



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ

MANUEL FÉLIX LÓPEZ

CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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

TEMA:

**DEMANDA OCUPACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ**

MANUEL FÉLIX LÓPEZ PERÍODO 2015-2016

AUTORES:

LUCY DANIELA NÚÑEZ CUABÚ

JONATHAN ELIU PAZMIÑO LUCAS

TUTORA:

DRA. MARÍA PIEDAD ORMAZA MURILLO

CALCETA, NOVIEMBRE 2018

Derecho de Autoría

Núñez Cuabú Lucy Daniela y Pazmiño Lucas Jonathan Eliu, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

.....
LUCY DANIELA NÚÑEZ CUABÚ

.....
JONATHAN ELIU PAZMIÑO LUCAS

Certificación de Tutora

María Piedad Ormaza Murillo, certifica haber tutelado la tesis **DEMANDA OCUPACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ PERÍODO 2015-2016**, que ha sido desarrollada por Núñez Cuabú Lucy Daniela y Pazmiño Lucas Jonathan Eliu, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
DRA. MARÍA PIEDAD ORMAZA MURILLO.

Aprobación del Tribunal

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han APROBADO la tesis **DEMANDA OCUPACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ PERÍODO 2015-2016**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por Núñez Cuabú Lucy Daniela y Pazmiño Lucas Jonathan Eliu, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. JEORGE V. MENDOZA GARCÍA, Mg. ING. MARIE L. VELÁSQUEZ VERA, Mg.

MIEMBRO

MIEMBRO

.....
ING. ROSSANA TOALA MENDOZA, Mg.

PRESIDENTA

Agradecimiento

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual hemos forjado nuestros conocimientos profesionales día a día.

A Dios por darnos salud, sabiduría y entendimiento en el desarrollo de nuestra tesis en la búsqueda de la obtención del título de Ingenieros Comerciales con mención especial en Administración Pública y así poder cumplir una meta forjada a lo largo de nuestras vidas

A nuestros padres por todo el apoyo brindado en el transcurso de este largo camino, por creer en nosotros a pesar de las dificultades que se presentaron y darnos palabras de aliento y motivarnos a no desmayar.

A los docentes por ser un pilar fundamental en nuestro aprendizaje, gracias por la dedicación para alcanzar nuestras metas con nuevos conocimientos que nos imparten día a día sobre lo que necesitaremos en un futuro es por eso que le debemos un eterno agradecimiento por su paciencia y dedicación.

.....

LUCY DANIELA NÚÑEZ CUABÚ

.....

JONATHAN ELIU PAZMIÑO LUCAS

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a Dios por protegernos en todos los proceder de nuestras vidas, por habernos dado la capacidad, la perseverancia y la fortaleza necesaria para afrontar los obstáculos en cada etapa de este trabajo de titulación. Gracias Dios por todas tus bendiciones.

A nuestros padres Núñez Morales Teófilo, Cuabú Barahona María Josefa, Lucas Dueñas Betty, Lucas Ormaza Roberto y a mi hermano David Núñez Cuabú por el apoyo incondicional, el amor en todos los momentos en que los necesitamos para poder lograr esta meta, ya que son ustedes quienes nos incentivaron para seguir adelante con los estudios.

De manera especial a nuestros Maestros por ser el pilar fundamental para poder adquirir buenos conocimientos que nos servirán en nuestra carrera profesional y ser excelentes administradores de la república. A nuestros amigos por los consejos y la paciencia, en especiales a mis compañeros de clases y a la Doctora Nadia Mendoza por ser una amiga incondicional.

A nuestros compañeros y amigos por estar en las buenas y malas, quienes han estado para motivarnos y darnos fuerza durante la culminación de este proyecto.

.....
LUCY DANIELA NÚÑEZ CUABÚ

.....
JONATHAN ELIU PAZMIÑO LUCAS

Contenido General

<i>Derechos de Autoría</i>	<i>ii</i>
<i>Certificación de Tutora</i>	<i>iii</i>
<i>Aprobación del Tribunal</i>	<i>iv</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>v</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>vi</i>
<i>Contenido General</i>	<i>vii</i>
<i>Contenido de Gráficos</i>	<i>ix</i>
<i>Contenido de Cuadro</i>	<i>xi</i>
<i>Contenido de Figura</i>	<i>xi</i>
<i>Resumen</i>	<i>xii</i>
<i>Palabras clave</i>	<i>xii</i>
<i>Abstract</i>	<i>xiii</i>
<i>Key Words</i>	<i>xiii</i>
Capítulo I. Antecedentes	1
1.1. <i>Planteamiento y Formulación del Problema</i>	<i>1</i>
1.2. <i>Justificación</i>	<i>2</i>
1.3. <i>Objetivos</i>	<i>3</i>
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	<i>3</i>
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	<i>4</i>
1.4. <i>Idea a Defender</i>	<i>4</i>
Capítulo II. Marco Teórico	5
2.1. <i>La Educación Superior</i>	<i>5</i>
2.2. <i>La Educación Superior del Ecuador</i>	<i>5</i>

2.3. Oferta y demanda laboral	6
2.4. Estudio de demanda.....	7
2.4.1. Demanda laboral	8
2.4.2. Demanda de graduados	8
2.5. Educación e inserción laboral de los recién graduados	9
2.6. Mercado laboral en el Ecuador.....	10
2.7. Participación de los graduados en el mercado laboral.....	10
2.8. Empleabilidad laboral	11
2.9. Competencia Laboral.....	11
2.10. Evaluación de graduados	12
2.11. Mejora continua.....	13
2.12. Profesiográfica	14
2.12.1. Importancia de la información profesiográfica.....	15
2.13. Instituciones públicas.....	15
2.14. Servicio público	16
Capítulo III. Desarrollo Metodológico	17
3.1. Ubicación	17
3.2. Duración	17
3.3. Variables en Estudio	17
3.3.1. Variable Independiente: Estudio de demanda ocupacional.	17
3.3.2. Variable Dependiente: Aspectos a incorporar en el plan de estudio para mejorar la empleabilidad.....	17
3.4. Métodos y Técnicas	18
3.4.1. Métodos.....	18
3.4.2. Técnicas.....	18
3.5. Tipos de Investigación.....	19
3.6. Procedimiento de la Investigación.....	19

3.6.1. Etapa 1: Determinar los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.	19
3.6.2. Etapa 2: Identificar la situación actual profesigráfica y formación continua de los graduados Profesionales de la carrera de Administración Pública en el Año 2015-2016 de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.	20
3.6.3. Etapa 3: Presentar la información obtenida del análisis de los aspectos que se deben incorporar en el Plan de Estudio para mejorar la empleabilidad de los futuros profesionales de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.	20
Capítulo IV. Resultados y Discusión	22
Etapa 1. Determinar los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.	22
Etapa 2. Identificar la situación actual profesigráfica y formación continua de los graduados profesionales de la Carrera de Administración Pública periodo 2015-2016 de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.	24
Etapa 3. Presentar la información obtenida del análisis de los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudio para mejorar la empleabilidad de los futuros profesionales de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.	51
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones	53
Bibliografía	54

Contenido de Gráficos

Gráfico 4. 1.Trabajo con obtención de título.....	25
Gráfico 4. 2. Porcentaje de que les permitió el título	25
Gráfico 4. 3. Primer empleo	26
Gráfico 4. 4. Porcentaje en demorar buscando empleo	26

Gráfico 4. 5. Porcentaje de cómo encontró su empleo	27
Gráfico 4. 6. Profesionales trabajando.....	27
Gráfico 4. 7. Porcentaje de la investigación.....	28
Gráfico 4. 8. Porcentaje de los graduados si trabajan en microempresa	28
Gráfico 4. 9. Ascenso de trabajo.....	29
Gráfico 4. 10. Remuneración mensual.....	29
Gráfico 4. 11. Rol que desempeña en el trabajo.....	30
Gráfico 4. 12. Crédito para estudio de posgrado	30
Gráfico 4. 13. Cursos de inglés.....	31
Gráfico 4. 14. Nivel de escritura de inglés	32
Gráfico 4. 15. Lectura del idioma inglés	32
Gráfico 4. 16. Porcentaje del nivel oral en inglés	33
Gráfico 4. 17. Conocimiento (Word, Excel, Power point).....	33
Gráfico 4. 18. Porcentaje de base de datos (Access).....	34
Gráfico 4. 19. Conocimiento en Administrador de proyectos (Project)	34
Gráfico 4. 20. Plan de estudios incide en su actuación laboral	35
Gráfico 4. 21. Desempeño laboral	36
Gráfico 4. 22. Temas de estudio.....	36
Gráfico 4. 23. Obtención del título	37
Gráfico 4. 24. Beneficios de la obtención del título.....	38
Gráfico 4. 25. Porcentaje del primer empleo	39
Gráfico 4. 26. Tiempo del primer empleo	39
Gráfico 4. 27. Medio por la cual tuvo su trabajo	40
Gráfico 4. 28. Porcentaje de graduados laborando	41
Gráfico 4. 29. Trabajo de acuerdo al título de los profesionales	41
Gráfico 4. 30. Profesionales trabajando en microempresa	42
Gráfico 4. 31. Ascenso en el último año	42

<i>Gráfico 4. 32. Salario básico de los graduados.....</i>	<i>43</i>
<i>Gráfico 4. 33. Trabajo que desempeñan los profesionales.....</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 4. 34. Crédito para posgrado</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 4. 35. Graduados que han realizado cursos de inglés.....</i>	<i>45</i>
<i>Gráfico 4. 36. Conocimiento de escrituras de ingles.....</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico 4. 37. Habilidades de escritura de inglés</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico 4. 38. Porcentaje de habilidad oral en inglés.....</i>	<i>47</i>
<i>Gráfico 4. 39. Conocimiento en Ofimática (Word, Excel, Power point)</i>	<i>47</i>
<i>Gráfico 4. 40. Conocimiento en base de datos (Access).....</i>	<i>48</i>
<i>Gráfico 4. 41. Nivel de Administrador de proyectos (Proyect, otros)</i>	<i>48</i>
<i>Gráfico 4. 42. Temas de interés de los profesionales</i>	<i>49</i>
<i>Gráfico 4. 43. Temas de interés de los graduados.....</i>	<i>49</i>
<i>Gráfico 4. 44. Temas en la malla curricular</i>	<i>50</i>

Contenido de Cuadro

<i>Cuadro 4. 1. Aspectos que se deben incorporar en el plan de estudios.</i>	<i>52</i>
---	-----------

Contenido de Figura

<i>Figura 1. Google maps. Facultad de medicina veterinaria</i>	<i>17</i>
--	-----------

Resumen

La finalidad de la investigación fue realizar un seguimiento a graduados sobre la demanda ocupacional y la formación continua de los estudiantes de la Carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, se aplicó técnicas de investigación, de esa manera se pudo conocer las deficiencias que se dan en la formación de los profesionales y se tomó acciones que ayuden a mejorar y actualizar la malla curricular acorde a las exigencias actuales de los Ingenieros en Administración Pública, además la encuesta y la entrevista, reflejaron que la empleabilidad de los graduados es una dificultad una vez que ellos finalizan sus estudios universitarios, debido a que las instituciones demandan profesionales con experiencia laboral, siendo este requisito una gran limitante. Con base a la indagación, se efectuó un informe, el mismo que enfatiza un esquema estructurado de los aspectos que deben incorporar en el plan de estudios, con el propósito de que los futuros profesionales tengan un alto nivel de conocimientos que les permita ser competitivos en el mercado laboral y con esto disminuya el índice de desempleo existente.

Palabras clave

Graduados profesionales, demanda ocupacional, formación continua, profesiográfica.

Abstract

The purpose of the research was to follow-up graduates on the occupational demand and on-going training of the graduates of the Public Administration career at Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Research techniques were applied, in this way it was possible to know the deficiencies that occur in the professionals training and actions were taken that help to improve and update the curricular mesh according to the current requirements of the Engineers in Public Administration. In addition, the survey and the interview, reflected that the employability of the graduates is a difficulty once they finish their university studies, because the institutions demand professionals with work experience, this being a great limitation requirement. Based on the inquiry, a report was made, which emphasizes a structured outline of the aspects that should be included in the study plan, with the purpose that future professionals have a high level of knowledge that allows them to be competitive in the labor market and with this the existing unemployment rate decreases.

Key Words

Professional graduates, occupational demand, continuing education, professional graphic.

Capítulo I. Antecedentes

1.1.Planteamiento y Formulación del Problema

La responsabilidad principal que tiene la universidad hacia la sociedad en general es formar profesionales que sean verdaderos dinamizadores del desarrollo productivo y social; Espinoza (2016), expresa que la Educación Superior y su forma de desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje en la actualidad ha permitido claramente ser partícipes de la calidad de preparación en aptitudes, capacidades, habilidades y conocimientos de profesionales.

La ocupación laboral de graduados es una situación que preocupa a la gran mayoría de los futuros profesionales por el nivel de desempleo que tiene el País; López (2012) afirma que Desde algunas décadas atrás, los problemas derivados de la relación educación–empleo ocupan una atención creciente en las sociedades, constituyendo desafíos para la investigación, la planificación educativa y la evaluación educativa. El artículo publicado por el Instituto de Investigaciones Económicas (2011) citado por López (2012) argumenta que, el nivel de ocupación de las personas con instrucción universitaria en Ecuador alcanza el 24.93, cabe recalcar que profesionalmente son los jóvenes recién graduados que sufren al encontrarse con un mercado laboral saturado que no ofrece espacios donde desarrollarse.

La demanda ocupacional de los graduados en el Ecuador se debe a la falta de empleo en las empresas ya que estas cuentan con un personal acorde a sus necesidades, la Constitución de la República del Ecuador (2008) indica en su artículo 350 que “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”.

EL estudio o seguimientos a graduados de toda institución superior es de gran utilidad para proponer e implementar medidas correctivas y preventivas para mejorar en su oferta académica. Según indica el artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2016) “Todas las instituciones del sistema de Educación Superior, Pública y Particular, 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 (CEAACES)”.

En esta ocasión se plantea realizar un estudio de demanda ocupacional de los graduados de la Carrera de Administración Pública. Bailón y Macías (2013), expresan que las Carreras de Administración Pública y Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Manabí, disponen de un sistema de seguimiento a graduados. La misma que no cuenta con una información detallada actualizada de la realidad laboral de sus graduados del período 2015-2016, como la situación laboral actual, la relación de su trabajo con su especialización, conocimientos que más se han destacado con su desenvolvimiento.

Cabe indicar que las empresas requieren personal altamente capacitado, pertinente, con formación ética, en valores, y con amplio desarrollo de competencias, capaces de desarrollar con éxito las actividades requeridas para poder lograr los objetivos establecidos, es por ello que prevalece la necesidad de desarrollar una herramienta técnica que contribuya a fortalecer y establecer procedimientos para el control y seguimiento del mismo, ante estas circunstancias los investigadores plantean la siguiente interrogante.

¿De qué manera se beneficia la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL) con el estudio de demanda ocupacional de sus graduados durante el período 2015-2016?

1.2. Justificación

Un seguimiento de los graduados en toda entidad educativa superior ayuda a tener conocimiento de la situación laboral de sus profesionales y con base en esos resultados obtenidos, evaluar los criterios o parámetros que requieren aplicar mejoras para ofrecer un nivel educativo superior aumentando la probabilidad de garantizar a sus futuros profesionales una mejor estabilidad laboral.

Feijó et al., (2015) argumenta que “Un seguimiento a titulados tiene como propósito principal articular mecanismos para la vinculación de los graduados con el quehacer universitario, además de implementar procesos para el levantamiento de información confiable sobre la situación real de los graduados en el ámbito laboral”; lo que hace necesario implementar puntos claves, como son su lugar de residencia, ubicación, situación laboral, desempeño profesional, el grado de satisfacción de su formación profesional, entre otros, lo

que conlleva a dar pautas a las universidades para aplicar reformas en su metodología de enseñanza y aprendizaje.

La Ley Orgánica de Educación Superior (2016) expresa: El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural, por ello la Constitución de la República del Ecuador (2008), indica en el Artículo 351 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.

En el contexto de evaluación y acreditación, el seguimiento de graduados se convierte en una herramienta de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los graduados permitirá encontrar la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, para especificar prioridades que guiarán la toma de decisiones (Pacheco, 2015).

La Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López aplica lo que indica la Ley Orgánica de Educación Superior, Título VII, Capítulo II, sección Tercera, Artículo. 142, donde establece programas de seguimiento a graduados, que son de interés para la sociedad en general, ya que proporcionan información relevante sobre la participación de la ESPAM MFL en su desarrollo económico, de tal manera que estas bases de información interesarán a potenciales estudiantes para decidir su futuro profesional tomando en cuenta no solo sus preferencias y capacidades personales, sino también las oportunidades de empleo que les brindará cada título. Así mismo, el estudio que se realizará a la institución facilitará el seguimiento de sus titulados por parte del sistema productivo y sus distintos oferentes laborales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la demanda ocupacional de los graduados de la Carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en el período 2015-2016 para generar una propuesta que aumente la empleabilidad.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL
- Identificar la situación actual profesiográfica y formación continua de los graduados de la carrera Administración Pública periodo 2015-2016 de la ESPAM MFL.
- Presentar la información obtenida del análisis de los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudio para mejorar la empleabilidad de los futuros profesionales de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL.

1.4. Idea a Defender

El estudio de demanda ocupacional de graduados de la carrera Administración Pública del periodo 2015-2016 de la ESPAM MFL ayudará a aumentar la empleabilidad.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. La Educación Superior

La educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral, mismo que se traduce en mayor productividad e ingresos. Los individuos deciden invertir en su formación si los futuros beneficios proyectados resultan superiores a los costos de dicha inversión. Existe evidencia de diferenciales positivos entre quienes estudian más y quienes no lo hacen. (Angulo et al., 2012)

“La Educación Superior y su forma y contenidos de desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje genera como resultado un producto terminado en los que se nota claramente la diferencia en la calidad de su preparación en aptitudes, capacidades, habilidades y conocimientos” (Espinoza, 2016).

Así como lo mencionan los diferentes autores, la educación superior consiste en formar a los estudiantes más allá de un aprendizaje básico, este genera en los alumnos capacidades amplias, habilidades para poder desempeñarse en cualquier ámbito y un conocimiento amplio sobre las cosas actuales del mundo en que se vive cada día ya que este es cambiante debido a la tecnología.

2.2. La Educación Superior del Ecuador

La calidad de la Educación Superior es un tema de relevancia en los actuales momentos en el Ecuador. Su gobierno ha definido como política de Estado el cambio sustancial en las estructuras del sistema de Educación Superior, que incluye universidades, facultades, carreras, docentes, estudiantes, metodología, evaluaciones, controles (Espinoza, 2016).

La educación superior del país atraviesa un proceso de cambio permanente en que el nivel académico debe estar a la par con las nuevas tecnologías se ha tornado de vital importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje. Como está el mundo atiborrado de información hoy en día, existe una tendencia a cambiar lo que está ya en desuso modificándolo de la mejor forma posible y fortalecer lo que está dando resultados eficientes en conllevar una educación tecnológica a la vanguardia del conocimiento real, virtual y de actualidad (Castro, 2011).

Para que un país pueda cumplir a cabalidad cada uno de sus objetivos se deben crear reglamentos para seguir paso a paso lo que se espera obtener, es por eso que Rojas (2012) afirma que la Constitución Política de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior, constituyeron el marco constitucional y legal de la educación superior, de esta manera, para asegurar los objetivos de la calidad estableció la obligatoriedad de las Instituciones de Educación Superior (IES) a la rendición social de cuentas, creando para ello el sistema Autónomo de Evaluación y Acreditación de la educación superior. (Rojas, 2012)

El Consejo de Educación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior tiene como misión Presidir el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento en la Calidad de la Educación Superior y dirigir, supervisar y evaluar la administración interna para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales (CEAACES, 2014, p.6)

La educación superior en el Ecuador es y ha sido un factor esencial en el desarrollo del país (Castro, 2011). La misma que a través de los diferentes organismos que la regulan garantizan una educación de calidad a la sociedad en general ofreciendo la disponibilidad de recursos en infraestructuras, equipos, materiales y el Talento Humano de acuerdo a los cambios permanentes en tecnología y métodos de aprendizaje y a los requerimientos del mercado laboral.

2.3. Oferta y demanda laboral

La demanda y la oferta ocupacional son elementos fundamentales para el análisis económico del mercado laboral, los cuales permiten comprender su dinámica e incidencia en la toma de decisiones de contratación y gestión de personal en las organizaciones. De esta forma, se constituyen en variables estratégicas que se correlacionan directamente con los procesos de gestión humana de las organizaciones, y la complejidad del entorno socioeconómico no solo regional, sino nacional y global. (Manjarres y Gonzales, 2014)

De acuerdo a Ventura (2011) explica que la oferta y la demanda laboral también se presentan cuando la persona no acepta el salario que se le quiere abonar por considerarlo por debajo de sus expectativas salariales. Si nos tenemos que remitir a las causas que producen el desempleo, vamos a encontrar que son múltiples y variadas.

La ley de la oferta y demanda es un modelo económico básico postulado para la formación de precios de mercado de los bienes, usándose para explicar una gran variedad de fenómenos y procesos tanto macro como microeconómicos. Además, sirve como base para otras teorías y modelos económicos. (Servín, 2015)

La demanda y la oferta ocupacional son elementos fundamentales para el análisis económico del mercado laboral (Manjarres y Gonzales, 2014). Esta demanda tiene que ser cubierta por la oferta de profesionales en el mercado es por ello que en la actualidad hay un grado de desempleo porque la oferta de profesionales supera a la demanda de trabajo en el mercado, ya que las mismas empresas tienden a desarrollar sus actividades con cierto profesional que cumpla su perfil a ello se suma la baja rentabilidad o movimientos que no da capacidad para contratar más personas.

2.4. Estudio de demanda

La demanda se define como la respuesta al conjunto de mercancías o servicios, ofrecidos a un cierto precio en una plaza determinada y que los consumidores están dispuestos a adquirir, en esas circunstancias. La demanda tiene, adicionalmente, modalidades que ayudan a ubicar al oferente de bienes y servicios, en función de las necesidades de los demandantes. En primer lugar, hay bienes y servicios necesarios y bienes y servicios superfluos, de lujo o no necesarios. (Zazueta, 2016)

Se entiende por demanda la cantidad de bienes y servicios que el mercado requiere o solicita para buscar la satisfacción de una necesidad específica a un precio determinado. El estudio de la demanda ayuda a tomar buenas decisiones en el futuro respecto al producto o servicio que se piensa ofrecer al mercado. Es necesario cuantificar la demanda potencial y efectiva de bienes o servicios que identificado está dispuesto a adquirir a un precio determinado. (Carreño, 2014)

La demanda se define como la respuesta al conjunto de mercancías o servicios, ofrecidos a un cierto precio en una plaza determinada y que los consumidores están dispuestos a adquirir (Zazueta, 2016). Es por eso que la demanda es aquella que está dada por los requerimientos del consumidor o usuario de un producto o de un servicio y que a cambio están dispuesto a entregar un valor monetario. Los servicios y los productos deben cumplir con los gustos y preferencias de la clientela cumpliendo cada una de las expectativas de estos.

2.4.1. Demanda laboral

Demerouti et al., (2001) citado Bakker y Demerouti (2013) indica que las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos, Algunos ejemplos son la presión laboral o la relación emocionalmente exigente con clientes. Aunque las demandas laborales no sean necesariamente negativas pueden suponer un obstáculo cuando requieren un esfuerzo elevado y la persona no se encuentra suficientemente recuperada. (Bakker y Demerouti, 2013)

El mercado laboral define la calidad, pertinencia y suficiencia del perfil; mercado caracterizado por un cambio constante en los retos y, con ello, en las oportunidades, que serán logradas mediante la generación de empleo y de la formación de profesionales de la información altamente calificados, en tareas relacionadas con la recuperación, producción, organización, gestión y difusión de la información (Jaramillo, 2015, p. 8).

La demanda laboral hoy en día es muy exigente con este medio que es tan cambiante y cada vez más competitivo. El mercado laboral define la calidad, pertinencia y suficiencia del perfil; mercado caracterizado por un cambio constante en los retos (Jaramillo, 2015). Por esa razón se recomienda tener una preparación intelectualmente, actualizando conocimientos, adquiriendo experiencia y para así poder estar a la par de todos al momento de postular en algún puesto de trabajo.

2.4.2. Demanda de graduados

La demanda de graduados está dada por los empleadores quienes ponderan distintos aspectos de los candidatos, como su experiencia previa y su heterogeneidad, de acuerdo a sus características innatas. La educación proporciona "etiquetas" a los trabajadores para que las presenten ante los empleadores en procesos de selección, los individuos pueden crear sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo y salarios por medio de la educación, como un proceso de autoselección, ya que las personas pueden establecer previamente el nivel educativo. (Angulo *et al.*, 2012)

Las razones que explican la no cobertura de un porcentaje tan elevado de vacantes en el sector privado son variadas: dificultades económicas de los estudiantes, mala calidad de buena parte de la oferta privada que impulsa a los candidatos a procurar ingresar a

instituciones públicas, baja tasa de graduación de la enseñanza media, creación de vacantes como estrategia de las instituciones privadas para desestimular la competencia (Chiroleu, 2013).

El nivel de gratuidad de educación fortalece a una región o país por su variedad de especialidades y carreras. La demanda de graduados está dada por los empleadores quienes ponderan distintos aspectos de los candidatos (Angulo *et al.*, 2012). Pero el tener una educación gratuita puede generar muchas veces que la oferta de graduados se incremente en niveles superiores a la demanda dada por empleadores generando un grado de profesionales sin empleabilidad.

2.5. Educación e inserción laboral de los recién graduados

Un aspecto relevante en el entorno educativo es la satisfacción de los agentes, llámense empleadores, docentes, egresados o comunidad en general, que son quienes componen el sistema en el cual se desenvuelven los profesionales de una rama del saber las transformaciones del sistema educativo la que tiene que ver con la calidad ha sido de las más importantes en América Latina, lo que condujo desde los años noventa a reorientar esfuerzos en su búsqueda, Lo cual implica que las instituciones educativas deben ser evaluadas por externos, siendo esta práctica de acreditación conveniente. (Bautista *et al.*, 2012)

La inserción laboral de los graduados universitarios depende de variables socioeconómicas, laborales y características de las instituciones de educación superior de donde egresan, ser hombre, tener padres con educación universitaria y haber estudiado en una institución de educación superior acreditada; se relaciona positivamente con la posibilidad de devengar mayores ingresos laborales (Angulo *et al.*, 2012).

Una buena educación superior en universidades acreditadas con docentes capacitados, es un aspecto positivo para los profesionales que desean incursionar en el mercado laboral, después de graduarse de sus estudios de tercer nivel, es importante saber que los universitarios dependen de variables socioeconómicas (Angulo *et al.*, 2012). Pero aun así se necesita estar capacitado constantemente ya que son puntos a favor para ser más competitivos en el mundo laboral.

2.6. Mercado laboral en el Ecuador

El crecimiento de las empresas, aún en los escenarios más complicados, no se detiene. Probablemente se reducirá la velocidad del desarrollo, sin embargo, el imperativo es continuar. Entonces el mercado laboral tendrá su impacto, abriéndose nuevas plazas de empleo para la población económicamente activa. La tasa de empleo es un problema lacerante en la realidad ecuatoriana. Las oportunidades son escasas y no todos pueden ocuparse, los requerimientos de las empresas son muy exigentes. (Guerra, 2013, p. 23)

La falta de oportunidades laborales obedece al entorno económico en las grandes ciudades que son las más pobladas y con mayor migración rural, pero también inciden los niveles de educación. A menor educación peores condiciones laborales. El informe de la OIT también reporta que dos de cada tres empleados informales tienen baja instrucción. (Gonzales, 2015)

El mercado laboral en el Ecuador es muy difícil ya que las oportunidades son escasas o las exigencias de las empresas son demasiado altas, haciendo esto poco probable que un recién graduado tenga la oportunidad de emplearse rápidamente, provocando una gran tasa de profesionales desempleados en el país.

2.7. Participación de los graduados en el mercado laboral

Dentro del mercado laboral se espera tener un personal que cumpla con los requerimientos de la organización, es por eso que el personal indicado son los recién graduados ya que están dispuestos a brindar las exigencias del mercado. (Lemoine *et al.*, 2016) afirma que la participación de los graduados debe ir más allá de un formalismo o un requisito, convirtiéndose en un elemento central de los procesos de autoevaluación institucional. Es necesario que se les reconozca como un protagonista de la vida democrática del quehacer institucional en desarrollo de sus fines misionales.

García y Pérez (2008) citado por Lemoine *et al.*, (2016) manifiesta que la empleabilidad está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo, es decir, se asume la existencia de una serie de competencias que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen, de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo. Las competencias profesionales son por tanto, claves para la comprensión del concepto de empleabilidad.

La empleabilidad está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo (Lemoine et al., 2016). El nivel de competitividad es un factor esencial en la valoración de un puesto de trabajo, cabe recalcar que todos los graduados al salir al campo laboral se enfrentan a ser evaluados y calificados por un sinnúmero de pruebas como políticas empresariales para medir la capacidad y el desenvolvimiento del profesional para un puesto de trabajo específico.

2.8. Empleabilidad laboral

La empleabilidad es un constructo complejo, la formación profesional debe valorar en qué medida su perfil de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral, que está sujeto a condiciones precarias de empleo, factores culturales, habilidades mostradas y potencial del factor humano. (Paz *et al.*, 2014)

Según Reyes (2015) expresa que “La empleabilidad depende de los conocimientos, habilidades y actitudes, de cómo se usen y cómo se entregan a los empleadores”:

- La comunicación
- Autogestión
- Trabajo en equipo
- Solución de problemas

Tener un buen perfil académico juega un papel fundamental al momento de emplearse laboralmente, demostrar de buena forma sus actitudes y aptitudes, conocimientos aprendidos durante sus estudios, es de vital importancia en el instante que le toque desempeñarse en el campo laboral, ya que de esto depende que se pueda emplear en el mercado.

2.9. Competencia Laboral

Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada», es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para». (Gómez, 2015)

Para Salas *et al.*, (2012) indica que las competencias laborales permiten articular todos los subsistemas de la gestión de recursos humanos a resultados globales, conservando cada uno de sus componentes sus dinámicas y características internas propias: selección, formación, evaluación, ascenso, reconocimiento y certificación. Es importante significar que las competencias no son patrimonio de un puesto de trabajo, sino que son atributos del trabajador e incorporan elementos individuales y sociales en una trayectoria que en cada caso es única.

Las competencias laborales permiten pronunciar todos los subsistemas de la gestión de los recursos humanos a resultados que existen en el mundo (Salas et al., 2012). La competitividad laboral va en aumento debida que los profesionales deben estar en capacitación constante y adquiriendo nuevos conocimientos para poder tener un nivel elevado de competitividad laboral, y así ser un profesional capaz de sostenerse dentro del medio con pertinencia y estar al mismo nivel de preparación que los demás postulantes a algún tipo de trabajo.

2.10. Evaluación de graduados

Los temas de las teorías del capital humano y señalización del mercado, y la satisfacción laboral, se complementan al explicitar las perspectivas objetivas y subjetivas de las relaciones en los mercados laborales. Estas se verifican a través de estudios a egresados de educación superior, dado que constituyen el segmento poblacional que ha acumulado un alto nivel de capacitación, poseyendo cierta experiencia laboral y cualificaciones, aunado a que recién se inserta en el mercado laboral, lo que permite comprobar las predicciones conceptuales de la economía de la educación. (Angulo et al., 2012)

Las complejidades latentes de la educación superior en sus claustros, deben generar diagnósticos que conlleven a la mejora del nivel educativo y, por ende, del nivel académico de la sociedad ecuatoriana respecto a otros países, abriendo un sinnúmero de posibilidades para nuestros profesionales. La velocidad de la innovación y la difusión de las nuevas tecnologías modifica las estructuras productivas, sociales y políticas de los países, lo cual, aunado a las ciertas tendencias de la demanda de educación superior. (Feijó et al., 2015)

La evaluación de los egresados se la realiza para, medir el grado preparación y las habilidades que tiene cada persona para desempeñarse laboralmente dentro de un puesto de trabajo y saber el nivel intelectual y profesional que tiene al instante de realizar las actividades que se le asignen, esto también ayuda a la institución académica de donde se

graduó a saber si está actuando de buena forma al momento de impartir conocimientos a los estudiantes o si tiene que mejorar en algunos aspectos. Estos aspectos serían generar diagnósticos que conlleven a la mejora del nivel educativo (Feijó et al., 2015).

2.11. Mejora continua

El proceso de mejora continua es la forma más efectiva de mejora de la calidad y la eficiencia en las organizaciones. Cuando hay crecimiento y desarrollo en una organización o comunidad, es necesaria la identificación de todos los procesos y el análisis mensurable de cada paso llevado a cabo. Algunos de los elementos más importantes que se utilizan para lograr la mejora continua son las acciones correctivas, preventivas y el análisis de la satisfacción en los miembros o clientes. (Gonzales, 2012)

Álvarez (2013) indica que, en la actualidad, mejorar nuestra organización no es una opción, es una necesidad. Hoy en día mantenerse inmóvil supone retroceder competitivamente. La consigna es “cada día debemos mejorar un poco nuestra organización” y no detenernos. A esto le llamamos mejora continua. Empiece por entender que una mejora es un cambio. Por lo tanto, debe conseguir que su organización sea receptiva a los cambios. El objetivo a alcanzar sería que lo único permanente en la empresa sea el propio cambio.

El sistema de gestión de la calidad asume el conjunto de normas de una organización, vinculadas entre sí y a partir de las cuales puede administrarse de manera eficaz. Sin embargo, la universidad tiene que jugar un papel de avanzada, no se puede olvidar que hay que actuar en un contexto poco definido, en constante cambio por la creciente globalización; esto hace agenciar, a partir de la búsqueda continua de la eficiencia y eficacia de los métodos empleados, una nueva gestión en medio de la incertidumbre y la complejidad de los procesos docentes. (López *et al.*, 2015)

En la actualidad, tener mejoras en las organizaciones no es una opción, es una necesidad (Álvarez, 2013). La mejora continua permite a las instituciones aplicar planes que colaboren a mitigar o eliminar ciertas falencias que no permiten desenvolverse totalmente, actualmente esta es una herramienta muy utilizada por grandes instituciones, debido a la gran competencia en el mercado y del mundo globalizado en el que se vive, por lo tanto, las empresas están obligadas a mejorar continuamente a ofrecer al cliente un producto y servicio de calidad. Vale destacar que la mejora continua no es lo mismo que reingeniería, la primera hace énfasis

en las medidas correctivas y prevenir, mientras que la reingeniería es aquella que obliga a hacer un cambio total de todo lo que se venía haciendo.

2.12. Profesiográfica

Herrera y Montes (1960) citado por Barraza y Ramírez, (2013) indican que la profesiográfica constituye básicamente “un proceso educativo que tiene por objeto ayudar a cada individuo a desenvolverse a través de la realización de actividades y experiencias que le permitan resolver sus problemas, al mismo tiempo que adquiere un mejor conocimiento de sí mismo” La falta orientación profesiográfica trae como consecuencia la confusión de muchos jóvenes que no han sido atendidos en esta área de su proceso de formación y menos aún en la selección de una carrera profesional a nivel universitaria.

La información profesiográfica tiene tanta importancia dentro del proceso de orientación vocacional, que ningún proceso puede considerarse completo si no se incluye en el mismo. El suministro de información con respecto a las carreras, ocupaciones, áreas de trabajo, demandas de trabajo, planes de estudio, etcétera, tienen dos objetivos: Transmitir información y corregir las imágenes distorsionadas que pudiera tener el joven al respecto a esa profesión. (Reyes, s.f.)

Le permite al alumno investigar la información correspondiente a las profesiones por las que presenta preferencia según el área que se esté estudiando. Gran parte de los conflictos o confusiones de los adolescentes respecto a la elección de carrera se debe a la falta de información con relación a las opciones de estudio u ocupaciones. La información profesiográfica tiene tanta importancia dentro del proceso de orientación vocacional, que ningún proceso puede considerarse completo si no se incluye en el mismo. (Ortega, 2015)

Forma parte del proceso educativo de todo estudiante, debido a que a través de investigaciones minuciosas se colabora para que éste tenga conocimiento de la variedad de carreras o profesiones que tiene a su disposición, ayudándolo a estar informado sabiendo cuáles son sus verdaderas capacidades, talento con base en lo que han vivido o experimentado a lo largo de su vida. La información profesiográfica tiene tanta importancia dentro del proceso de orientación vocacional (Reyes, s.f.). Por lo tanto, vale indicar que los jóvenes llegan a identificar a tiempo lo que necesitan para mejorar como profesionales.

2.12.1. Importancia de la información profesiográfica

Es una actividad que se realiza con la finalidad de conocer las profesiones a partir de la investigación de varios indicadores como: el perfil del aspirante, los planes de estudio, requisitos escolares, el perfil de egresado, el campo laboral, entre otros. Estos indicadores son de suma importancia ya que el alumno al conocer sus capacidades, ahora debe escoger una profesión a la que se vaya a dedicar y para eso necesitar informarse de todas las profesiones que existen y tiene a su alcance. (Leth, 2014)

La información profesiográfica tiene tanta importancia dentro del proceso de orientación vacacional, que ningún proceso puede considerarse completo sino se incluye en el mismo, el suministro de información con respecto a las carreras, ocupaciones, áreas, de trabajo, demandas de trabajo, planes de estudio. (Barrera, 2015)

La información profesiográfica es aquella que permite conocer las diferentes profesiones a los futuros profesionales para escoger aquella que se alinee a sus capacidades. Así que es de muy importante que el alumno logre conocer sus capacidades (Leth, 2014). Los planes de estudio y campo laboral donde desea desenvolverse como tal, estos parámetros por tal son tan indispensables dentro del proceso de orientación vocacional del estudiantado, por ello es la iniciativa de las instituciones secundarias promover esa orientación y ayudar al estudiante a descubrir sus potenciales.

2.13. Instituciones públicas

La Constitución de la República del Ecuador (2008) que en el Art.315 dispone la creación de empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas, convirtiéndolas en actores claves del régimen de acumulación.

Con lo antes mencionado los autores pueden definir que las instituciones públicas son las que prestan servicios en diferentes ámbitos a la comunidad gratuitamente, ya sean estos el agua, luz, teléfono, internet, salud, educación, vivienda llamados servicios básicos y que buscan satisfacer las necesidades de las personas que habitan una nación y mediante esto hace que se utilizan los recursos del Estado de manera correcta y que sea de calidad.

2.14. Servicio público

El servicio público es una herramienta clave para generar impactos macroeconómicos y sociales positivos, por cuatro razones de carácter coyuntural y estructural. En primer lugar, el servicio público aumenta la demanda agregada de la economía y, mediante los multiplicadores fiscales keynesianos (relación entre un cambio en el gasto público y su impacto en el ingreso nacional), impulsa el nivel de empleo y el crecimiento en el corto plazo. Sin embargo, los multiplicadores keynesianos se diluyen por el alto componente importado del uso de los recursos públicos. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013)

Valls (s.f.) dice que el servicio público está vinculado con un régimen jurídico exorbitante con respecto al derecho civil, lo que hace que este posea una referencia directa a la dicotomía tradicional del derecho administrativo del gobernante confrontado con el gobernado o la administración pública frente al administrativo. Esta concepción clásica pierde vigencia en una época en la que gobernabilidad de las sociedades exige una interacción del ciudadano con las autoridades, en las que estas últimas no son las únicas que definen el bien público, ni son las responsables exclusivas de conseguirlo.

El servicio público está vinculado con un régimen jurídico (Valls, s.f.). Estos servicios públicos son todos aquellos recursos económicos, que tiene a cargo el Estado y que es utilizado de manera correcta para brindar servicios a la sociedad de manera gratuita, ya que son financiados por el presupuesto general del estado, estos servicios públicos también deben de ser utilizados como una herramienta útil que sirva para elevar el impacto económico, político, cultural y social en el Estado.

Capítulo III. Desarrollo Metodológico

3.1. Ubicación

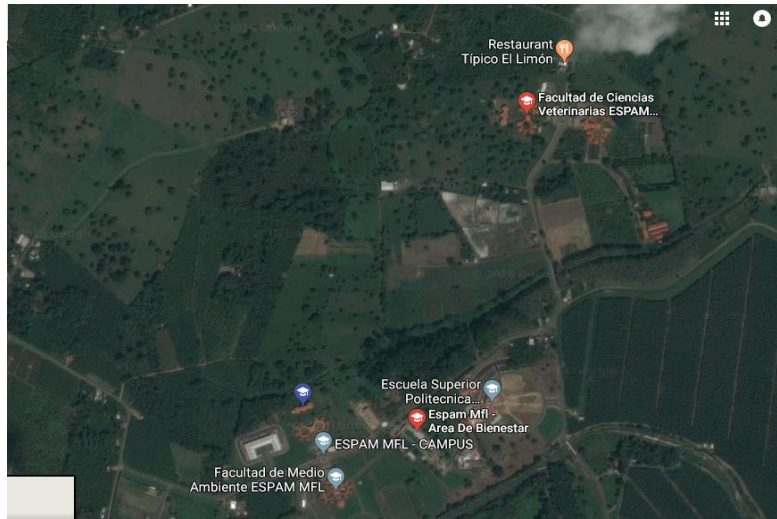


Figura 1. Google maps. ESPAM MFL

Esta investigación se la realizó en la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López ubicada en la ciudad de Calceta Provincia de Manabí.

3.2. Duración

La investigación tuvo una duración de 6 meses a partir de su aprobación para cumplir con las actividades del cronograma correspondiente.

3.3. Variables en Estudio

3.3.1. Variable Independiente: Estudio de demanda ocupacional.

3.3.2. Variable Dependiente: Aspectos a incorporar en el plan de estudio para mejorar la empleabilidad.

3.4. Métodos y Técnicas

3.4.1. Métodos

Los métodos de investigación que se utilizaron fueron el inductivo y deductivo, ya que a partir de la identificación se procedió a la realización de cálculos los cuales guiaron a la búsqueda de información.

- **El método inductivo:** Según Cegarra (2012) este método se basa en enunciados singulares, tales como descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías, la cual ayudó a establecer opiniones generales sobre la situación actual de los graduados.
- **El método deductivo:** De acuerdo a Carvajal (2013) expresa que este método, ayuda a concluir de lo particular a lo general, pero mediante la comparación con una tercera proposición, es por ello que se logró establecer un análisis razonable sobre el entorno del sistema de seguimiento a los graduados, esto fue fundamental en la indagación, para implementar soluciones mediante la investigación requerida de los titulados de la ESPAM MFL de la carrera de Administración Pública.

3.4.2. Técnicas

Para el desarrollo de la investigación se emplearon como las técnicas: encuesta y entrevista que se mencionan a continuación:

- **La encuesta:** Díaz (2012) define como un instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador, la que permitió obtener información fundamental para el estudio realizado. Esta técnica se aplicó a los graduados de la carrera de Administración Pública para recabar información respecto de su situación profesiográfica y formación continua.
- **La entrevista:** Para Denzin y Lincoln (2005) citado por Vargas (2012) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Se aplicó al encargado del seguimiento a graduados de la carrera Administración Pública y al

director del departamento de Talento Humano de la ESPAM “MFL”, obteniendo mediante esta técnica información que dio soporte a la investigación.

3.5. Tipos de Investigación

Los tipos de investigación que se utilizaron fueron:

- **La investigación bibliográfica:** Aleixandre et al., (2011) citado por Gómez et al., (2014) expresan que el trabajo de revisión bibliográfica constituye una etapa fundamental de todo proyecto de investigación, porque sustentó teóricamente el proceso de investigación, lo cual fue de gran importancia para la elaboración de esta tesis, ya que a través de la referencia científica se pudo tener una amplia visión para poder interpretar adecuadamente el objeto de estudio.
- **La investigación de campo:** Sierra (2012) manifiesta que la investigación de campo acontece en visitar el lugar de los hechos donde se desarrolla el fenómeno; por ser una indagación práctica se visitó el lugar donde los graduados ejercen su profesión, contribuyendo así con información que otorgue mejoras a la empleabilidad, y poder dar cursos de acción a la posible solución de la investigación.

3.6. Procedimiento de la Investigación

3.6.1. Etapa 1: Determinar los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

- Solicitud de lista con datos personales de graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL en el año 2015-2016.
- 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.

En esta fase se solicitó la lista de datos personales de los graduados en la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL periodo 2015-2016, seguidamente se efectuó la entrevista al encargado del seguimiento a graduados para conocer los posibles problemas que dificulten la empleabilidad y al Director de Talento Humano sobre el proceso de selección de personal, para el respectivo análisis de cada una.

3.6.2. Etapa 2: Identificar la situación actual profesiográfica y formación continua de los graduados de la carrera de Administración Pública periodo 2015-2016 de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

- Elaboración de la encuesta a los graduados de la carrera Administración Pública periodo 2015-2016.
- Aplicación de la encuesta a los graduados contactándolos de manera personal o mediante redes sociales.
- Tabulación de los datos obtenidos con la técnica aplicada.
- Análisis de los datos obtenidos en la investigación.

Se elaboró la encuesta para posteriormente aplicarla a los graduados en la identificación de las dificultades que afectan la empleabilidad. Luego se tabularon los datos que se obtuvieron en la aplicación de la encuesta y con aquellos datos de la investigación se realizó el análisis.

3.6.3. Etapa 3: Presentar la información obtenida del análisis de los aspectos que se deben incorporar en el Plan de Estudio para mejorar la empleabilidad de los futuros profesionales de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

- Análisis de los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudio.
- Elaboración del informe sobre el estado actual de los graduados.
- Socialización del informe respectivo a las autoridades de la carrera Administración Pública.

- Entrega formal del documento sobre la demanda ocupacional de los graduados de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL

En esta fase se efectuó un análisis de la información para luego proceder a la elaboración del informe de evaluación, se socializó el informe respectivo con las autoridades y después se hizo entrega formal a las autoridades de la carrera de Administración Pública para saber los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudio.

Capítulo IV. Resultados y Discusión

Capítulo en el que se muestran los resultados de la investigación realizada a los graduados de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Investigación que tuvo como finalidad determinar elementos que dificulten la empleabilidad de los titulados.

Etapa 1. Determinar los elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

Actividades realizadas para determinar elementos que dificulten la empleabilidad de los graduados de la carrera Administración Pública:

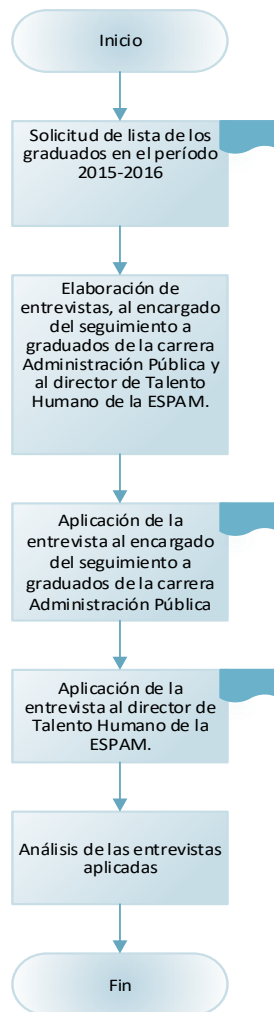


Figura 2. Actividades realizadas en la etapa 1.

Entrevista aplicada al encargado del seguimiento a graduados de la carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López el Mg. Ernesto Guevara indicó que es importante realizar seguimiento a graduados ya que se puede retroalimentar las posibles debilidades que se encuentran en la carrera, así mismo que ayuda a cumplir con el objetivo aplicando el proceso de manera correcta y de forma sistemática, mencionó también que es importante que el graduado ayude brindando la información, ya que mediante esto se puede activar un plan de mejora continua, el entrevistado expresó que no ha tenido dificultad de llevar esta responsabilidad, además el encargado de este proceso no ha percibido problemas que afecte la empleabilidad laboral más bien en la entidad que están laborando los graduados se encuentran satisfechos, del mismo modo mencionó que los estudiantes si colaboran brindando la información, debido a que se han optado nuevas estrategias, porque, en años anteriores tuvieron pequeñas falencias en el proceso de conseguir la información.

Entrevista aplicada al Director de Talento Humano de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López: el Mg. Fabián Álava Rade expresó que el proceso de reclutamiento de personal en las instituciones públicas se lo realiza basado en la Ley Orgánica de Servicio Público, este indica que a través de su reglamento vigente existe el proceso de reclutamiento y selección al personal donde se cumplen parámetros, ya que al ser un concurso abierto pueden participar las personas que tengan el perfil requerido para cada puesto de trabajo que está vacante, en lo que respecta al reclutamiento del personal de la ESPAM-MFL se basa directamente al tipo de proceso que se aplica en la LOSEP, el mismo que está ligado a la normativa técnica del Ministerio de Trabajo, el entrevistado mencionó que los aspectos que más influyen en la contratación del personal es cubrir la necesidad de un puesto de trabajo, y sobre todo que el aspirante también cumpla con el perfil requerido, así mismo indicó que los criterios para valorar los elementos en el reclutamiento del personal son básicamente los del perfil del aspirante, el nivel de conocimiento, de acuerdo a sus competencias conductuales para que puedan ocupar un cargo público, los criterios de mayor pertinencia que debería tener una persona que aspire entrar al servicio público son principios, valores, conocimientos básicos, conocer los objetivos institucionales, para mantenerse en su trabajo y estar activamente en su labor.

Consecutivamente se estructuró la encuesta para los graduados (ver anexo 4), formato que fue facilitado por la carrera de Administración Pública, al que se le realizó modificaciones,

aumentando preguntas sobre las dificultades que afectan la empleabilidad y después se aplicó a los graduados para el cumplimiento de esta fase.

Etapa 2. Identificar la situación actual profesiográfica y formación continua de los graduados profesionales de la Carrera de Administración Pública periodo 2015-2016 de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

Actividades realizadas para identificar la situación actual profesiográfica y formación continua de los graduados de la carrera Administración Pública:

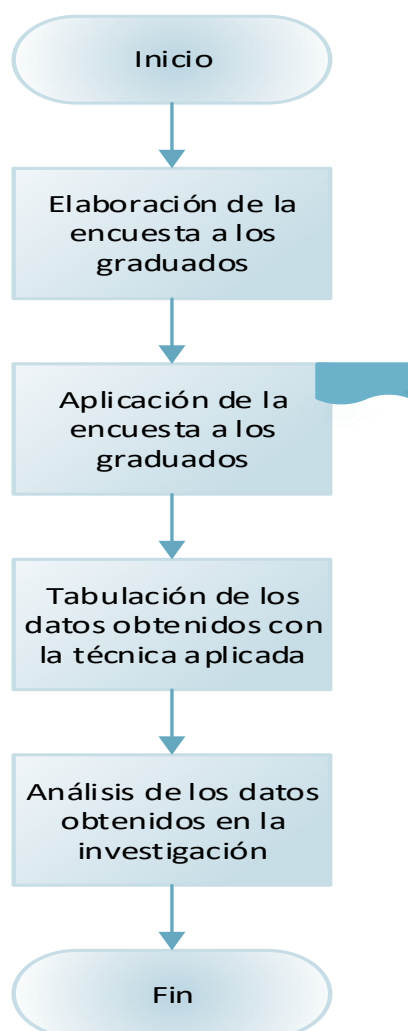


Figura 3. Actividades realizadas en la etapa 2

Encuesta a graduados del Año 2015

1. Obtención del Título

1.1. ¿Ha trabajado después de la obtención del título profesional?

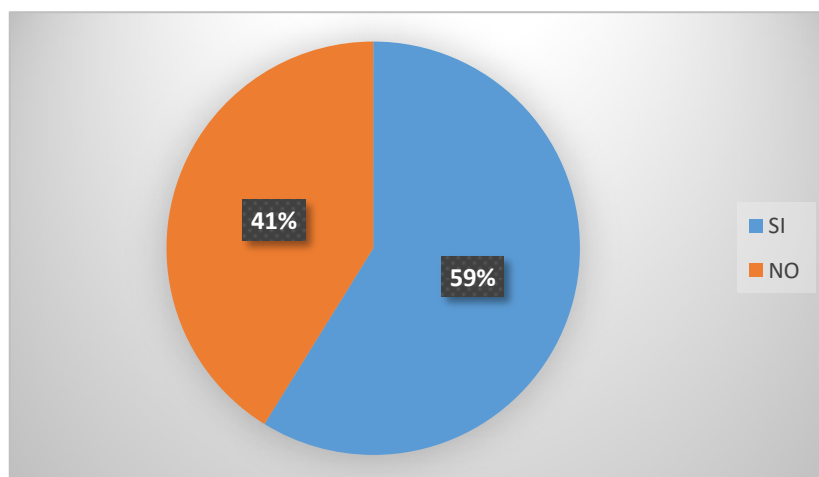


Gráfico 4. 1. Trabajo con obtención de título

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

El gráfico 4.1. Presenta que los graduados en un 59% consiguieron trabajo de manera rápida, a diferencia de un 41% que no lo consiguieron de manera inmediata después de tener su título universitario.

1.2. ¿La obtención del título profesional le ha permitido?

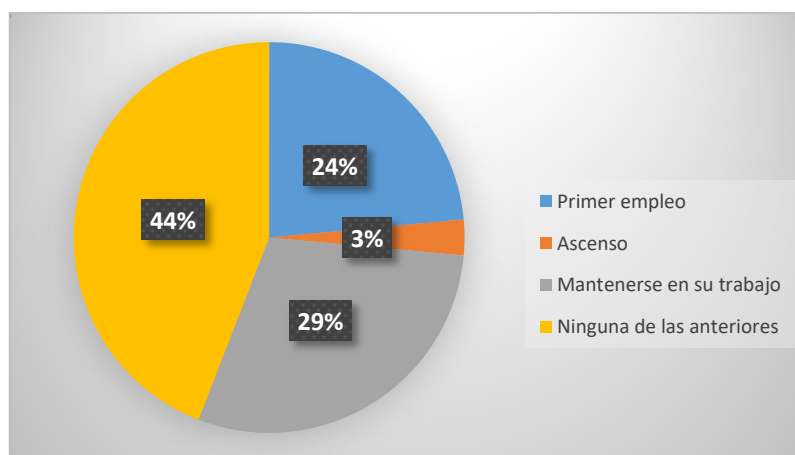


Gráfico 4. 2. Porcentaje de que les permitió el título

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En lo que respecta al gráfico 4.2 sobre que les ha permitido alcanzar a los graduados la obtención del título profesional, un 24% de ellos manifestaron lograr su primer empleo, el 3% mencionó poder tener un ascenso laboral, mientras que el 29% dijeron mantenerse en su trabajo y por último 44% de los encuestados se inclinaron por la opción ninguna de las anteriores.

2. Primer empleo luego de graduarse

2.1. Indique el tiempo en que llegó a conseguir el primer empleo una vez que concluyó su estudio de pregrado

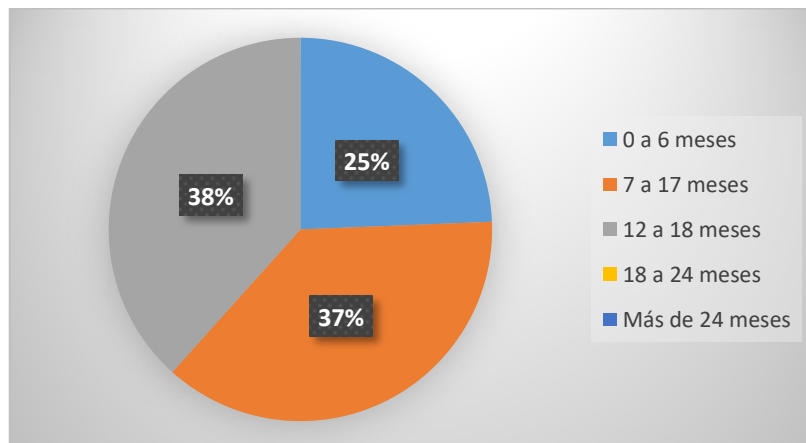


Gráfico 4. 3. Primer empleo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En el gráfico 4.3 de acuerdo al tiempo que le tomó conseguir su primer empleo después de obtener el título de pregrado muestra que un 25% tuvo la oportunidad de emplearse de manera rápida la cual fue de 0 a 6 meses, un 37% dijeron de 7 a 12 meses, y el 38% restante de encuestados expresaron que, de 12 a 18 meses, cabe indicar que las opciones de 18 a 24 meses y más de 24 meses no fueron tomadas en cuenta por los graduados.

2.2. ¿A qué atribuye principalmente la demora o el tiempo requerido para conseguir el primer empleo?

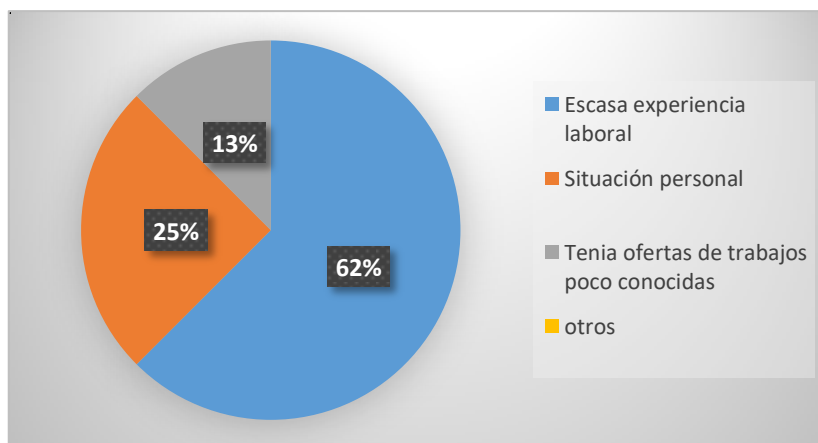


Gráfico 4. 4. Porcentaje en demorar buscando empleo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En lo que respecta al gráfico 4.4 sobre la demora que tuvo para conseguir su primer empleo con un 62% dijeron por escasa de experiencia laboral, el 25% mencionaron que por situación personal y el 13% restante porque tenía ofertas de trabajo poco conocidas.

2.3. Señale el principal medio a través del cual encontró su primer empleo

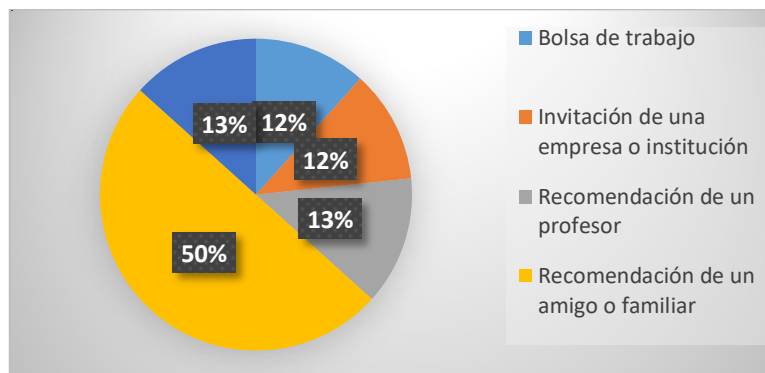


Gráfico 4. 5. Porcentaje de cómo encontró su empleo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

De lo que se puede observar en el gráfico 4.5 el medio por el que consiguió el primer empleo, se refleja que el 50% de los encuestados manifestaron haber tenido recomendaciones de un amigo o familiar, un 12% ostentó que fue por medio de la bolsa de trabajo e invitación de una empresa o institución, mientras que el 13% de ellos contestó que lo obtuvo gracias a recomendación de un profesor, como también a empresas donde realizaron sus prácticas pre-profesionales

3. Situación Laboral

3.1. Actualmente se encuentra laborando

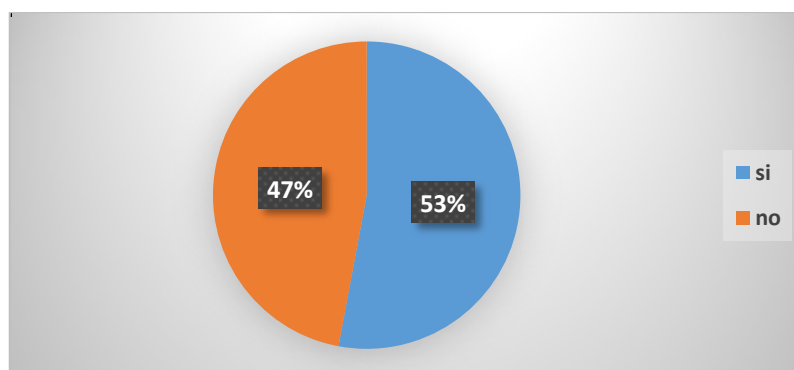


Gráfico 4. 6. Profesionales trabajando

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

De un total de 34 profesionales encuestados sobre la situación laboral actual de los graduados, el cual se muestra en el gráfico 4.6, un 53% mencionó que sí se encuentran laborando, a diferencia del 47% que indicó que no laboran, esto debido a la falta de plazas de trabajos.

3.2. Pertinencia con el título

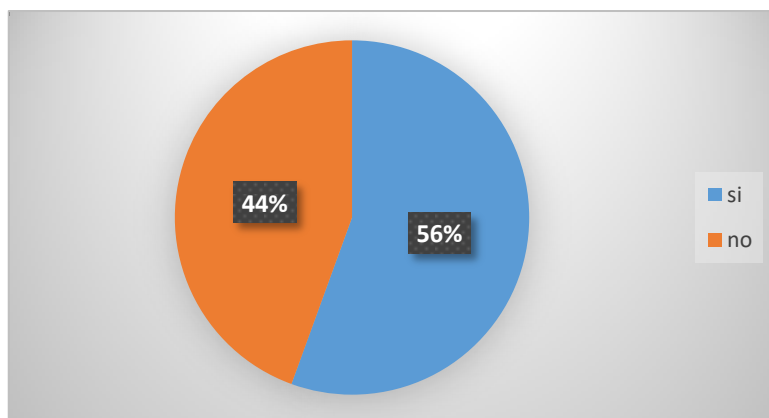


Gráfico 4. 7. Porcentaje de la investigación

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En lo que respecta de la pertinencia del título obtenido con el trabajo realizado por los profesionales el 56% si están empleados acorde al título que obtuvieron en la universidad y con una diferencia, el 44% se encuentran en otras áreas que no son afines con su profesión, es decir, se encuentran subempleados.

3.3. Considera que la empresa actual es una microempresa

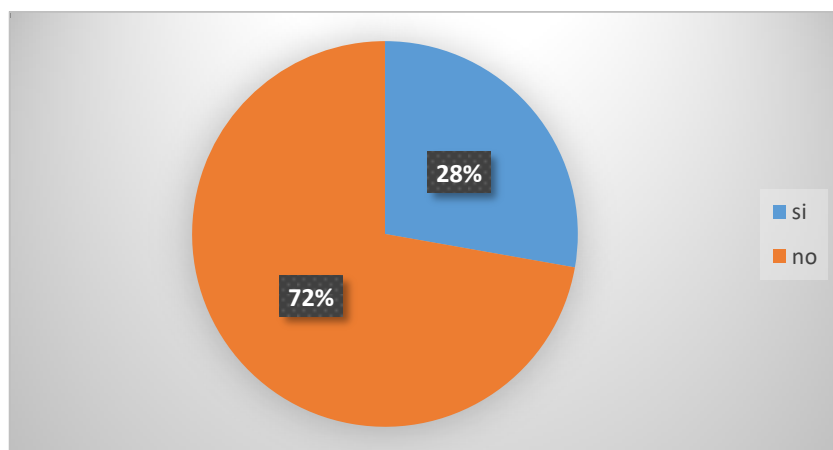


Gráfico 4. 8. Porcentaje de los graduados si trabajan en microempresa

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En este ámbito sobre si los profesionales consideran que la empresa actual donde están laborando es una microempresa, el gráfico 4.8 muestra que un 28% expresa que si la consideran así, a diferencia de un 72%, indicaron que no es una microempresa.

3.4. ¿Ha sido ascendido de puesto en el último año?

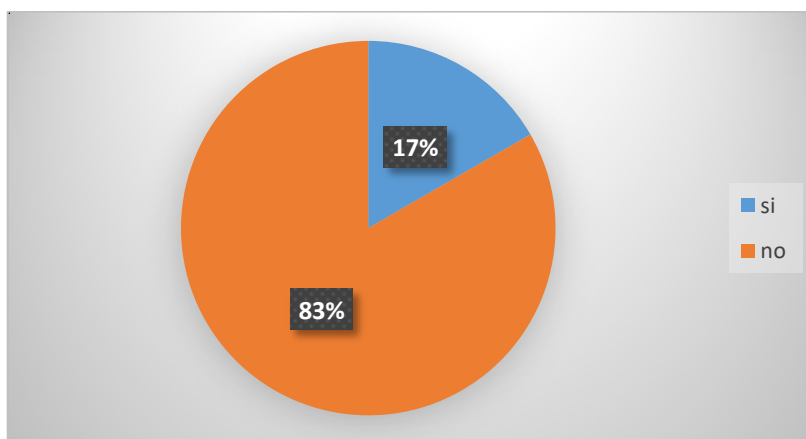


Gráfico 4. 9. Ascenso de trabajo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Con respecto al ascenso en el puesto de trabajo, un 17% de los graduados respondieron que sí han escalado laboralmente, esto puede ser porque hayan pasado por un proceso de concurso de mérito y oposición laboral, a diferencia de un 83% los cuales expresaron que no lo han hecho.

3.5. Remuneración mensual percibida

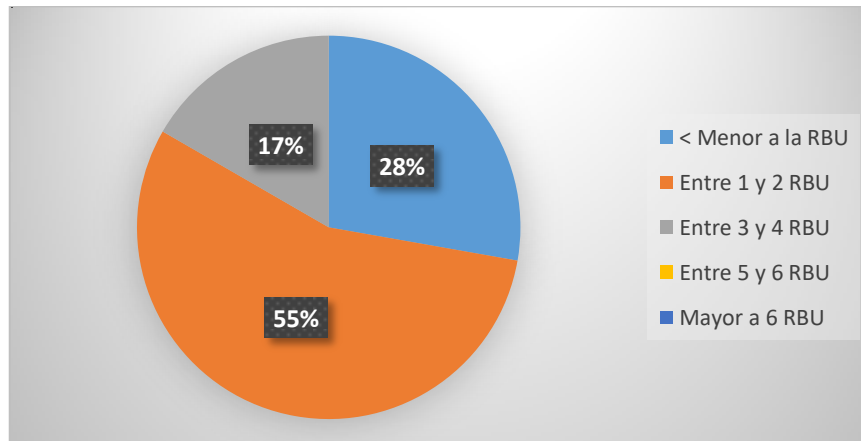


Gráfico 4. 10. Remuneración mensual

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Respecto a la remuneración mensual percibida los graduados indicaron en un 28% que tienen un sueldo menor a la remuneración básica unificada aunque no es correcto, pero debido a la falta de oferta laboral aceptan este pago, el 55% perciben entre 1 y 2 que es una remuneración alrededor de \$ 750 dólares, y un 17% cuenta con un sueldo de entre 3 y 4 remuneraciones altas debido a su cargo.

3.6. En este trabajo ¿Usted(es)?

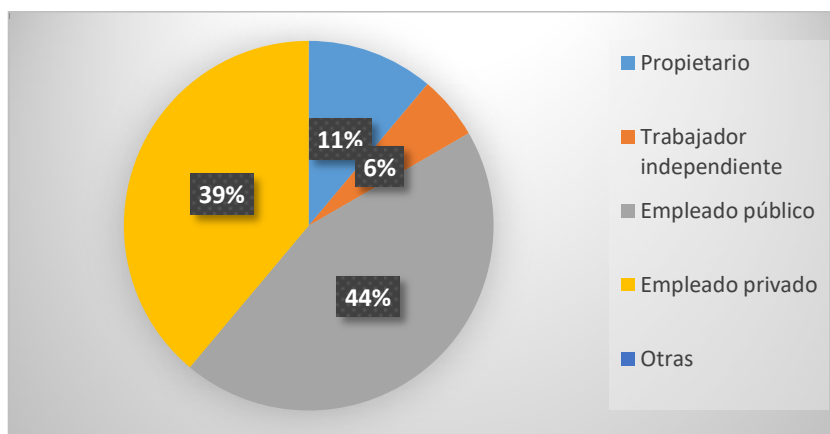


Gráfico 4. 11. Rol que desempeña en el trabajo.

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En este gráfico se muestra cual es el rol que cumple en su trabajo, el 11% manifestaron ser propietarios, el 6% son trabajadores independientes, 44% son empleados públicos y el 39% restante empleados privados.

3.7. ¿Con la remuneración que percibe tiene usted actualmente capacidad de pago para cubrir un crédito de estudio de posgrado?

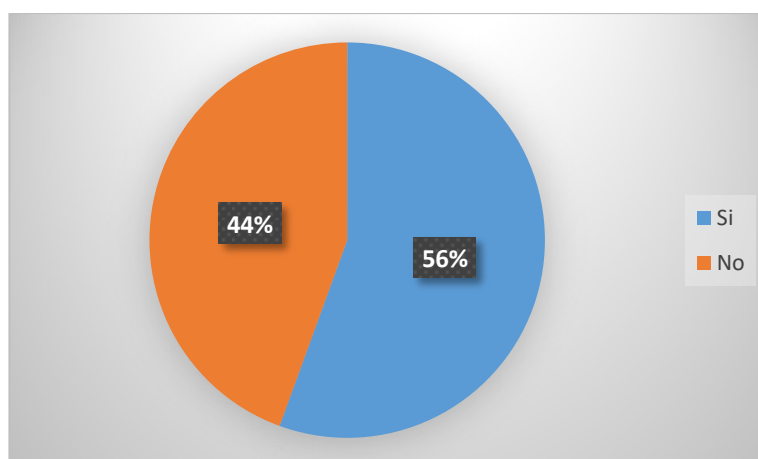


Gráfico 4. 12. Crédito para estudio de posgrado

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En lo que concierne a la capacidad de pago para cubrir un crédito para estudio de posgrado, un 56% de los encuestados manifestaron que su sueldo sí puede cubrir este gasto, a diferencia de un 44% que su remuneración no cubre los gastos para un crédito de esta índole, ya sea también por otras responsabilidades.

4. Situación académica y formación continua

En cuanto a la situación académica y formación continua se puede decir que de los 34 graduados encuestados del año 2015 ninguno ha realizado estudios de posgrado para la actualización de sus conocimientos, se mantienen como ingenieros comerciales lo que muestra que no existe interés de seguir formándose; sin embargo pueden invertir en su formación profesional con capital propio, de la misma manera las empresas u organizaciones que no instruyen a su personal, denotan que no aplican los procesos de talento humano para la capacitación de personal poniendo en duda los análisis de perfiles profesionales para poder programar, planificar y promover capacitaciones de acuerdo a las debilidades encontradas, ya que en la actualidad los grandes avances y la competencia laboral aumentan a diario.

5. Conocimientos de Inglés y Computación

5.1. En el último año, ¿ha realizado algún curso de inglés

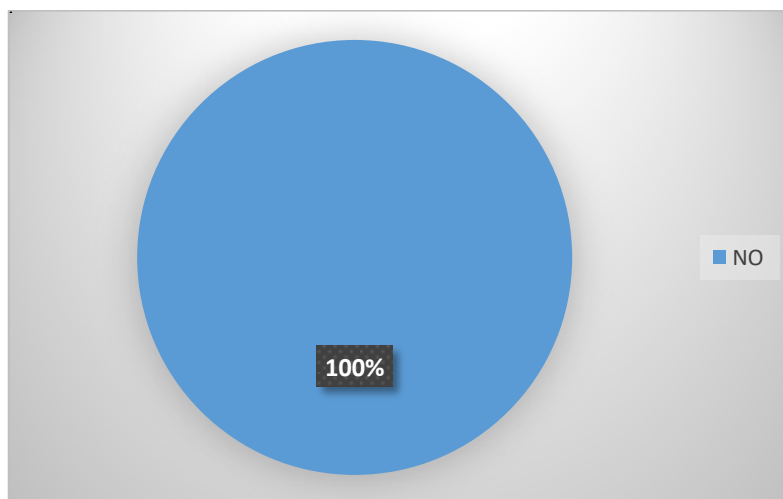


Gráfico 4. 13. Cursos de inglés

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Del total de los encuestados el 100% no ha realizado cursos o capacitaciones con respecto al idioma inglés, por distintos factores que influyen en su nivel académico, puede ser por el nivel de ingreso económico de los mismos o por el hecho de no contar con el tiempo necesario para poder realizarlos.

5.2. ¿Nivel de conocimientos en habilidades de escritura, lectura y orales de inglés?

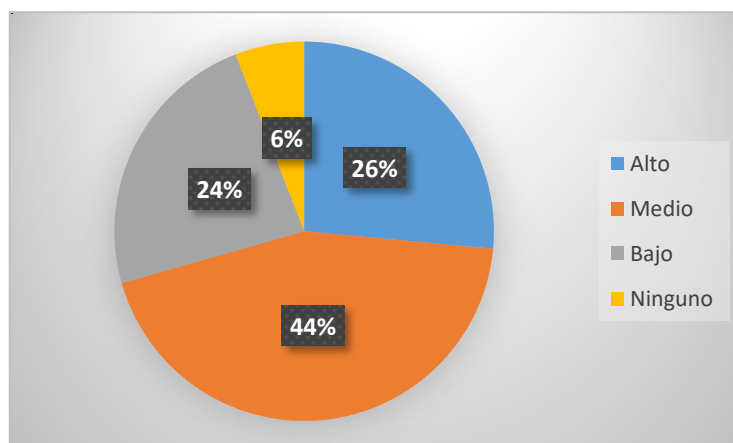


Gráfico 4. 14. Nivel de escritura de inglés

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Del total de los encuestados un 44% consideran tener un nivel medio en habilidades de escritura en inglés, lo que es aceptable ya que este resultado expresa que manejan una escritura algo avanzada en términos medios, mientras que un 26% tienen un nivel de inglés satisfactorio, seguido por un 24% que están en un nivel bajo, debido tal vez a que no les agrada o no pueden manejar este idioma y un 6% finalmente expresa que no tiene ningún conocimiento sobre esta habilidad.

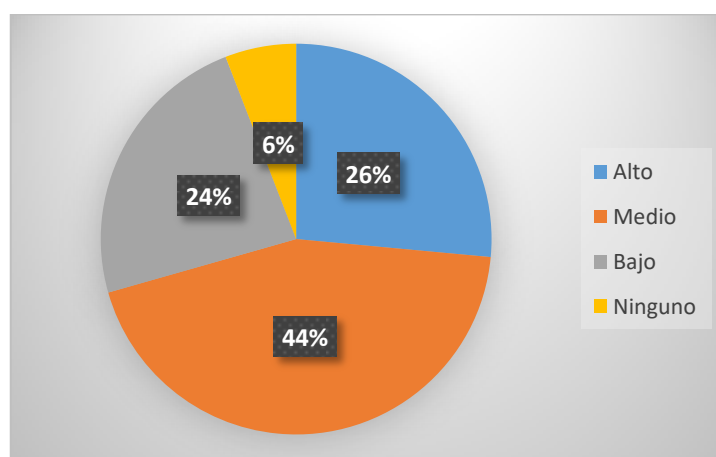


Gráfico 4. 15. Lectura del idioma inglés

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En cuanto a la habilidad de lectura del idioma inglés según la encuesta realizada, el 44% dicen estar en un nivel medio lo que muestra que el mismo número de personas que manejan la escritura también lo hacen con la lectura y por ende tienen la capacidad de escribir y leer con poca dificultad, seguido del 26% en la opción alto demostrando este porcentaje que coincide con la habilidad de escritura manteniendo un rango equivalente ante las dos

habilidades en el nivel alto, quiere decir que pueden ejecutar una lectura sin ninguna clase de problema, un 24% expresó tener un nivel bajo, lo que hace denotar la complejidad al leer que tienen los graduados en dicha habilidad y por último se encuentra un 6% que es un porcentaje mínimo, de no poseer ninguna habilidad de lectura.

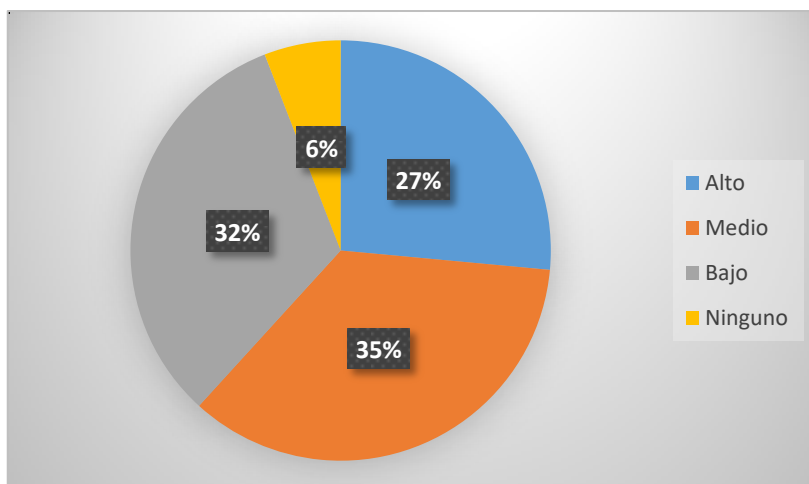


Gráfico 4. 16. Porcentaje del nivel oral en inglés

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Del 100% de los encuestados el 35% están en un nivel medio sobre cuestión de habilidad oral en inglés, demostrando así, todos los que tienen un nivel medio en escritura y lectura no lo tienen al momento de hablar es decir pronunciando no se les hace fácil, con un 32% se les complica mantener un diálogo o conversación en inglés por su poca habilidad de pronunciación, un 27% manejan en su totalidad la habilidad de platicar en inglés quizás por el tipo y puesto de trabajo y el 6% que no manejan para nada el inglés.

5.3. ¿Cómo calificaría actualmente su nivel de computación?

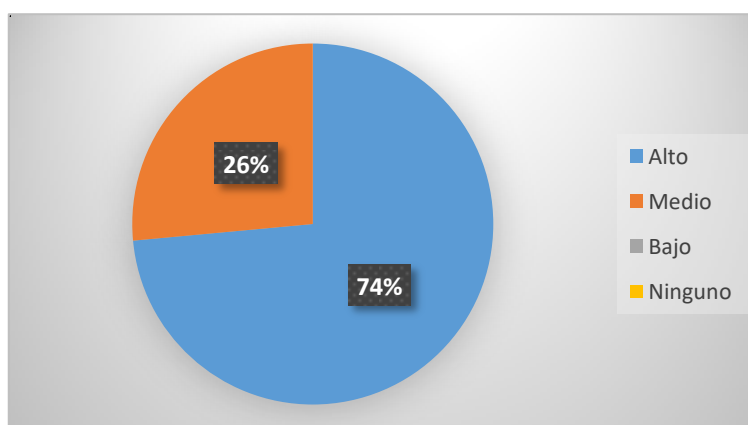


Gráfico 4. 17. Conocimiento (Word, Excel, Power point)

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Del total de los graduados el 74% de ellos consideran tener un nivel alto en manejo del paquete de Office, el mismo que se debe por ser esencial y de uso común en las entidades, mientras que un 26% creen tener un nivel medio de conocimientos del mismo, esto tal vez a la falta de práctica, decisión de aprendizaje o por el tipo de trabajo que realiza.

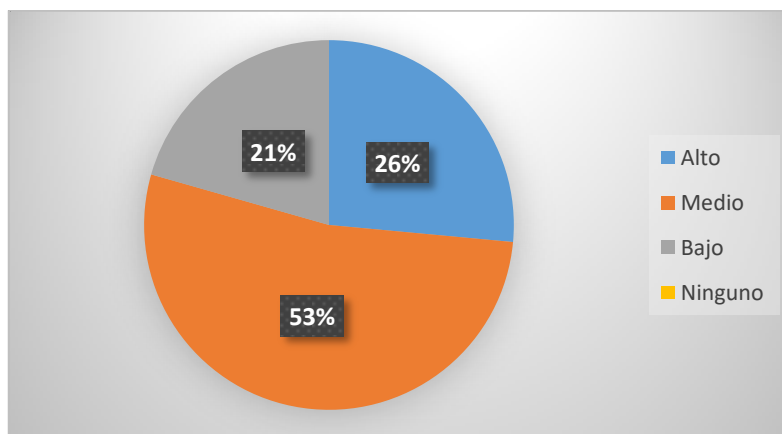


Gráfico 4. 18. Porcentaje de base de datos (Access)

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En lo que respecta al nivel de manejo de base de datos el 53% de los graduados consideran tener un nivel medio en el mismo, quizás esto se deba al hecho de que no todos los encuestados están anexados al área contable o a un departamento que maneje este sistema, mientras que un 26% están en un nivel alto, lo que quiere decir que está en la capacidad de realizar cualquier ingreso, mantenimiento o gestión en este tipo de programas de datos, por último el 21% tiene una idea básica de que es este programa, mas no está en la capacidad de hablarlo.

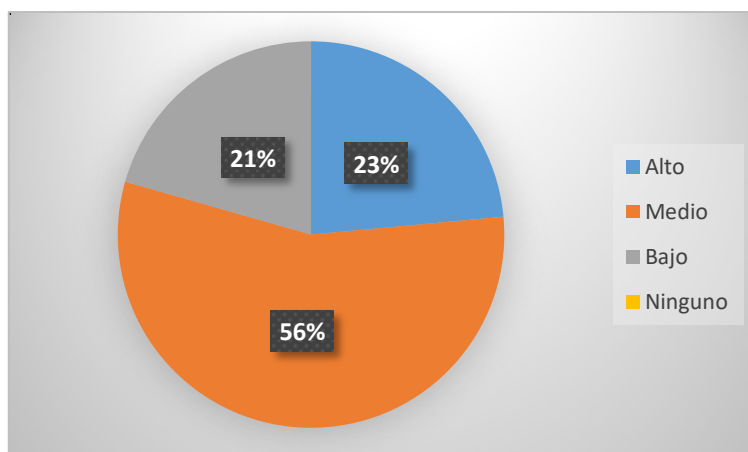


Gráfico 4. 19. Conocimiento en Administrador de proyectos (Project)

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Del total de encuestados el 56% tienen un nivel medio en manejo del administrador de proyectos lo que es aceptable ya que están en la capacidad de realizar, planificación de

actividades, establecer recursos y tiempo a los proyectos, con algo de ayuda por un experto, mientras que un 23% consideran estar en un nivel alto, es decir que no se les hace complicado ni dificultoso realizar cualquier actividad en este programa por cuenta propia y el 21% restante están en un nivel bajo, requiriendo capacitaciones para mejorar sus habilidades en dicho programa.

6. Rediseño Curricular

6.1. ¿Cómo el plan de estudios desarrollado por usted ha tenido incidencia en su actuación laboral?

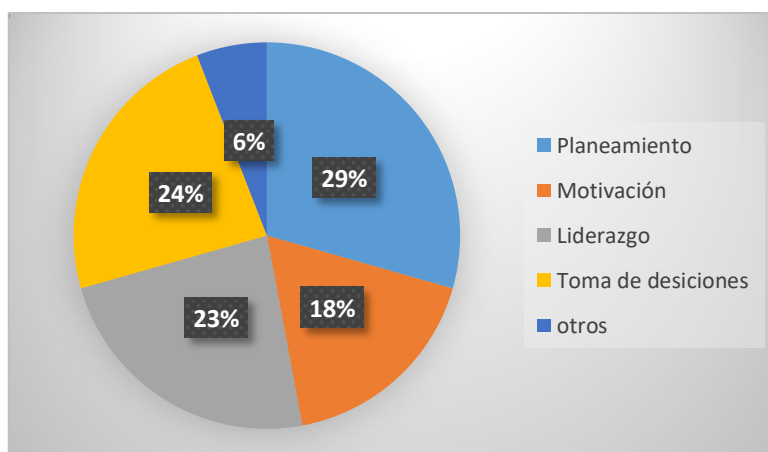


Gráfico 4. 20. Plan de estudios incide en su actuación laboral
Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En cuanto a cómo incide el plan de estudios desarrollado en su actuación laboral, el 29 % manifiesta en planeamiento, quizás porque el trabajo lo exige, además que es una de las actividades del proceso administrativo, seguidamente está la toma de decisiones con 24% y liderazgo un 23% ya que estas son funciones del diario vivir en el trabajo, el liderazgo es una cualidad que deben tener todos los profesionales en especial los que ocupan rangos de mando, por último con un 18% está la motivación, un aspecto que debe tener todo líder o quien tenga personal a su cargo, ya que esta es una herramienta que ayudará en aumentar la productividad o de incentivar a los trabajadores de realizar mejor su labor.

6.2. ¿Cuáles son los temas de interés que usted desea ampliar para su desempeño laboral?

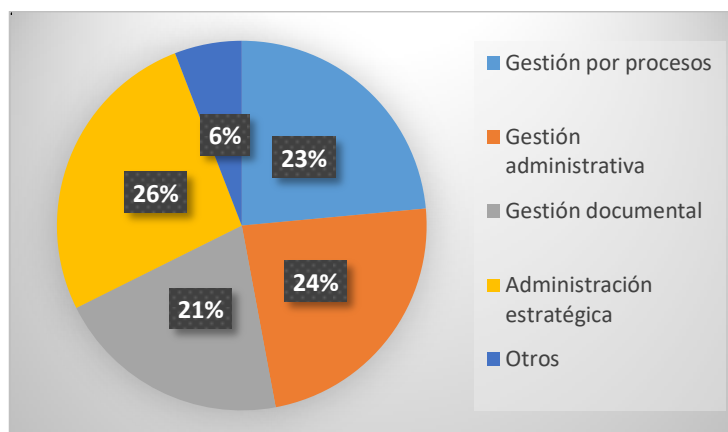


Gráfico 4. 21. Desempeño laboral

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

Entre los posibles temas de interés que los encuestados desean ampliar para su desempeño laboral, el 26% solicitan administración estratégica, un 23% está la gestión por procesos, el 23% la gestión administrativa y el 21% de los graduados están interesados en la gestión documental, debido a que son herramientas muy importante para incrementar conocimientos esenciales de eficiencia, eficacia, optimización de recursos y calidad, ayudando a agilizar este proceso.

6.3. ¿Qué temas de estudio le habría gustado que le hubieran sido impartidos a usted en la malla curricular ofertada por la carrera?

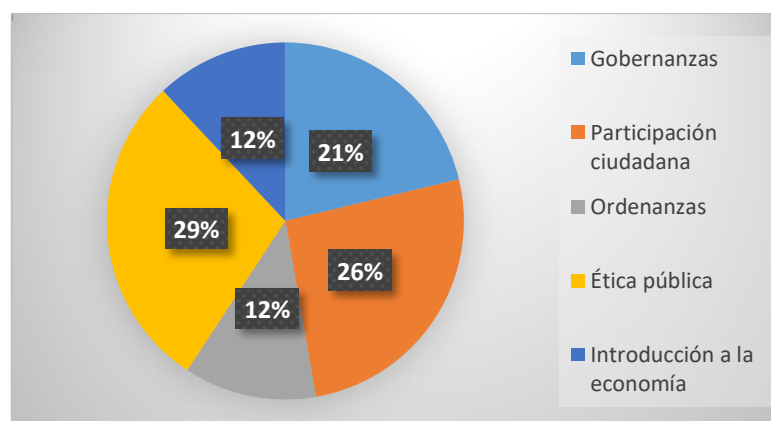


Gráfico 4. 22. Temas de estudio

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2015

En el gráfico sobre los temas de estudio que le habría gustado que les impartan en la preparación universitaria de los graduados, el 29% de encuestados consideran Ética Pública, quizás por inculcar en el trabajador la importancia de ser ético y con personalidad mientras

que el 26% consideran que la Participación Ciudadana, por ser el nuevo modelo adaptado del gobierno donde busca que todos tengamos incidencia en la Gestión Pública , luego con 21% estiman la Gobernanza y por último con el 12% están Ordenanzas e Introducción a la Economía

6.4. ¿Cuáles son las tendencias operativas y tecnológicas que se están implementando en su escenario laboral?

De acuerdo a los resultados obtenidos de los graduados encuestados, las tendencias tecnológicas y operativas son importantes, porque son herramientas indispensable para la ejecución de actividades de escritorio, el paquete de office concierne en la documentación y cálculo de datos, lo que genera que más del 50% tengan un nivel alto en conocimientos básicos de la informática; las políticas públicas son cambiantes y por ende deben de estar actualizándose para evitar multas, el uso de páginas exclusivas del estado para mayor control a nivel nacional como ESIGEF, RED SOCIO-EMPLEO, PORTAL DE COMPRAS PÚBLICAS, SIR, GEOL, SOS entre otros, el uso de las redes sociales para la comunicación como el Outlook, correos electrónicos entre otros, como también el área de programación es otra tendencia en los programas de gestión contable, pero cabe recalcar que en algunas empresas o microempresas al contar con un capital reducido carecen de la adaptación de dichas tendencias.

Encuesta a graduados del Año 2016

1. Obtención del Título

1.1. ¿Ha trabajado después de la obtención del título profesional?

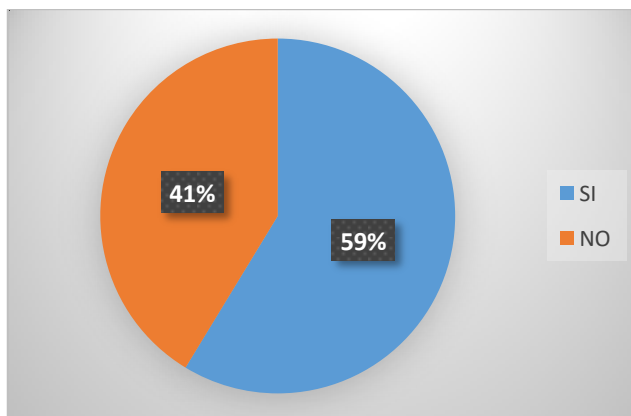


Gráfico 4. 23. Obtención del título

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del 100% de los encuestados el 59% ha laborado después de la obtención de su título, porcentaje poco satisfactorio quizás esto se deba a las grandes barreras que enfrentan los recién graduados en el mundo laboral por la inexperiencia, el número de requisitos entre otros, mientras que un 41% no ha obtenido ninguna fuente de empleo, un número bastante elevado de graduados que no han trabajado después de la obtención de su título.

1.2. La obtención del título profesional le ha permitido

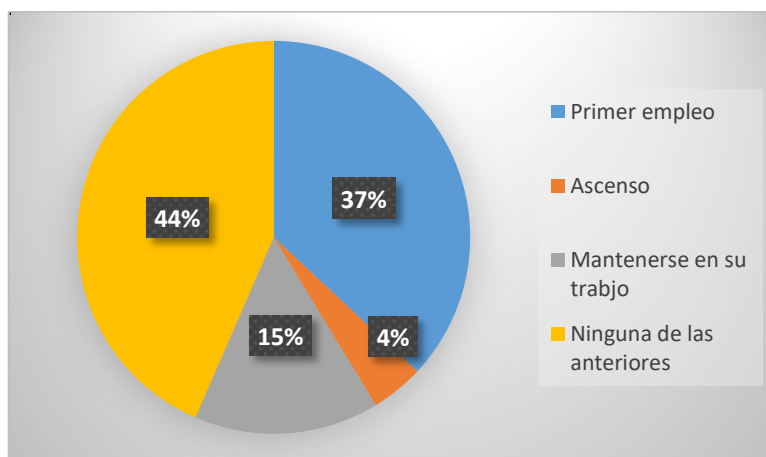


Gráfico 4. 24. Beneficios de la obtención del título

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

La obtención del título profesional le ha permitido al 37% de graduados obtener su primer empleo mientras que al 15% le sirvió para mantenerse en su trabajo ya que el nivel de estudio es un requisito para incursionar en el campo laboral, quizás este porcentaje poco alentador se deba a la circunstancia que atraviesa el país, las barreras que ponen las organizaciones en los perfiles profesionales para poder contratar entre otros, al 4% de los profesionales le ha servido para ascender, que es algo mínimo ante el número de encuestados, tal vez por solo tener un título de tercer nivel y el mayor porcentaje que es 44% obtener su titulación no les ha servido para ninguna de las opciones anteriores.

1.3. Primer empleo luego de graduarse

1.4. Indique el tiempo en que llegó a conseguir el primer empleo una vez que concluyó su estudio de pregrado

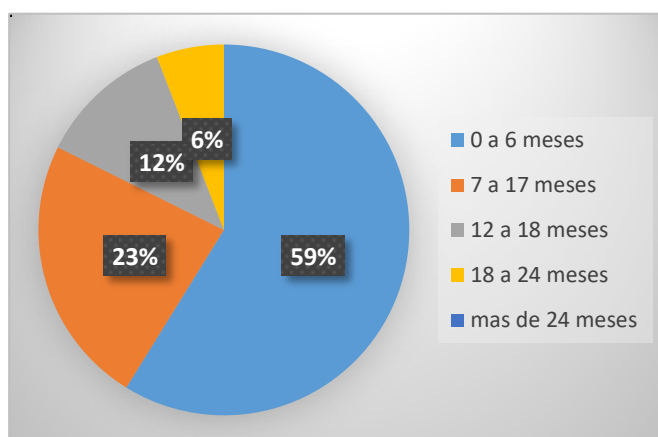


Gráfico 4. 25. Porcentaje del primer empleo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

De los graduados que sí han tenido la oportunidad de laborar después de la obtención del título, el tiempo que esperaron para su incursión en el mundo laboral, el 59% fue de 0 a 6 meses, esto es tiempo aceptable para obtener un trabajo, seguido por un 23% que les requirió un tiempo de 7 a 12 meses, es decir podrían haber estado un año desempleado, el 12% de 12 a 18 meses, quizás se deba por la misma temporada de contratación ya que por lo general la contratación de personal se hace a inicio de año y dependiendo del tipo de empresa, por último un 6% consiguió una plaza de trabajo casi en dos años lo que muestra que en la actualidad los recién graduados se enfrentan a una incertidumbre total.

1.5. ¿A qué atribuye principalmente la demora o el tiempo requerido para conseguir el primer empleo?

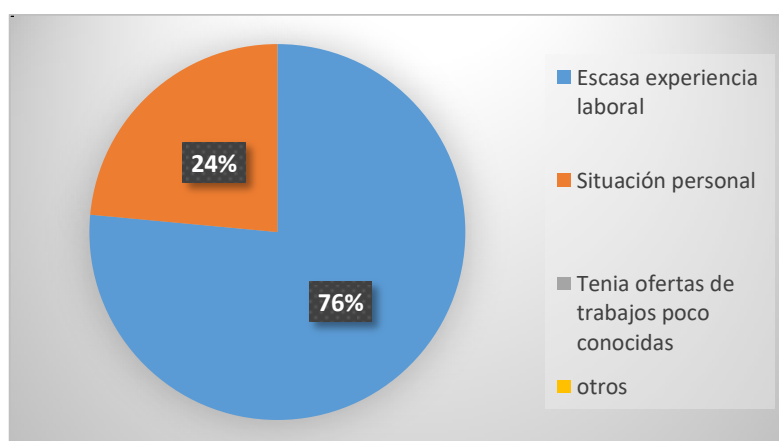


Gráfico 4. 26. Tiempo del primer empleo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Las razones que consideran los encuestados por el lapso de tiempo transcurrido para poder ocupar una plaza de trabajo, el 76% hace referencia a la falta de experiencia laboral, ya que por lo general para irrumpir en un cargo de asistente o secretario/a se requiere como mínimo un año de experiencia, el 24% restante se debe por situación personal, quizás porque algunas veces las empresas valoran el nivel socioeconómico, el centro educativo, entre otros para poder contratar. Bailón y Macías (2013) relata que existe mucha competencia entre profesionales por tratar de conseguir un empleo y el haber sido escogidos es realmente un reto, el mercado laboral es muy competitivo y está saturado, las ofertas de trabajo son escasas, además es un reto cumplir con las expectativas que se les encomienda las empresas

1.6. Señale el principal medio a través del cual encontró su primer empleo

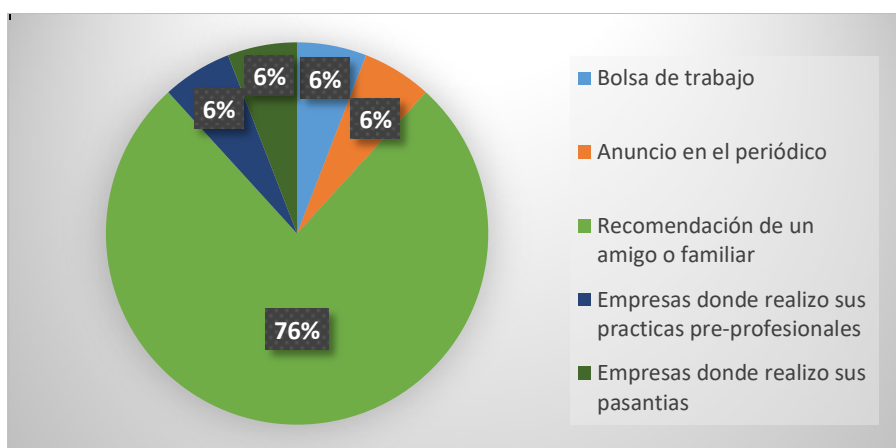


Gráfico 4. 27. Medio por la cual tuvo su trabajo

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

El principal medio que sirve para obtener una oportunidad de trabajo según mencionan los encuestados, el 76% manifiesta mediante recomendación de un amigo o familiar es decir gracias al círculo de amistades y familiares por el que está rodeado, con un 6% están las opciones anuncios en periódicos, bolsa de trabajo, prácticas o pasantías, esto puede ser por las páginas virtuales de empleo, medios de comunicación, ya que estos son las principales fuentes donde las organizaciones hacen públicas sus vacantes, es decir la necesidad de personal y por último experiencias anteriores en instituciones debido a las prácticas preprofesionales.

2. Situación Laboral

2.1. Actualmente se encuentra laborando

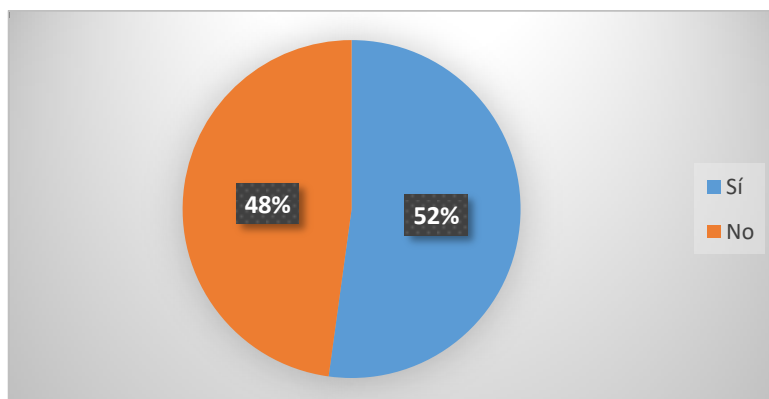


Gráfico 4. 28. Porcentaje de graduados laborando

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de los encuestados, el 52% sí se encuentra laborando por el momento y un 48% actualmente fueron suspendidos de donde estaban laborando o no consiguen una plaza de trabajo, esto puede ser por recorte de personal que hubo en donde se encontraban trabajando los profesionales y a las pocas oportunidades que hay en el mercado, Bailón y Macías (2013) están conscientes que uno de los grandes problemas del mundo contemporáneo es sin duda la falta de demanda de recursos humanos para un trabajo estable.

2.2. Pertinencia con el título

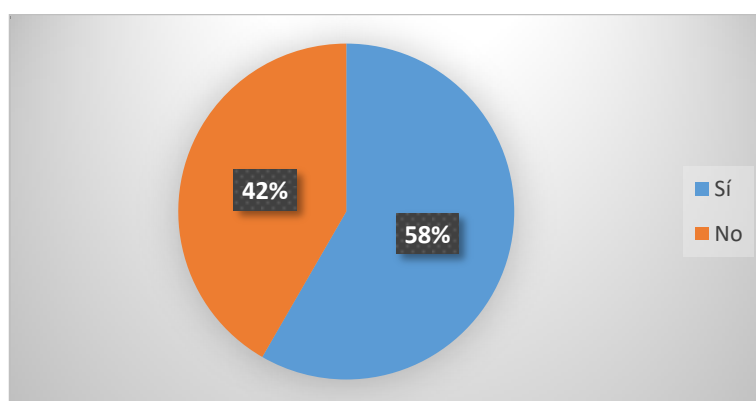


Gráfico 4. 29. Trabajo de acuerdo al título de los profesionales

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

En cuanto a la pertinencia del título obtenido con su escenario laboral, el 58% dicen que si están ejerciendo un puesto de trabajo inclinado a sus conocimientos y habilidades desarrollados en la universidad, es decir que están empleados en el área para lo que fueron formados profesionalmente, mientras que un 42% no están ubicados de acuerdo a su

profesión, desempeñándose en otro campo laboral que no es acorde al título obtenido por ellos.

2.3. ¿Considera que la empresa actual es una microempresa?

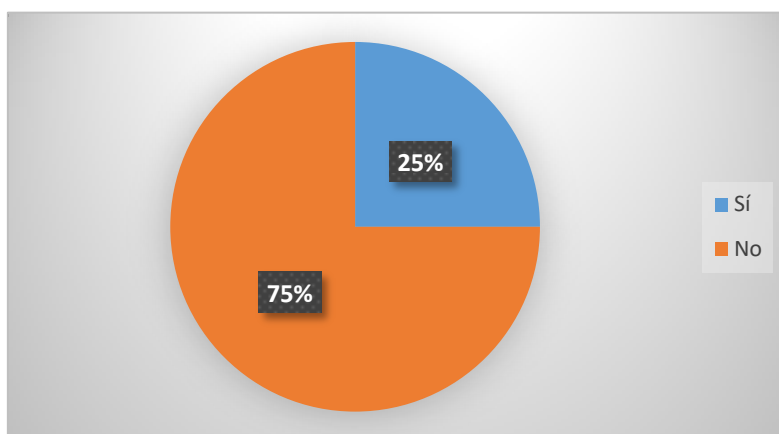


Gráfico 4. 30. Profesionales trabajando en microempresa

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

De las personas que se encuentran laborando, el 75% creen trabajar para una empresa teniendo otro nivel en producción y contratación de personal en comparación con una microempresa, mientras que el 25% consideran que están laborando para una microempresa ya que son las que dinamizan en gran parte la economía del país y quizás a esto se deba el poco nivel de crecimiento profesional de los mismos.

2.4. ¿Ha sido ascendido de puesto en el último año?

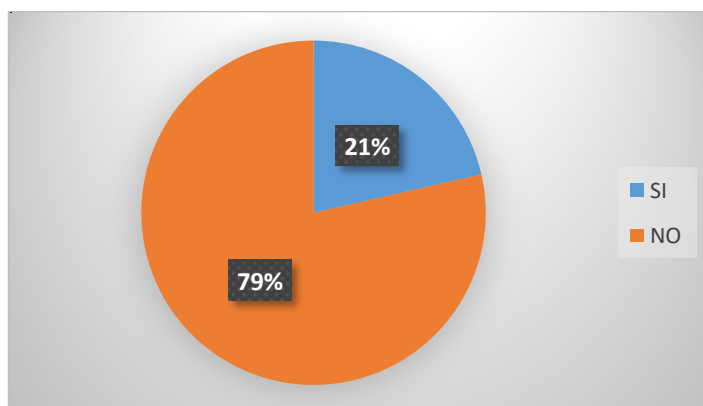


Gráfico 4. 31. Ascenso en el último año

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del 100% de graduados que se encuentran laborando, el 79% no han tenido la oportunidad de ascender, puede ser debido a la situación económica del país y por el mismo título que es de tercer nivel o por no cumplir con los requerimientos de los perfiles para ocupar cargos de

altos mandos, mientras que un 21% si han subido de nivel, tal vez a ser directivos o jefes departamentales, quizás porque trabajan en empresas que manejan otro nivel de circulante y de producción, así mismo Bailón y Macías (2013) expresan que un alto nivel de graduados y graduadas que laboran tanto en instituciones públicas como privadas no han recibido ascenso laboral, a pesar de que los graduados se han empoderado laboralmente en plazas de trabajo

2.5. Remuneración mensual percibida

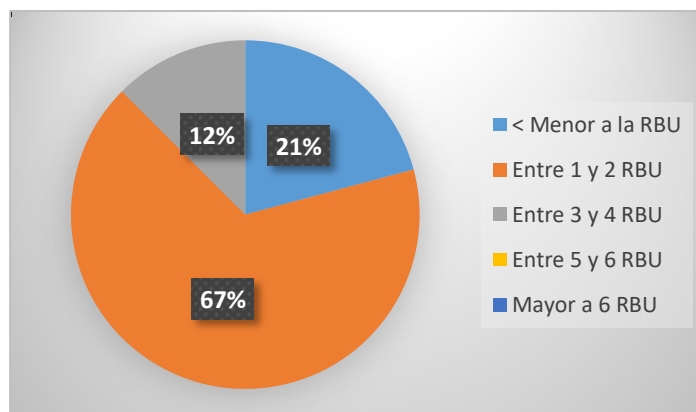


Gráfico 4. 32. Salario básico de los graduados

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

La mayor remuneración percibida por los graduados que se encuentran laborando está entre 1 y 2 RBU del sueldo con un 67% esto equivale a un máximo de 750 dólares que son sueldos para asistentes y secretarías, el 21% perciben un sueldo menor a lo que no es correcto porque una persona empleada no puede ganar menos que un salario mínimo y por último se encuentra con un 12% de graduados que ganan entre 3 a 4 que por ende han de ser puestos con altos rangos. Bailón y Macías (2013) en la investigación realizada tiene como resultado que un mayor índice de graduados lograron obtener un trabajo en donde ganan de \$400 a \$500; el 22% están ganando de \$700 a \$800; el 17,1% tienen un ingreso de \$600 a \$700, el 14,6% ganan de \$500 a \$600, el 9,8% de \$800 a \$900, tan solo dos graduados que representan el 4,9% poseen un sueldo de \$900 a \$1 000 y así mismo otro 4,9% ganan de \$1 000 en adelante.

2.6. En este trabajo ¿Ud. es?

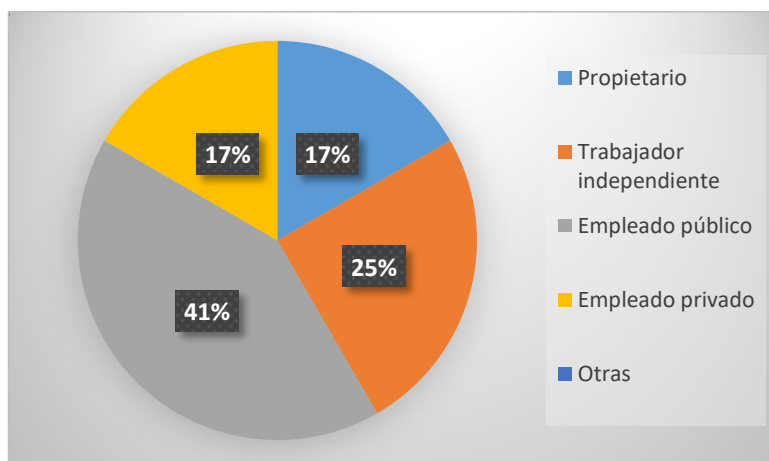


Gráfico 4. 33. Trabajo que desempeñan los profesionales

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de los graduados que están trabajando, el 41% son empleados públicos es decir que están empleados acorde a su título, un 25% se corresponde a los trabajadores independientes, lo que es bueno ya que el graduado está capacitado para crear nuevas ideas de negocio y de fomentar nuevas fuentes de empleo, el 17% manifestó ser propietarios y empleados privados, la investigación muestra que una alta proporción están empleados en instituciones públicas de acuerdo al título obtenido, cabe recalcar que los algunos graduados generan su propia fuente de trabajo al no encontrar alguna plaza laboral.

2.7. ¿Con la remuneración que percibe tiene usted actualmente capacidad de pago para cubrir un crédito de estudio de posgrado?

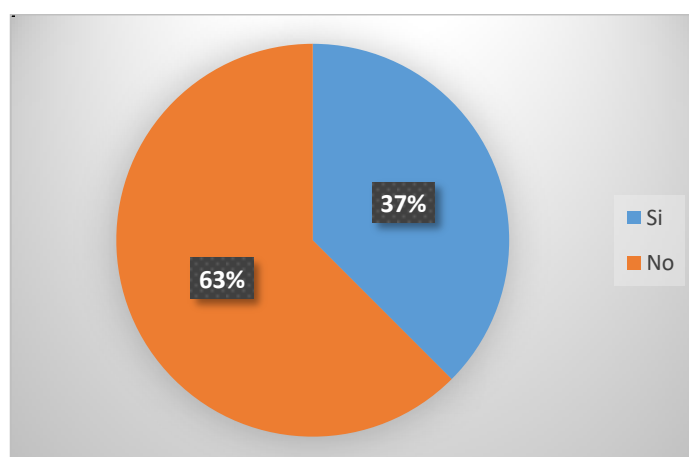


Gráfico 4. 34. Crédito para posgrado

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de los graduados empleados, el 63% dicen que el sueldo percibido no les alcanza para cubrir los gastos de un crédito con el fin de alcanzar su maestría, puede ser por el tipo de remuneración que tienen, mientras un 37% manifiestan que su sueldo si les alcanzaría para poder obtener un título de cuarto nivel, ya que en la actualidad hay que tener un nivel alto de competitividad para seguir sosteniéndose dentro del mercado laboral.

3. Situación académica y formación continua

Del total de encuestados el 43% de ellos si han invertido en formación académica profesional, en capacitaciones y preparación mediante cursos, por el hecho que le dan peso a la carpeta curricular, ninguno ha tenido la oportunidad de realizar un nivel superior al tercer nivel, manteniendo una igualdad ante el año 2015, mientras que Bailón y Macías (2013) manifiesta que los estudios posteriores al pregrado que los estudiantes han realizado de acuerdo a los resultados se encontró que el mayor índice de graduados no se encuentran realizando estos estudios porque no poseen los recursos suficientes para poderlos efectuar ya que una maestría cuesta alrededor de \$6 000 dólares.

4. Conocimiento de Inglés y Computación

4.1. En el último año, ¿ha realizado algún curso de inglés

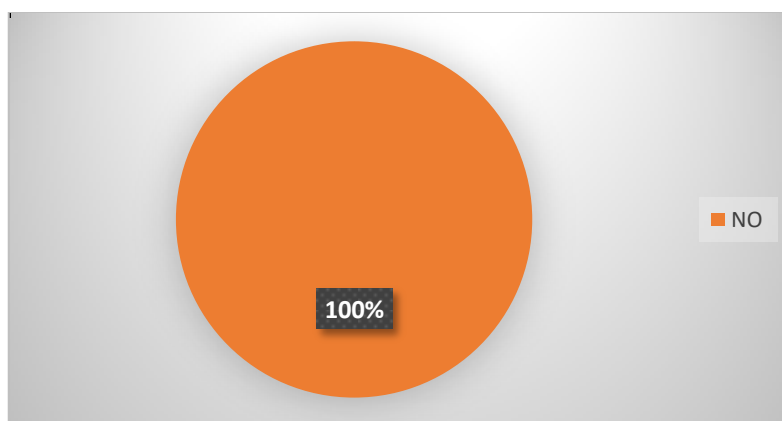


Gráfico 4. 35. Gradados que han realizado cursos de inglés
Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de encuestados del año 2016 no han realizado o ejecutado cursos o capacitaciones en inglés para mejorar su nivel de conocimiento en esta área, porque no lo requieren en su trabajo o por el hecho de percibir una remuneración que no les permite invertir en esta rama y agregarle más valor a su currículum de trabajo.

4.2. ¿Nivel de conocimientos en escritura, habilidades lectura y orales en inglés?

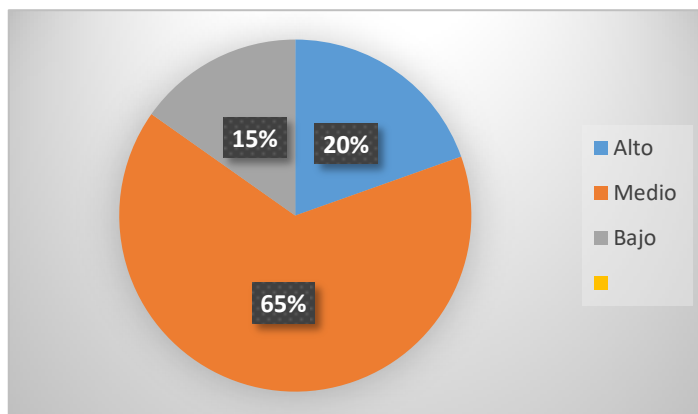


Gráfico 4. 36. Conocimiento de escrituras de ingles

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de graduados, el 65% expresan tener un nivel medio en habilidad de escritura del idioma inglés es decir que para ellos es factible tomar apuntes de un diálogo pequeño en inglés, un porcentaje del 20% están en un nivel alto quizás porque es algo que les apasiona o gusta y lo manejan a perfección, por último, con un 15% creen estar en un nivel bajo, tal vez por la misma dificultad de escritura de este idioma. Vale indicar que dichos graduados tienen la impartición de estos conocimientos por parte del Centro de Idiomas con el que cuenta la ESPAM ya que en la totalidad de los que fueron encuestados no han tenido la oportunidad de realizar, ejecutar un curso o capacitación en esta habilidad.

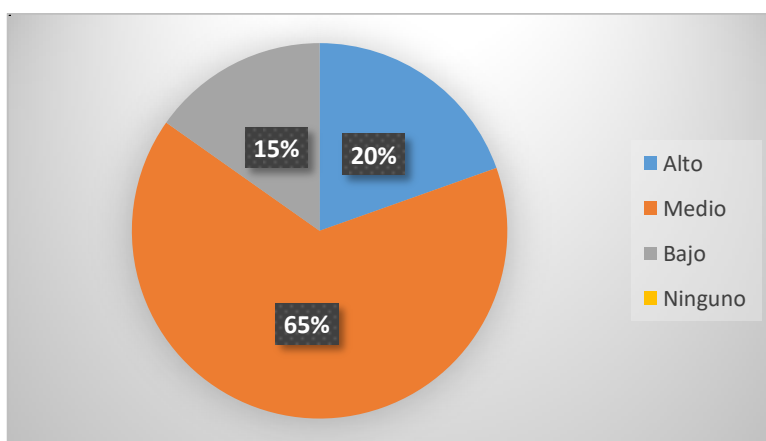


Gráfico 4. 37. Habilidades de escritura de inglés

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del 100% de los graduados, el 65% dicen tener un nivel medio en habilidad de lectura del idioma inglés indicando que para ellos es posible realizar una lectura en inglés, mientras que un porcentaje del 20% están en un nivel alto, debido al dominio que tienen con esta lengua,

por último, con un 15% creen estar en un nivel bajo, por la falta de práctica se les dificulta su uso, ya que no manejan la escritura y por ende tampoco la lectura de este idioma.

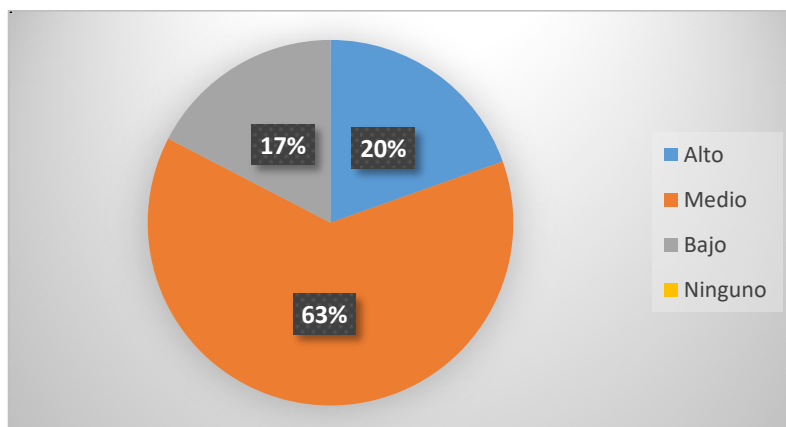


Gráfico 4. 38. Porcentaje de habilidad oral en inglés

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

El 63% de los profesionales dicen tener un nivel medio en habilidad oral de inglés, es decir, un buen índice de graduados se encuentran en nivel medio de lectura, escritura, y pronunciación lo que es bueno ya que se puede expresar que tuvieron un buen aprendizaje en el Centro de Idiomas, con un porcentaje de 20% están en un nivel alto y por un último con 17% están en el nivel bajo, teniendo una capacidad mínima de entendimiento sobre este idioma.

5.3 ¿Cómo calificaría actualmente su nivel de computación?

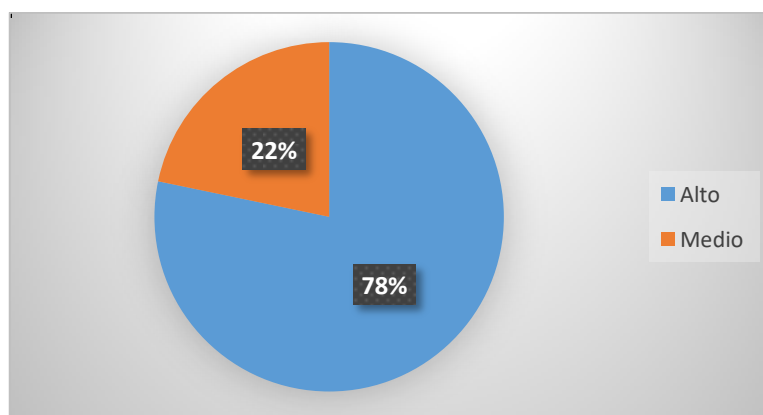


Gráfico 4. 39. Conocimiento en Ofimática (Word, Excel, Power point)

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de la población encuestada, el 78% dicen estar en un nivel alto de conocimientos del paquete de office ya que en la actualidad es la herramienta principal de manejo para la elaboración de documentos e informes y con un 22% consideran estar en un nivel medio,

porque se les complicaba manejar algunas herramientas básicas para el desenvolvimiento laboral.

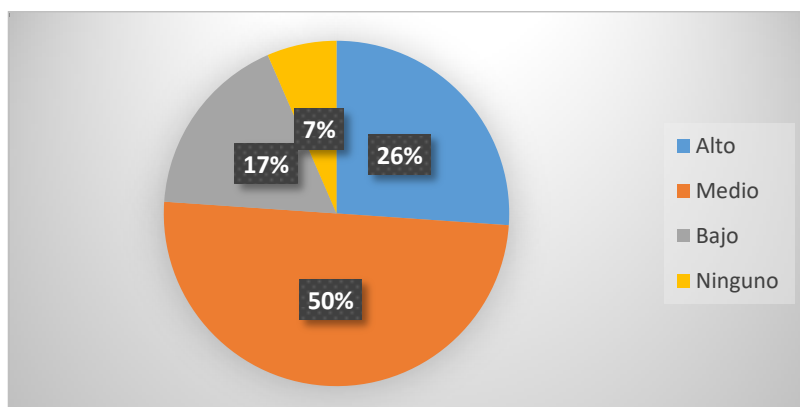


Gráfico 4. 40. Conocimiento en base de datos (Access)

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

De los encuestados, el 50% dicen tener un nivel medio en la manipulación de este sistema, porque no lo utilizan en su lugar de trabajo y el conocimiento que tiene lo obtuvo de su periodo de estudio, un 26% dicen estar en un nivel alto en cuanto a esta herramienta, puede ser porque lo han implementado en sus negocios propios para el control contable o lo manejan en su lugar de trabajo, y un 17% expresan tener un mínimo conocimiento de lo que es este programa y el porcentaje restante del 7% no tienen ni la mínima idea de que es Access.

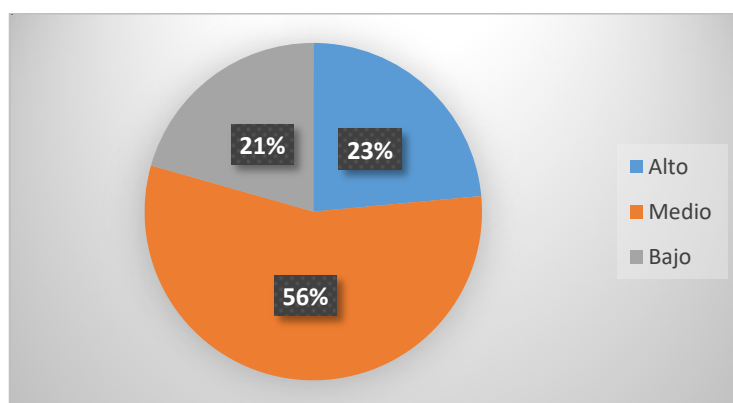


Gráfico 4. 41. Nivel de Administrador de proyectos (Proyect, otros)

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

De todos los encuestados el 56% dicen tener un nivel medio de conocimiento en administrador de proyectos mientras que un 23% se encuentran en un nivel alto de dicho programa y solo el 21% tienen un nivel bajo sobre el manejo de esta herramienta.

5. Rediseño Curricular

5.1. ¿Cómo el plan de estudios desarrollado por usted ha tenido incidencia en su actuación laboral?

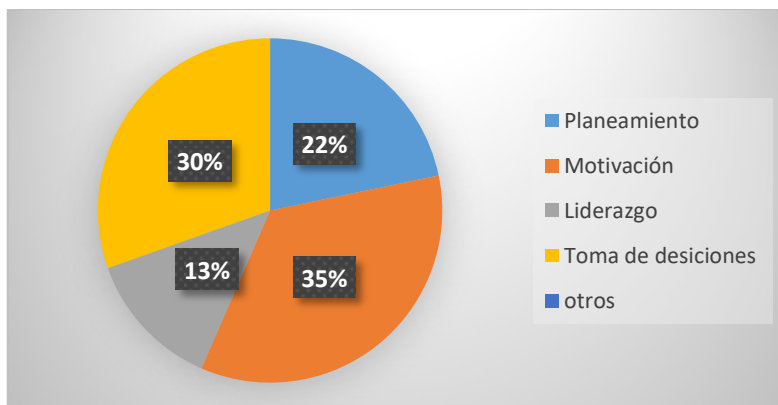


Gráfico 4. 42. Temas de interés de los profesionales

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

En comparación al año pasado el tema de mayor interés es la motivación con el 35% porque existen cambios constante en la administración ya sea de empresas públicas o privadas, brindando estrategias que contribuyan a la nueva gerencia donde se aplica este método para el desarrollo organizacional, con un porcentaje de 30% está la toma de decisiones ya que esto es una tarea a diario y más al ser propietarios de tu negocio, al 22% de ellos les ha servido para planeamiento, estando en tercer lugar en comparación al año anterior y por último está liderazgo con el 13% mientras que en el 2015 estaba como un interés del tercer lugar, mostrando que en el 2016 subieron los índices en motivación y toma de decisiones.

5.2. ¿Cuáles son los temas de interés que usted desea ampliar para su desempeño laboral?

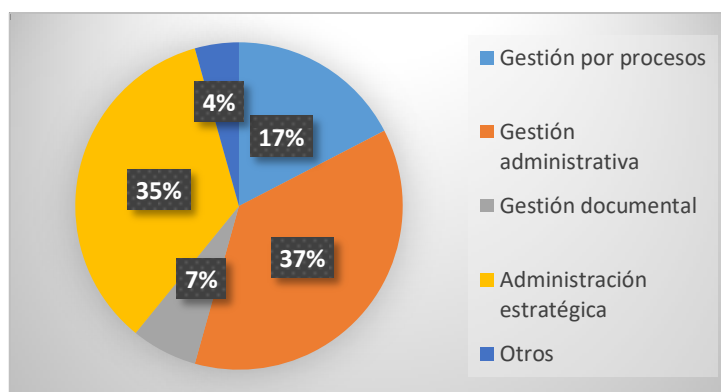


Gráfico 4. 43. Temas de interés de los graduados

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

Del total de los encuestados, el 37% les agradaría ampliar sus conocimientos en temas de gestión administrativa, un 35% manifestó tener interés en la administración estratégica, ya que esta es esencial e indispensable para la definición de estrategias que logren eficiencia y competitividad en las entidades, luego está un 17% la gestión por proceso, que es la forma de administración más común en las organizaciones por sus ventajas en la aplicación, el 7% gestión documental y con un 4% otros. Bailón y Macías (2013) indican que el más alto nivel de graduados se inclinó hacia la alternativa de diseñar procesos administrativos acordes a las necesidades de la organización ya que este conocimiento cumple en su mayor parte con su perfil académico.

5.3.¿Qué temas de estudio le habría gustado que le hubieran sido impartidos a usted en la malla curricular ofertada por la carrera?

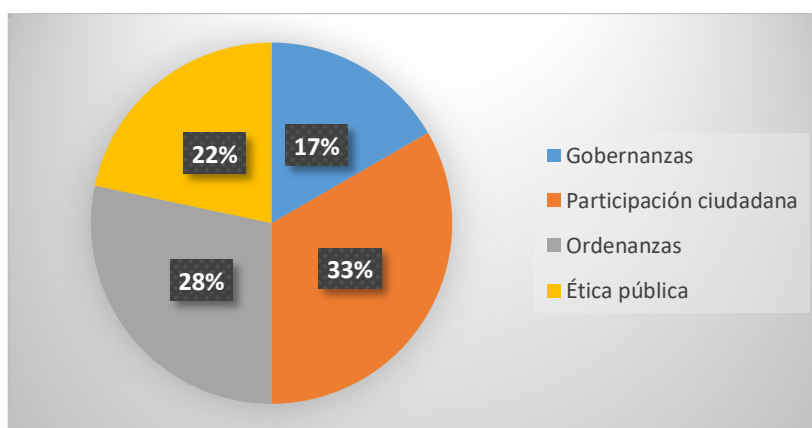


Gráfico 4. 44. Temas en la malla curricular

Fuente: Profesionales encuestados de la carrera Administración Pública 2016

En cuanto a los temas que le hubiese gustado que se impartan en la malla curricular se muestra que el 33 % de los graduados consideran la participación ciudadana en primer lugar a diferencia del 2015 que escogió ética pública, ya que en la actualidad con el gobierno se toma en cuenta este punto, un 28% cree que es ordenanzas, porque ahora todo se manejan por normativas y leyes, luego está el 17% gobernanzas, debido a que algunos de los encuestados trabajan en el sector público y el 22% consideran que es ética pública, bajando el índice alcanzado con los graduados del 2015.

5.4.¿Cuáles son las tendencias operativas y tecnológicas que se están implementando en su escenario laboral?

De acuerdo a los resultados se puede decir que las tendencias aplicadas en las organizaciones es el trabajo en equipo, ya que ésta permite tener un mejor rendimiento de

calidad en menos tiempo de inversión, los sistemas de red implementados por las entidades financieras de transferencias son de gran beneficio porque ahorran tiempo y dinero a más que son automáticos en algunos casos, trabajo enfocado a procesos completos, que se aplican por la gestión de procesos, manejos de sistemas informáticos como ESIGEF, RED SOCIO-EMPLEO, PORTAL DE COMPRAS PÚBLICAS, SIR, GEOL, SOS, DIMM, entre otros.

Etapa 3. Presentar la información obtenida del análisis de los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudio para mejorar la empleabilidad de los futuros profesionales de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL.

Actividades realizadas para la entrega del informe sobre los aspectos que se deben incorporar en el plan de estudios para mejor la empleabilidad de los futuros profesionales de la carrera Administración Pública, con base en lo manifestado por los graduados del período 2015-2016:

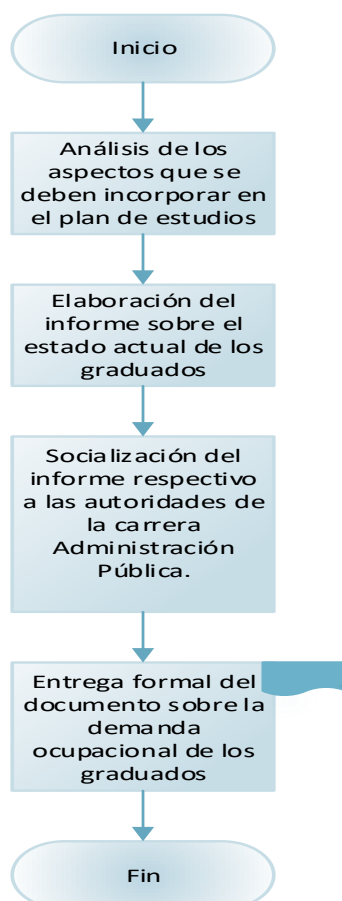


Figura 4. Actividades realizadas en la etapa 3

Cuadro 4. 1. Aspectos que se deben incorporar en el plan de estudios.

Plan de estudios.	Aspectos que se deben de incorporar
Prácticas preprofesionales	<p>Gestionar firmas de nuevos convenios con otras instituciones públicas, para ampliar el abanico de posibilidades con actividades relacionadas a la Administración Pública y así los estudiantes tengan muchas opciones y puedan poner en práctica conocimientos adquiridos.</p> <p>Implementar el proyecto de bolsa de trabajo con el que cuenta la ESPAM “MFL”, para aumentar las posibilidades de empleabilidad de los graduados.</p>
Malla curricular	<p>Profundizar los conocimientos en materias de especialidad con la Administración Pública, que se estén aplicando en todos los escenarios laborales.</p> <p>Recomendar a los docentes que estén en constante capacitación y actualización de sus conocimientos, habilidades, para estar a la par con las nuevas tendencias que se estén implementando en la actualidad, con el fin de poder mejorar el aprendizaje y la malla curricular.</p>

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

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 por un puesto de trabajo.
- ✚ Los graduados en el período 2015-2016, solo 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 deficiencia 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

El estudio de la demanda de profesionales de la carrera de Administración Pública dio resultados que necesitan llevar un seguimiento continuo por lo que se recomienda:

- ✚ 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.
- ✚ Las diferentes carreras que realicen el seguimiento a graduados cada semestre o anualmente sobre la situación actual de sus graduados profesionales en el ámbito laboral, de igual forma el área de vinculación y seguimiento a graduados con dirección de carrera, que gestionen, busquen, generen empleo con distintas instituciones para insertar aquellos profesionales desempleados.
- ✚ La coordinación académica en conjunto con la Dirección de carrera de Administración Pública debe mejorar la propuesta del plan de estudio presentado en este trabajo de investigación para fortalecer los contenidos de los planes analíticos actuales.

Bibliografía

- Álvarez, E. 2013. *Pasos para la mejora continua*. (En línea). Rev. Gestipolis. Consultado , 24 oct 2017. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/7-pasos-mejora-continua/>
- Álvarez, J. y Romero, A. 2015. *La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto Latinoamericano. Realidades de UNIANDÉS, Ecuador*. (En línea). EC. Rev. Atenas, vol. 4 (15). Consultado, 24 oct 2017. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Angulo, G. Quejada, R. y Yáñez, M. 2012 *Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado*. (En línea).CO. Rev. Educación Superior. Vol. 40. N° 163. Consultado, 08 de may 2017. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300002
- Bailón, N. y Macías, V. 2013. *Evaluación Del Empoderamiento Laboral De Los Graduados De Las Carreras De Administración De La ESPAM MFL en su entorno socioeconómico. Tesis. Ing. Comercial. ESPAM-MFL. Manabí Ecuador*. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/174/1/TAP32.pdf>
- Bakker, A. y Demerouti, E. 2013. *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. (En línea). ES Rev. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 29 (3). Consultado, 27 de jul 2017. Formato PDF. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Barraza, C. Y Ramírez, J. 2013. *La Orientación Profesiográfica De Los/As Estudiantes De Nuevo Ingreso Para Optar Por Una Carrera Universitaria En El Departamento De Ciencias De La Educación De La Universidad De El Salvador. Año 2012- 2013*". (En línea). El Salvador. Consultado, 24 oct 2017. Tesis Lic. Ciencias en la educación. Formato PDF. Disponible en: <http://ri.ues.edu.sv/5449/1/La%20orientaci%C3%B3n%20profesiografica%20de%20los%20as%20estudiantes%20de%20nuevo%20ingreso%20para%20optar%20por%20una%20carrera%20universitaria%20en%20el%20Departamento%20de%20Ciencias%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20de%20la%20Universidad%20de%20El%20Salvador%20a%C3%B1o%202012%20%202013.pdf>
- Barrera, Ch. 2015. *Orientación profesiográfica*. (En línea). Consultado, 24 oct 2017. Disponible en: <https://prezi.com/6xd4adptybcr/orientacion-profesiografica/>

- Bautista, J; Rincón, J, y Camargo, D. 2012. *Un Análisis de los Profesionales en Economía de la Universidad Militar Nueva Granada: Mercado Laboral y Competencias*. (En línea). CO. Rev. Fac cienc. econ. Vol. 21 (1). Consultado, 27 de jul 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v21n1/v21n1a06.pdf>
- Carvajal, L. 2013. *La inducción como método de investigación científica*. (En línea). Consultado, 18 de jun 2017. Disponible en: <http://www.lizardo-carvajal.com/la-induccion-como-metodo-de-investigacion-cientifica/>
- Castro, A. 2011. *La Educación Superior del Ecuador*. (En línea). EC. Consultado, 08 de may 2017. Formato PDF. Disponible en http://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/Comision_11/La_educacion_superior_en_el_ecuador.pdf
- Carreño, E. 2014. *Mercados: Estudio de la Oferta y la Demanda*. (En línea). EC. Consultado, 08 de may 2017. Disponible en <https://prezi.com/tuym9fwjqkoc/mercados-estudio-de-la-oferta-y-la-demanda/>
- CEAACES (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior del Ecuador). 2014. *Estatuto orgánico de gestión por procesos del CEAACES Art. 10* (En línea). EC. Consultado, 14 de ago 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/01/organico-CEAACES.pdf>
- Cegarra, J. 2012. *Los métodos de investigación*. Madrid. Editorial Díaz de Santos. p 82-83. (En línea). ES. Consultado, 18 de jun 2017. Disponible en: https://books.google.com.mx/books?id=YROO_q6-wzgC&printsec=frontcover&dq=que+es+el+metodo+inductivo+y+deductivo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjGh53MrdDMAhVEbR4KHcxhBy0Q6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false
- Chiroleu, A. 2013. *Políticas públicas de Educación Superior en América Latina: ¿democratización o expansión de las oportunidades en el nivel superior?* (En línea). Ven. Rev. Espacio Abierto, vol. 22, N°2. P 17. Consultado, 08 de may 2017. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/122/12226914006.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. 2008. *Artículo 350 y artículo 351 de la ley de educación*. (En línea). Consultado, 27 jul 2017. Formato PDF. Disponible en: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

- Constitución de la República del Ecuador. 2008. *Capítulo Quinto Sectores Estratégicos, servicios y empresas públicas Art. 315* (En línea). EC. Consultado, 14 de ago 2017. Formato PDF. Disponible en: http://ecuadorforestal.org/wp-content/uploads/2010/05/CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR_20081.pdf
- Díaz, C. 2012. *La Investigación Científica en la Administración Pública. México*. (En línea). MX. Rev. Spentamexico. Vol. 7. N° 2. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29159-173.pdf>
- ESPAM MFL (*Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López*). 2012. *Modelo educativo de la ESPAM MFL. Calceta, EC*. (En línea). EC. Consultado, 07 de may. 2017. Formato MHTML. Disponible en <http://www.espam.edu.ec>
- Espinoza, C. 2016. *Calidad de la educación e índices de gestión en relación con el presupuesto de las universidades del Ecuador en el año 2015*. (En línea). CU. Rev. Universidad Metropolitana del Ecuador. República del Ecuador. Vol. 8 (2). p 2. Consultado, 27 de jul 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus27216.pdf>
- Feijó, N; Feijó, T. y Moreira, J. 2015. *Seguimiento a graduados: inserción laboral y mejoramiento continuo de la escuela de administración de empresas*. (En línea). EC. Rev. Universidad Técnica de Manabí. p 6. Consultado, 27 de jul 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.utm.edu.ec/archivos/revistas/facultades/doc/articulos/44-57.pdf>
- Gómez, E; Navas, D; Aponte, G; Betancourt, L. 2014. *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. Colombia. Revista Dyna. Vol. 81*. (En línea). CO. Consultado, 18 de jun 2017. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532014000200021
- Gómez, J. 2015. *Las competencias profesionales*. (En línea). MX. Rev. Mexicana de anestesiología. Vol. 38. (1). p 1. Consultado, 27 de jul 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Gonzales, H. 2012. *Herramientas para la mejora continua*. (En línea). Consultado, 24 oct 2017. Disponible en: <https://calidadgestion.wordpress.com/2012/07/11/herramientas-para-la-mejora-continua/>

- Gonzales, M. 2015. *La informalidad laboral, una condición arraigada en Ecuador*. (En línea). EC. Rev. Líderes. Consultado, 27 de jul 2017. Formato HTML. Disponible en: <http://www.revistalideres.ec/lideres/informalidad-laboral-condicion-ecuador.html>
- Guerra, E. 2013. *Inserción laboral: demanda y oferta para los graduados de la ESPE en el distrito metropolitano de Quito*. (En línea). EC. Tesis ing. En Mercadotecnia. p 23. Consultado, 27 de jul 2017. Disponible en: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/8780/1/T-ESPE-047526.pdf>
- Jaramillo, O. 2015. *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral*. (En línea). CO. Vol. 38 (2). Rev. Interam. Bibliot. Medellín. p 8. Consultado, 27 de jul 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- Lemoine, F; Hernández, N; Carvajal, G; Bailón, N y Arroba, V. 2016. *Empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí en su entorno socioeconómico*. (En línea). Rev. Magazine de las Ciencias. N°4. P 3,4, Consultado, 08 de may 2017. Disponible en: <file:///C:/Users/Sony/Downloads/96-586-1-PB.pdf>
- LOES (Ley Orgánica de Educación Superior). 2016. *Ley superior*. EC. (En línea). EC. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Codificada.pdf>
- Leth, S. 2014. *Orientación profesigráfica*. (En línea). Consultado, 24 oct 2017. Formato HTML. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Orientacion-Profesiografica/2171623.html>
- López, A. 2012. *La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica. Tesis Ing. en Empresas. Universidad Técnica de Ambato-Ambato- Ecuador* Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3200/1/721%20ING.pdf>
- López, O; García, J; Batte,I. y Cobas, M. 2015. *La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior*. (En línea). CU. Rev. Edumecentro. Vol. 7. (4). Consultado, 24 oct 2017. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000400014

- Manjarres, B. y Gonzales, C. 2014. *Estudio de oferta y demanda ocupacional profesional de las empresas de la provincia Sabana Occidente del departamento de Cundinamarca*. (En línea). Rev. REVISTA ARBITRADA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES A.C. Consultado, 24 oct 2017. Formato PDF. Disponible en: [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/5-1-20%20\(296-318\)%20Manjarres%20y%20Gonz%20C3%A1lez%20Agosto%202014_articulo_id147.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/5-1-20%20(296-318)%20Manjarres%20y%20Gonz%20C3%A1lez%20Agosto%202014_articulo_id147.pdf)
- Mapas América. 2017. *Mapa, imagen satelital y coordenadas GPS de Ecuador* (En línea). Consultado, 16 de nov 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://mapasamerica.dices.net/ecuador/>
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. 2013. *Sistema integrado de indicadores sociales del Ecuador*. (En línea). Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: http://www.silse.gob.ec/indicadores_Priotarios/index.html
- Moreira; J., Feijó; N. y Feijó, T. 2015. *Seguimiento a Graduados: Inserción Laboral y Mejoramiento continuo de la Escuela de Administración de Empresas*. (En línea). EC. Revista ECA Sinergia. Vol. 7. p 5. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://www.utm.edu.ec/archivos/revistas/facultades/doc/articulos/44-57.pdf>
- Ortega, A. 2015. *Orientación profesigráfica*. (En línea). Consultado, 24 oct 2017. Formato HTML. Disponible en: <http://orientacionprofesiografica-al.blogspot.com/2015/07/que-es-la-orientacion-profesiografica.html>
- Pacheco, J. 2015. *Estudio De Graduados dela Carrera de Enfermería 2010-2011-2012*. Tesis. Lic.en enfermería. Universidad Laica Eloy Alfaro. Manabí- Ecuador. Consultado, 18 de Jun 2017. Formato PDF. Disponible en: <http://observatoriograduados.ulead.edu.ec/resultados/chone/enfermeria.pdf>
- Paz, F; Betanzos, N. y Uribe, N. 2014. *Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología*. (En línea). CO. Vol.14. (1). Rev. Aquichan. Consultado, 27 de jul 2017. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972014000100007&lng=es&nrm=iso
- Plan Nacional del Buen Vivir. 2013. *Lineamientos para la inversión de los recursos públicos y la regulación económica* (En Línea) EC. Consultado, 14 de ago 2017. Formato PDF. Disponible en: http://issuu.com/buen-vivir/docs/8_lineamientos_para_la_inversion_de
- Reyes, H. 2015. *Cinco habilidades para reforzar el desempeño laboral de los jóvenes*. (En línea). Rev. Recursos Humanos. p 1. Consultado, 27 de jul 2017. Disponible en:

<https://revistarecursoshumanos.com/2015/10/20/5-habilidades-para-reforzar-el-desempeno-laboral-de-los-jovenes/>

- Reyes, L. s.f. *oferta educativa de la universidad autónoma del estado de Hidalgo*. (En línea). MX. Consultado, 24 oct 2017. Formato PDF. Disponible en: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/AO02/Unidad%205/lec_51_OrientProfesiografica.pdf
- Rojas, J. 2012. *Reforma universitaria en el Ecuador. Etapa de transición*. (En línea). Rev. Innovación Educativa.EC. vol. 11 N°57. Consultado, 08 de may 2017. Disponible <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179422350008>
- Salas, R; Díaz, L. y Pérez, G. 2012. *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. (En línea). CU. Rev. Educ Med Super vol.26 (4). p 8. Consultado, 27 de jul 2017. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Sierra, M. 2012. *Tipos más usuales de Investigación. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. (En línea). MX. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf
- Servín, M. 2015. *Ley de oferta y la demanda laboral*. (En línea). Consultado, 24 oct 2017. Disponible en: https://prezi.com/n4ivv_pceyk6/ley-de-oferta-y-la-demanda-laboral/
- Valls, S. s.f. *La noción del servicio público en el estado social de derecho*. (En línea). Consultado, 27 de jul 2017. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2654/17.pdf>
- Ventura, S. 2011. *La oferta y la demanda laboral*. (En línea). EC. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: <https://www.gestion.org/marketing/estrategias-ventas/3110/el-producto-en-la-mezcla-del-marketing/>
- Vargas, I. 2012. *La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos*. Costa Rica. Revista de Calidad en la Educación Superior (3) p 8. (En línea). CR. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: <file:///C:/Users/dfhjk/Downloads/Dialnet-LaEntrevistaEnLaInvestigacionCualitativa-3945773.pdf>
- Zazueta, J. 2016. *Análisis de la oferta y la demanda laboral*. (En línea). EC. Consultado, 18 de jun 2017. Formato PDF. Disponible en: <https://prezi.com/v429r-d0vwuy/analisis-de-la-oferta-y-la-demanda/>

Anexos

Anexo #01

Oficio para solicitar datos personales de los graduados

Calceta, lunes 23 de octubre del 2017

Licenciada
Maricela Gonzalez Bravo
Directora de la Carrera de Administración Pública
En su despacho. -

Nos dirigimos a usted extendiéndole un fraterno saludo, augurándole a la vez éxitos en la función que acertadamente está desempeñando.

Por medio de los presentes, los estudiante Núñez Cuabú Lucy Daniela y Pazmiño Lucas Jonathan Eliu postulantes de la Tesis titulada: ESTUDIO DE DEMANDA OCUPACIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ “MFL” PERÍODO 2015-2016 , le solicitamos a quien corresponda la lista de graduados de la Carrera de Administración pública periodo 2015-2016 con datos personales para aplicar la entrevista y así cumplir con las primeras fases del desarrollo de la tesis.

Desde ya reiteramos nuestro agradecimiento por la atención brindada a nuestra petición.

Atención

Núñez Cuabú Lucy Daniela
C.I: 1004158067

Pazmiño Lucas Jonathan Eliu
C.I: 1314958826

Anexo #02

Entrevista al encargado de seguimiento a graduados



ESPAMMFL
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ



ENTREVISTA PARA EL ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO A GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

1. ¿CONSIDERA USTED QUE ES IMPORTANTE REALIZAR EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS?
2. ¿CREE USTED QUE EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS AYUDA A CUMPLIR EL OBJETIVO TRAZADO?
3. ¿HA TENIDO INCONVENIENTE AL REALIZAR EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS?
4. ¿HA PERCIBIDO EN EL TRASCURSO DEL SEGUIMIENTO A GRADUADOS PROBLEMAS QUE AFECTE LA EMPLEABILIDAD LABORAL?
5. ¿HA IDENTIFICADO PROBLEMAS QUE AFECTAN LA EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?
6. ¿LOS GRADUADOS BRINDAN FACILIDAD PARA ENTREGAR LA INFORMACIÓN ADECUADA DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS?

Anexo #03

Entrevista al director de talento humano



ESPAMMFL
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ



ENTREVISTA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABI MANUEL FÉLIX LÓPEZ”.

1. ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL QUE TIENEN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS?
2. ¿PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LA ESPAM “MFL” CUANTOS TIPOS DE PROCEDIMIENTO UTILIZA?
3. ¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS DE PESO QUE A SU CRITERIO, INFLUYEN MAYORMENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL?
4. ¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS PARA VALORAR LOS ELEMENTOS EN EL RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL?
5. DE ACUERDO A SU CRITERIO ¿QUÉ CONOCIMIENTOS DE MAYOR PERTINENCIA DEBERÍA TENER UNA PERSONA QUE ASPIRE ENTRAR AL SERVICIO PÚBLICO?

Anexo #04

Encuesta a los graduados de la Carrera Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”



ESPAMMFL
 ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
 AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ “MANUEL FÉLIX LÓPEZ”

SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Año de graduación: _____

Fecha: _____

CUESTIONARIO DIRIGIDO A GRADUADOS

INSTRUCCIONES:

La información que se recopilará servirá para conocer la situación actual laboral y académica, logros y distinciones durante su vida profesional de los graduados de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL” de la carrera de Administración pública periodo 2015-2016.

1 DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Fecha de Nacimiento dd/mm/aaaa: / / Sexo: M/F

1.3 Dirección domiciliaria:

País: Provincia: Cantón:

1.4 Teléfono Domicilio: Celular: Oficina:

1.5 Correos electrónico:

1.6 Dirección domiciliaria de sus padres:

País: Provincia: Cantón:

2 OBTENCIÓN DEL TÍTULO

1.1 ¿Ha trabajado después de la obtención del título profesional? Sí No

1.2 ¿La obtención del título profesional le ha permitido?

Primer Empleo: Ascenso: Mantenerse en su trabajo: Ninguna de las anteriores

Otra (Especifique)

3 PRIMER EMPLEO LUEGO DE GRADUARSE

Si marco PRIMER EMPLEO en la pregunta anterior responda esta sección caso contrario pase a la sección 4.

1.3 Indique el tiempo que le llevó conseguirlo (el primer empleo), una vez que concluyó sus estudios de Pregrado.

1	De 0 a 6 meses	
2	De 7 a 12 meses	
3	De 12 a 18 meses	
4	De 18 a 24 meses	
5	Más de 24 meses	

Marque la opción que considere la más importante:

1.4 ¿A qué atribuye, principalmente, la demora o el tiempo requerido (si las tuvo) para conseguir el primer empleo?

1	Escasa experiencia laboral	
2	Situación personal	
3	Tenía ofertas de trabajo poco conocidas	

4	Otras (Especifique)	<input type="text"/>
---	---------------------	----------------------

1.5 Señale el principal medio a través del cual encontró su primer empleo

1	Bolsa de trabajo	
2	Anuncio en el periódico	
3	Invitación expresa de una empresa o institución	
4	Recomendación de amigos de la carrera	
5	Recomendación de un profesor	
6	Recomendación de un amigo o familiar	
7	Relaciones hechas en empleos anteriores	
8	Creación de negocio, despacho, empresa propia	
9	Integración a un negocio familiar	
10	Servicio social	
11	Empresa donde realizó sus prácticas pre profesional	
12	Empresa donde realizó sus pasantías	
13	Emprendimiento Propio	

14	Otras (Especifique)	
----	------------------------	--

4 SITUACIÓN LABORAL

1.6 ¿Actualmente se encuentra laborando? Sí No

Si responde **NO**, llene la información de su última experiencia laboral. Coloque la fecha de su salida: / /

1.7 Trabajo 1: (Último trabajo o trabajo actual)) Fecha de Ingreso ____/____/____ Fecha de Salida ____/____/____

a. Nombre de la institución o Empresa:

b. Pertinencia con el Título: Sí No

c. Cargo:

d. Detalle del cargo actual:

- e. Considera que la empresa actual es una Microempresa: Sí No
- f. Cantidad de empleados de la empresa en la actualidad (aproximadamente) personas
- g. ¿Ha sido ascendido de puesto en el último año? Sí No
- h. Remuneración mensual percibida: RBU (Remuneración Básica Unificada)

1	< Menor a la RBU	
2	Entre 1 y 2 RBU	
3	Entre 3 y 4 RBU	
4	Entre 5 y 6 RBU	
5	Mayor a 6 RBU	

- i. En este trabajo, ¿Usted es?

1	Propietario	
2	Trabajador independiente	
3	Empleado público	
4	Empleado privado	

5	Otras (Especifique)	
---	---------------------	--

- j. ¿Con la remuneración que percibe tiene usted actualmente capacidad de pago para cubrir un crédito de estudio de posgrado? Sí No

- k. Para efectos de un estudio de graduados a través de sus empleadores, proporcione los datos (Nombres, Apellidos, Número Telefónico, Cargo, etc.) de la persona más indicada, que sirva como contacto de la empresa o institución.

5 SITUACIÓN ACADÉMICA Y FORMACIÓN CONTÍNUA

1.8 Maestría 1

- a. Afín al área: Sí No b. Duración de los estudios:
- c. Título de la Maestría:

- d. Nombre de la Universidad:
- e. Sede de la Universidad: Nacional: Internacional:
- f. Cursando: Sí No g. ¿Concluyó sus estudios? Sí No

1.9 Maestría 2

- a. Afín al área: Sí No b. Duración de los estudios:
- c. Título de la Maestría:
- d. Nombre de la Universidad:
- e. Sede de la Universidad: Nacional: Internacional:
- f. Cursando: Sí No g. ¿Concluyó sus estudios? Sí No

1.10 Doctorado o PhD 1

- a. Afín al área: Sí No b. Duración de los estudios:
- c. Título del Doctorado:
- d. Nombre de la Universidad:
- e. Sede de la Universidad: Nacional: Internacional:
- f. Cursando: Sí No g. ¿Concluyó sus estudios? Sí No

1.11 Cursos de Formación Continua 1. Cursos más relevantes de los últimos 5 años

- a. Afín al área: Sí No b. Duración de horas del curso:
- b. Tipo de Certificado: Asistencia Aprobatorio
- c. Institución/Empresa:
- d. Nombre del Curso:
- e. Cursando: Sí No

1.12 Cursos de Formación Continua 2.

- a. Afín al área: Sí No b. Duración de horas del curso:
- b. Tipo de Certificado: Asistencia Aprobatorio
- c. Institución/Empresa:
- d. Nombre del Curso:
- e. Cursando: Sí No

1.13 Cursos de Formación Continua 3.

- a. Afín al área: Sí No b. Duración de horas del curso:
- b. Tipo de Certificado: Asistencia Aprobatorio
- c. Institución/Empresa:
- d. Nombre del Curso:

e. Cursando: Sí No

1.14 Cursos de Formación Continua 4.

a. Afín al área: Sí No b. Duración de horas del curso:

b. Tipo de Certificado: Asistencia Aprobatorio

c. Institución/Empresa:

d. Nombre del Curso:

e. Cursando: Sí No

6. CONOCIMIENTOS DE INGLÉS Y COMPUTACIÓN

6.1 En el último año, ¿ha realizado algún curso de inglés?

Sí No

6.1.1 ¿Qué Nivel de conocimiento obtuvo? B1 B2 Otro:

Marque con una X, la opción que se ajuste más a su estado actual de conocimiento	Alto	Medio	Bajo	Ninguna (o)
Habilidades de Escritura				
Habilidades de Lectura				
Habilidades Orales				

6.1.2 ¿Cómo calificaría actualmente su nivel de computación?

Marque con una X, la opción que se ajuste más a su estado actual de conocimiento	Alto	Medio	Bajo	Ninguna (o)
Ofimática (Word, Excel, Power point)				
Bases de datos (Access)				
Administrador de proyectos (Project, otros)				

7. REDISEÑO CURRICULAR

7.1 ¿Cómo el plan de estudios desarrollado por usted ha tenido incidencia en su actuación laboral?

1	Planeamiento	
2	Motivación	
3	Liderazgo	
4	Toma de decisiones	

Otros:

7.2 ¿Cuáles son los temas de interés que usted desea ampliar para su desempeño laboral?

1	Gestión por procesos	
2	Gestión administrativa	
3	Gestión documental	
4	Administración estratégica	

Otros:

7.3 ¿Qué temas de estudio le habría gustado que le hubieran sido impartidos a usted en la malla curricular Ofertada por la carrera?

1	Gobernanzas	
2	Participación ciudadana	
3	Ordenanzas	
4	Ética pública e intereses	
5	Introducción a la economía	

Otros:

7.4. ¿Cuáles son las tendencias operativas y tecnológicas que se están implementando en su escenario laboral?

Anexo #05

Socialización del informe respectivo a las autoridades de la carrera de Administración Pública



Foto 1: Entrega del informe a la Directora de la carrera de Administración Pública

Anexo #06

Fotografías de la investigación de campo



Foto 1: Entrevista al Director de Talento Humano



Foto 2: Entrevista al encargado del Seguimiento a Graduados

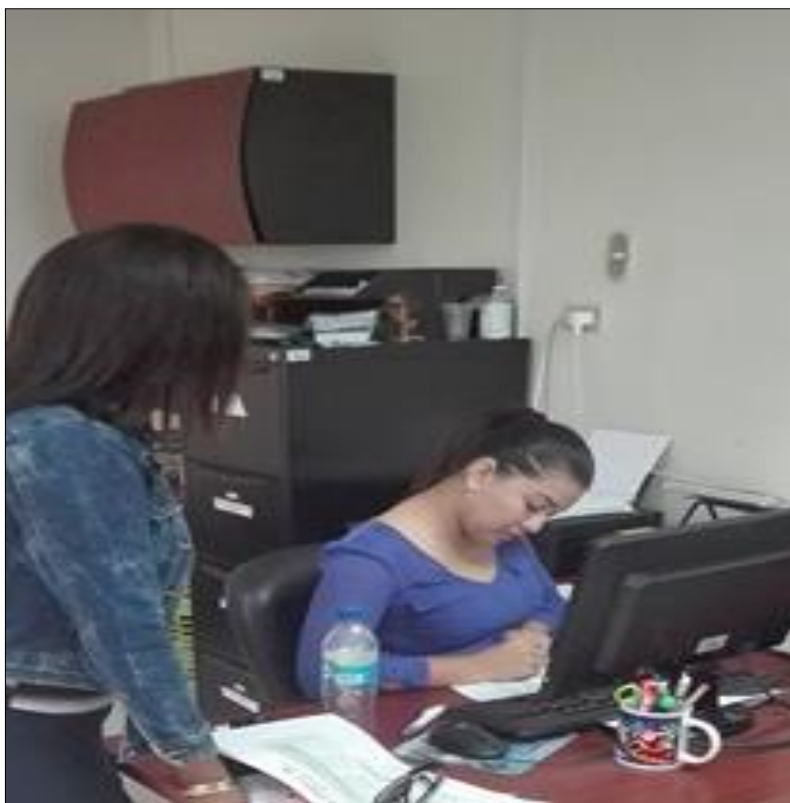


Foto 3: Encuestas a los Graduados en sus lugares de Trabajo



Foto 4: Encuestas a los Graduados en sus Hogares



Foto 5: Encuestas a Graduados por Vía Telefónica

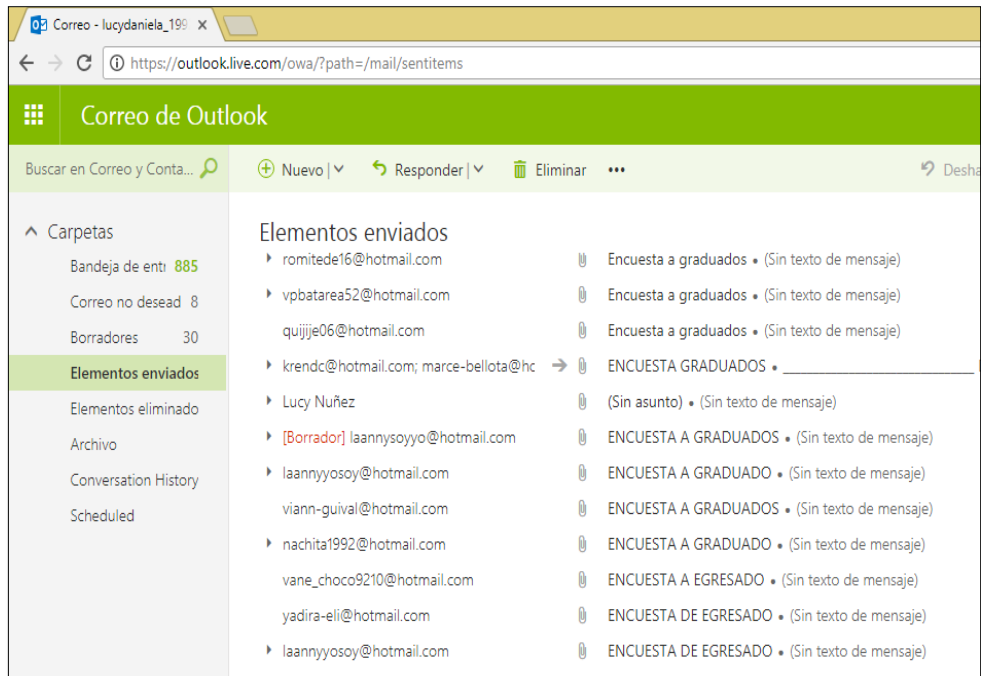


Foto 6: Encuestas a graduados por Correo