plan de mejoras

Problemática	Objetivo	Mejoras	Plazos	Responsables
Incumplimiento de las exigencias del mercado laboral y en donde un segmento mayoritario de los profesionales de la CAP no ocupa puestos de trabajo acorde a la pertinencia de su perfil profesional.	Reducir la dificultad de no conseguir una plaza de trabajo a causa del incumplimiento de las exigencias del mercado laboral	<p>Actualizar de forma permanente el currículum, cumplimiento de las exigencias del mercado laboral.</p> <p>Motivar a los graduados de administración pública a realizar maestrías de perfeccionamiento profesional, acorde a las necesidades actuales del mercado.</p>	12	Director de la carrera de Administración Pública.

<p>La oferta laboral en el sector público no es suficiente para cumplir con la demanda de empleo</p>	<p>Adaptar el perfil profesional a las demandas del mercado</p>	<p>En vista que las oportunidades laborales en el sector público son limitadas, estudiar la posibilidad de adaptar los servicios prestados bajo la modalidad virtual en tareas específicas y al amparo de los nuevos modelos de contratos.</p> <p>Solicitar a las Instituciones públicas los requerimientos y perfiles profesionales y en función de esta información aplicarlo en la malla curricular de la CAP.</p>	<p>12</p>	<p>Director de la carrera de Administración Pública.</p>
<p>Pocos profesionales de la carrera de Administración Pública logran desarrollar un emprendimiento relacionado con su formación profesional.</p>	<p>Ampliar las posibilidades de desarrollo de emprendimiento a nivel profesional.</p>	<p>Desarrollar entre las estudiantes prácticas de emprendimiento, desarrollo de actividades productivas privadas relacionadas con la CAP.</p>	<p>12</p>	<p>Director de la carrera de Administración Pública.</p>

Elaboración: Autoras

4.3.3 SOCIABILIZACIÓN DE LA PROPUESTA A LA DIRECCIÓN DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL.

En base a las oportunidades que brinda la universidad se considera fundamental un proceso de socialización respecto de la calidad y perfil profesional de los egresados de la CAP, al mismo tiempo involucrar en el proceso de socialización a todas las instituciones públicas y privadas en función de posibilitar y mejorar la empleabilidad de los graduados de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES

Estudio comparativo del perfil profesional y demanda de empleo en graduados de la CAP ESPAM MFL, periodos 2015-2018-2019 evidencia una serie de aspectos que se detallan a continuación:

- Para determinar la demanda de empleo y perfil profesional en graduados de la Carrera de administración pública ESPAM MFL en los periodos 2015-2018-2019, la información disponible abarca solo estos periodos, razón por la cual el estudio comparativo no se cumplió en su totalidad, sin embargo, la información obtenida en la institución educativa contribuyó a determinar que el perfil profesional en estos periodos estuvieron en consonancia con los requerimientos del mercado laboral, toda vez que un segmento importante de graduados pudieron obtener un trabajo después de la obtención del título. De ahí la importancia de diseñar un perfil de egreso que esté en función de la oferta laboral ya que este representa una oportunidad y al mismo tiempo una ventaja para los profesionales que se gradúan en la ESPAM MFL.
- Al categorizar los factores de la pertinencia del perfil profesional a la demanda de empleo en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL, periodos 2015-2018-2019 la información entregada abarcó categorías como el sexo de los graduados, la información permitió evidenciar que en todos los periodos analizados el porcentaje de estudiantes mujeres graduadas superó ampliamente al porcentaje de los estudiantes varones.

Dentro de los factores de la pertinencia del perfil profesional a la demanda de empleo en graduados de esta carrera, se puede caracterizar en función de la calidad de los servicios prestados, las modalidades de prestación de servicios públicos, la estandarización de la calidad y satisfacción de los usuarios, así como brindando un enfoque social, fortaleciendo los servicios públicos.

- Mediante la elaboración del plan de mejoras se sugiere ajustar las competencias actuales del perfil profesional a la demanda de empleo para los graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL teniendo como referencia el análisis documental de los periodos 2015-2018-2019. Aspectos que se deben introducir en función de reducir la dificultad de conseguir una plaza de trabajo a causa del incumplimiento de las exigencias del mercado laboral y adaptar el perfil profesional a las demandas de la oferta de trabajo.

5.2 RECOMENDACIONES

En función de las conclusiones anteriormente detalladas se recomienda lo siguiente:

- Una vez determinada la demanda de empleo y perfil profesional en graduados de la carrera de administración pública ESPAM MFL, periodos 2015-2018-2019, los graduados deben aplicar sus conocimientos, no solo a nivel de instituciones públicas, sino enfocarse en desarrollar sus propias potencialidades. Está claro que existe una oferta insuficiente de plazas de trabajo, por lo que se insta a los graduados a explorar otro tipo de actividades de carácter privado.

- Al categorizar los factores de la pertinencia del perfil profesional a la demanda, los graduados de la CAP deben vincular sus conocimientos adquiridos con el entorno laboral y las necesidades que tiene el sector público. Al mismo tiempo, mediante el perfeccionamiento profesional ser más competitivos y cumplir con los requerimientos del sector público.
- Se sugiere las siguientes competencias relacionadas con el perfil profesional ajustado a la demanda de empleo. Actualizar de forma permanente el currículum, cumplimiento de las exigencias del mercado laboral. Motivar a los graduados de administración pública a realizar maestrías de perfeccionamiento profesional, acorde a las necesidades actuales del mercado. En vista que las oportunidades laborales en el sector público son limitadas, estudiar la posibilidad de adaptar los servicios prestados bajo la modalidad virtual en tareas específicas y al amparo de los nuevos modelos de contratos. Solicitar a las Instituciones públicas los requerimientos y perfiles profesionales y en función de esta información aplicarlo en la malla curricular de la CAP. Desarrollar entre las estudiantes prácticas de emprendimiento, desarrollo de actividades productivas privadas relacionadas con la CAP.

BIBLIOGRAFÍAS

- Alan, D. & Cortes, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Alto, M.; López, J. & Benavente, A. (2018). Estudios comparativos. Recuperado de: https://www.researchgate.net/figure/Figura-6-Estudios-comparativos-Pueden-diferenciarse-dos-tipos-de-estudios_fig3_260769411
- Atenas, J. (2005). Perfiles profesionales y requerimientos del mercado laboral, un estudio comparativo. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28804438_Perfiles_profesionales_y_requerimientos_del_mercado_laboral_un_estudio_comparativo
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643*, 11(3), 62-79.
- Bonardo, D. A., & Cámara, C. (2018). La Administración Pública como disciplina en los estudios superiores de pre grado, grado y posgrado. *Anuario Pilquen. Sección Divulgación Científica*, 1(1), 1-14.
- Brasil, V. L. B. (2018). Competencias profesionales: un enfoque integrador en la definición de competencias de formación para los profesionales de administración. *Revista Interdisciplinar Saberes*, 1(2), 71-102.
- Brito, J; Martínez, V & Garambullo, A. (2017). Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados. *RIDE. Revista. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 8(15), 87-117. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200311

- Canel, M. J. (2019). *La comunicación de la administración pública: Para gobernar con la sociedad*. Fondo de Cultura Económica.
- Carranza, M. (2015). La (DES) articulación entre el perfil de egreso y las competencias adquiridas: cohorte 2009-2014. (Trabajo De Titulación). UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/58038>
- Carreño Anzules, E. J., & Vera Párraga, J. V. (2021). Análisis del principio de pertinencia de la carrera de Administración Pública en el período 2017-2019. (Trabajo De Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Recuperado de: <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1462>
- Carrillo, P. (2019). Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa. (Documentos de Proyectos), (LC/TS.2019/18), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Castillo Sarabia, J. C., & Villalpando Cadena, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(1).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Sección primera, Inclusión y equidad. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Daen, S. T. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga Boliviana*, 12, 621-624.
- Díaz-Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, 14(1), 115-121.
- Dorta Barreda, J. M. (2019). Análisis de la importancia de la formación y el empleo en el sector turístico. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2017&q=Importancia+de+la+demanda+de+empleo&hl=es&as_sdt=0,5

EducaRed (s/f) Competencia laboral. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Competencia_laboral

ESPAM MFL. (2021). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López. Filosofía ESPAM MFL. Misión y Visión. Recuperado de: <http://www.espam.edu.ec/web/universidad/filosofia.aspx>

ESPAM MFL (2022). Carrera de Administración Pública. Pertinencia. <http://www.espam.edu.ec/recursos/sitio/carreras/publica/PublicaPertinencia.pdf>

Espinosa S. Y. E. (2019). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Dirección de Obras Públicas del GAD Municipal del cantón Pastaza, periodo 2017. (Trabajo De Titulación). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba. Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/10272>

Feijó, N. Moreira, J. & Feijó, T. (2015). Seguimiento a graduados: inserción laboral y mejoramiento continuo de la escuela de administración de empresas. *Revista ECA Sinergia*. Año 6 Vol. 7 P. 44 - 57

Felisardo, F., Audet, X. L., & Rivas, L. A. (2019). Competencias en la formación del administrador: un reto a las instituciones de enseñanza superior en Brasil. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (4), 13-24.

Fernández Lujerio, J. J. (2018). Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes del nivel secundaria de la IE Inca Garcilaso de la Vega comprendido en el ámbito del distrito de Huarmey, departamento de Ancash, año 2016. (Trabajo De Titulación). Universidad Católica los Ángeles Chimbote Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2159>

- Gómez García, C. E. (2017). Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre graduados en programas de formación técnica y universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013.(Trabajo De Titulación).UNIVERSIDAD SANTO TOMAS. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/4087>
- Gómez Trujillo, C. A. (2018). La educación y su relación con la administración pública y gobernanza. *Justicia*, (34), 456-470.
- González, J. A. M. (2017). Formación universitaria y actuación profesional para el servicio público en información y documentación. *Anuario ThinkEPI*, 11(1), 37-44.
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. (On line) (27/03/2.000). Revisado el, 14.
- Gutierrez, Lozada, N. (2020). La metodología de gestión del talento humano por competencias laborales, una alternativa para alcanzar los objetivos estratégicos en la organización.Recuperado de:<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/34981>
- Herrera, N., Martín, G., Frías Kurisaki, M. M., & Silva Mego, J. (2019). Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora.
- Informe de Empleabilidad de la Carrera de Administración Pública (2019). ESPAM MFL
- LOES. (2016). Ley Orgánica de Educación Superior. Recuperado de:<https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Codicada.pdf>.
- LOES (2018). Ley Orgánica de Educación Superior. Recuperado de: https://sangregorio.edu.ec/include/archivos/files/LOES_2.pdf

- López, M. (2017). Proyecto de consultoría de recursos humanos. Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=https%3A%2F%2Frepositorio.comillas.edu+%E2%80%BA+xmlui+%E2%80%BA+TFM000745&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>
- LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público), (2020). Ley Orgánica de Servicio Público. Recuperado de: <https://www.derechoecuador.com/ley-organica-de-servicio-publico-losep>
- Marrugo Cárcamo, J. Y. (2020). Aportes Teóricos de la Ética en la Administración Pública en Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/34332>
- Martelo, R. J., Jiménez-Pitre, I., & Quintana, A. (2018). Determinación del perfil profesional de estudiantes de pregrado aplicando la técnica de análisis comparativo. *Información tecnológica*, 29(2), 29-40.
- Matarranz, M., & Ramírez, E. (2018). Igualdad de Género y Educación Superior: Retos por Alcanzar en la Unión Europea. *Education Policy Analysis Archives*, 26.
- Morell López, M., & Estévez González, N. (2018). Impacto de la capacitación en el desempeño de directivos de la Administración Pública. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170202>
- Moreno, J.E. & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas* 2014; VIII (2):129 – 138
- Moreno, R. C., & Minor, R. R. (2017). Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (42), 1-25.

- Núñez, L. y Pazmiño, J. (2018). Demanda ocupacional de la carrera administración pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López período 2015-2016. (Trabajo De Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Recuperado de: <http://repositorio.espam.edu.ec>.
- Orbe, H. M. V., Urvina, L. I. B., & Fernández, L. A. C. (2017). Caracterización del perfil profesional de la carrera de Administración de la Universidad Técnica del Norte. *Revista Publicando*, 4(10 (2)), 278-288.
- Padilla (2018). Análisis comparativo de dos sistemas integrados de gestión empresarial ERP de código abierto” caso de estudio "Casfermarc”.(Trabajo De Titulación).Pontificia Universidad Católica del Ecuador.(Ecuador)
- Peña (s/f). Proyecto de indagación. La revisión bibliográfica. Recuperado de:https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revisi3n_bibliografica.mayo_.2010.pdf.
- Piedra, L., Herrera, L., Miño, J., Cruz, M. (2019). Perspectivas del campo laboral de los profesionales en gestión de riesgos en la provincia de Manabí en el periodo 2016–2017. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa* Vol. IV, No. 3, 2019.
- Piovanil,J.I. & Krawczyk, N. (2017). Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas *Educaçã o&Realidade*, Porto Alegre, v. 42, n. 3, p. 821-840.Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/bpZMFD6VmHfZ3vXgTDJpZTh/?lang=es>
- Pozo Tomalá, L. D. (2020). *Percepción del perfil profesional del contador en las empresas*. (Trabajo De Titulación). Universidad Estatal Península de Santa Elena.Recuperado de:<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5527>
- Quiroa, M. (2021). Competencia laboral.Recuperado de:<https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y deconstrucción del conocimiento, Cuba. Revista EAN. N. 82. P 179-200. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Senplades, (2017). Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/Desktop/Clover%202022/Tesis%202022/Tesis%20Mercedes/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Silva, C. (2017). Análisis del desempleo en el Ecuador: Causas, consecuencias y posibles soluciones. (Trabajo De Titulación). Universidad Técnica Particular de Loja. (Ecuador)
- Tamayo, M. (2016). Tipo de Investigación. Recuperado de: https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf
- Vélez, M. & 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 periodo 2017-2018. (Trabajo De Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Recuperado de: <http://repositorio.espam.edu.ec>.
- Núñez, L & Pazmiño, J. (2018). Demanda ocupacional de la carrera administración pública de la escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López período 2015-2016. (Trabajo De Titulación). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. <http://repositorio.espam.edu.ec>.

ANEXOS

Calceta, 12 de octubre de 2021

Dra. C. ~~Evis Lizzett Diéguez Matellán~~
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
En su despacho. -

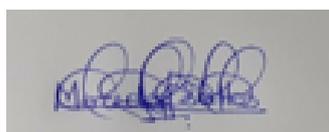
De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, no sin antes desearle éxitos en las funciones que desempeña a favor de nuestra carrera.

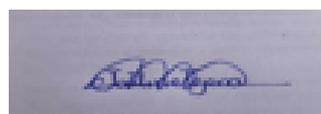
Quienes nos suscribimos, las estudiantes Saltos Loor Lucila Mercedes con C.I: 131403824-9 y Tejena Basurto Jailine Lilibeth con C.I: 131417602-3, estudiantes del Noveno Semestre de la carrera de Administración Pública y postulantes del Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO COMPARATIVO DEL PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA DE EMPLEO EN GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAM MFL, PERÍODO 2015-2020**, nos dirigimos a usted muy respetuosamente, para solicitarle se nos autorice la entrega a quien corresponda, de la información referente a los dos últimos rediseños de pregrado (malla curricular no vigente y vigente) como un acto de formalidad para continuar con el proceso de la Unidad de Integración Curricular.

Seguras de contar con la aprobación, le expresamos nuestros sinceros sentimientos de gratitud y estima

Atentamente,



Saltos Loor Lucila Mercedes
C.I: 131403824-9
mail: lucila.saltos@espam.edu.ec



Tejena Basurto Jailine Lilibeth
C.I: 131417602-3
mail: jailine.tejena@espam.edu.ec

República del Ecuador



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ
Carrera de Administración Pública



Memorando n.º: ESPAM MFL-CAP-2021-2118-M
Caiceta, 26 de octubre de 2021

PARA: Lucía Mercedes Salto Loo
Jalline Lilibeth Tejena Basurto
ESTUDIANTES NOVENO NIVEL A

ASUNTO: Respuesta a solicitud

Esta Unidad Académica, en atención a oficio s/n de fecha 13 de octubre de 2021, hace llegar información referente a los dos últimos rediseños de pregrado (malla curricular no vigente y vigente) para el desarrollo del trabajo de Integración curricular.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



En caso de asistencia por:
EVLIS LIZETT
DÍEGUEZ
MATELLÁN



Dr. C. Evis Lizett Diéguez Matellán
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Anexo: Lo Indicado.

EDM/lgc

1/1

Oficina Central
Calle 10 de agosto y Grande Centeno
Telf.: (05) 2482 124/126
redonado@espam.edu.ec

Campus Politécnico
Sitio el Unión, Caiceta
Telf.: (05) 3028904/3028938
www.espam.edu.ec

