

**Tema: Propuesta de un Diseño de Bolsa de Empleo para los Titulados en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López**

Leticia Yanina Sabando Garcés, Miryam Elizabeth Félix López, Manuel Cedeño Caicedo, Jessenia Zambrano Leones

Carrera de Administración Pública, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Campus Politécnico El Limón, km 2.7 vía Calceta - Morro - El Limón Sector El Gramal

**RESUMEN**

La ponencia tiene como objetivo plantear una propuesta para elevar la tasa de empleabilidad de los titulados en la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López mediante la propuesta de un diseño de bolsa de empleo. A través de la aplicación de encuestas como técnica de investigación, se logró obtener algunos resultados que permitieron conocer el porcentaje de graduados que están laborando en actividades acordes a su perfil profesional y el grado de aceptación de la propuesta como mecanismo de intermediación laboral. Asimismo, se concertaron entrevistas con personeros de empresas públicas y privadas de cuatro ciudades representativas de Manabí (Portoviejo, Manta, Calceta y Chone) con la finalidad de proyectar el campo ocupacional. Con el análisis de los datos obtenidos a partir de las técnicas descritas, y apoyados en el método histórico así como en la aplicación del método de coeficiente de Kendall al indicador de seguimiento a egresados/graduados, la investigación de campo e investigación descriptiva, se pudo establecer la propuesta para la inserción laboral de los titulados y los componentes que la integrarán; permitiendo plantear el problema científico, su justificación y los objetivos general y específicos a cumplir.

**Palabras Claves:** Bolsa de Empleo, inserción laboral, ESPAM MFL

## INTRODUCCIÓN

La Constitución del Ecuador (2008), consagra en el Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

A fin de mejorar las estadísticas del trabajo, en su definición amplia según se ha concebido desde la Constitución, y acogiendo las recomendaciones de la OIT, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) presenta un nuevo marco conceptual para la clasificación de la población empleada. Los factores tomados en cuenta en esta nueva clasificación –entre ellos, el salario mínimo, las horas de trabajo, el deseo y la disponibilidad para trabajar más horas– están sustentados en la Constitución de la República del Ecuador y en el conjunto de leyes y normas que regulan el ámbito laboral. Así, las definiciones operativas propuestas en el nuevo marco conceptual son las siguientes: empleo, empleo adecuado, empleo inadecuado, subempleo, empleo no clasificado (INEC, 2014).

Para Gomes y Elizalde (2009) el empleo pasó a ser entendido como una actividad que define al hombre. Arranz, et al., (2010) se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado.

De acuerdo a las cifras de empleo y desempleo publicadas por el INEC, la población en edad de trabajar (PET) enfrenta obstáculos para insertarse laboralmente, la inclusión en el mercado de trabajo es una temática que trasciende más allá de nuestros conocimientos y expectativas, ya que es un medio por el cual las personas buscan subsistir.

En Ecuador existen herramientas que ayudan a la inserción laboral de nuevos profesionales, una de ellas es la bolsa de empleo catalogada como un mecanismo que ayuda a la incorporación de talento humano desempleado a las empresas públicas y

privadas del país. Para Rodenes (2009) las bolsas de trabajo son una más de las tantas maneras que existen en la actualidad para buscar trabajo. Ya que son justamente para aquello, para lo que han sido creadas.

En ese sentido, el gobierno ecuatoriano ha adoptado un mecanismo importante para erradicar el desempleo en el país mediante la utilización de una plataforma tecnológica administrada por el Ministerio del Trabajo: la Red Socio Empleo; proyecto emblemático gubernamental, que tiene como finalidad principal brindar el servicio de intermediación laboral que consiste en el conjunto de actividades cuyo objeto es poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo, para su colocación.

El trabajo investigativo realizado por AMS Andean Ecuador (2015) expone las principales tendencias del mercado laboral en Ecuador y cuáles son las universidades de las que mayormente las empresas tanto públicas como privadas demandan profesionales. Este estudio también revela que el 61% de las organizaciones de la muestra analizada, tienen colaboradores con educación superior en el extranjero quienes representan en promedio el 5.11% del total de empleados. Datos como éstos denotan que la accesibilidad a un puesto de trabajo es altamente competitiva, por lo que es imperante coadyuvar a que nuestros nóveles graduados encuentren oportunidades para su desempeño profesional.

Clavijo (2010) recalca que las características que determinan la flexibilidad del mercado laboral se dividen en: dificultad de contratación, rigidez de la jornada laboral e indemnizaciones. La dificultad de contratación, consiste en qué tan fácil y barato resulta para un empleador contratar a un trabajador para llevar a cabo una actividad económica.

Para Montoya (2012), el sistema Universitario de bolsa de trabajo se encarga de vincular a los distintos servicios de bolsa de trabajo de cada facultad. Se sabe que ésta es una herramienta que en su originalidad fue creada para universidades, convirtiéndose en el motivo del desarrollo de esta ponencia cuyo objetivo es proponer el diseño de una bolsa de empleo para la inserción laboral de los titulados en las carreras de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

## DESARROLLO

El trabajo es un derecho y un deber social, constituye un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (Constitución del Ecuador, 2008), así lo consagra la Constitución de la República del Ecuador.

Según la definición aplicada por el INEC respecto del empleo en nuestro país, podemos citar los siguientes conceptos:

**Empleo.-** Las personas en empleo son todas aquellas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios.

**Empleo adecuado.-** El empleo adecuado es una situación laboral en la cual las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas. Este grupo está conformado por aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, y trabajan igual o más de 40 horas semanales, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

**Empleo inadecuado.-** Lo conforman aquellas personas en empleo, que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de los siguientes grupos:

**Subempleo.-** Son personas en empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y subempleo por insuficiencia de ingresos.

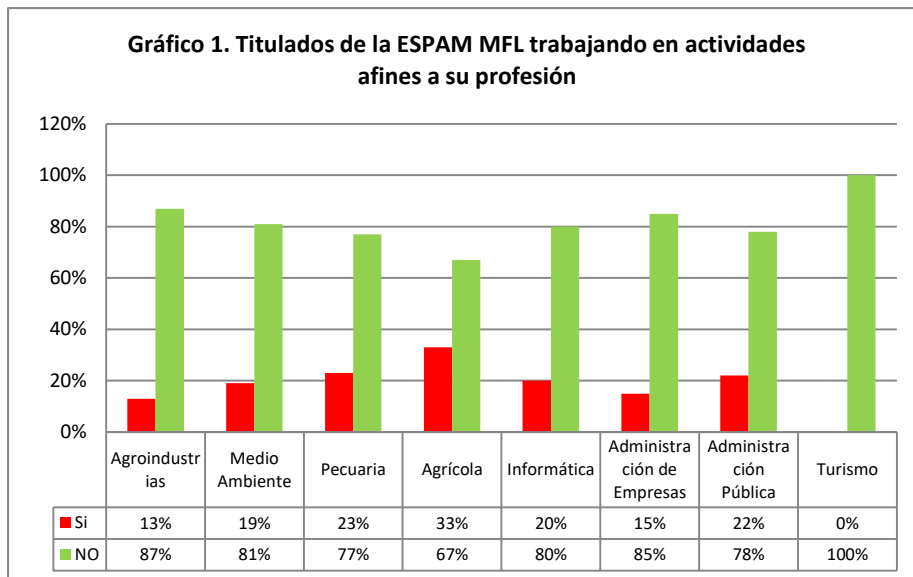
**Otro empleo inadecuado.-** Son personas en empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

**Empleo no remunerado.-** Lo conforman aquellas personas en empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los ayudantes no remunerados de asalariados y jornaleros.

**Empleo no clasificado.-** Son aquellas personas en empleo que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, ni empleados no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo de las categorías anteriores.

Según los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) publicados por el INEC, para diciembre de 2014, la tasa nacional de empleo adecuado se ubicó en 49,3%, mientras que en el mismo periodo del año anterior fue de 47,9%, reflejando una variación de 1,4 puntos porcentuales. La tasa nacional de empleo inadecuado, para diciembre 2014, fue de 46,7%; ésta registra una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al 47,8% del mismo periodo del año anterior. Finalmente, la tasa nacional de desempleo para diciembre 2014 fue 3,8%, mientras que para diciembre 2013 fue de 4,2%, lo cual implica una reducción de 0,4 puntos porcentuales (INEC, 2015).

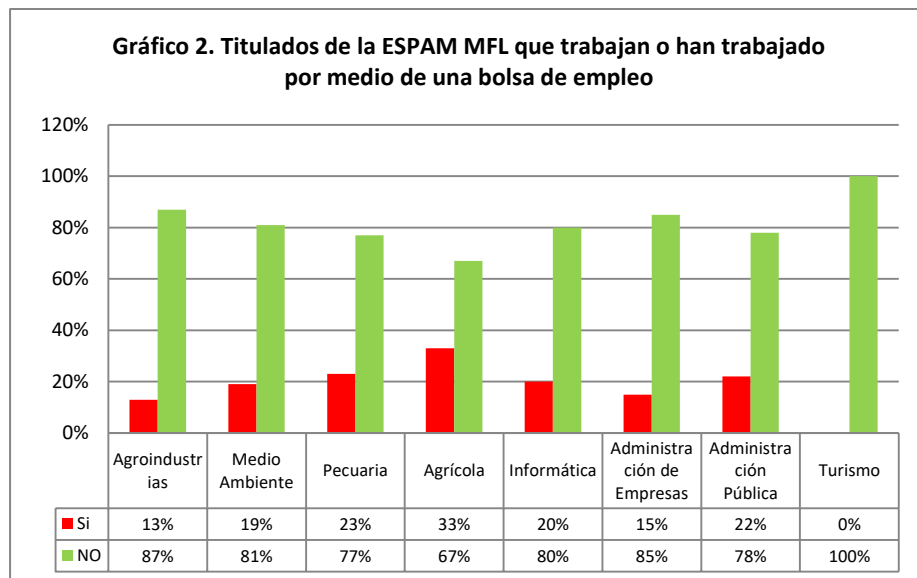
Hasta mediados del año 2014, la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López tituló 1.063 profesionales en las distintas carreras que oferta, de ellos, apenas el 53% se encuentra empleado y desempeñando labores afines a su perfil profesional. El 47% restante no labora o están desempeñando funciones que no tienen relación con su profesión.



El gráfico N° 1 muestra la situación de los profesionales titulados por carrera. En este se puede observar que en su mayoría los graduados en Administración Pública y Administración de

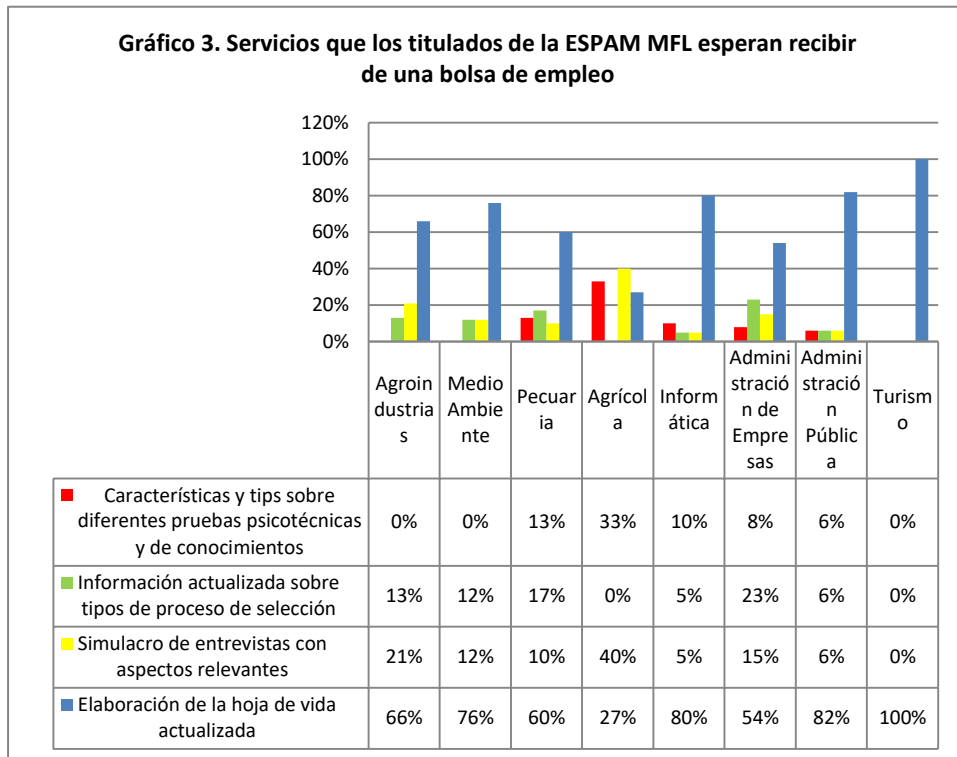
Empresas han logrado insertarse laboralmente y conseguir un cargo afín a su perfil profesional en 72% y 69% respectivamente. Pese a estos resultados, el nivel de empleabilidad de los graduados politécnicos es aceptable, no obstante, aún no se alcanza porcentajes óptimos que se acerquen a la totalidad de profesionales aptos para trabajar.

Enfocándonos en el objetivo de esta ponencia, el gráfico N° 2 nos da una idea acerca del uso que nuestros profesionales hacen de las bolsas de empleo. Siendo la mínima la participación en



concursos y llamamientos efectuados a través de esta herramienta, sería importante que la Universidad tome la iniciativa de difundir mediante una plataforma tecnológica de estas características, las oportunidades de trabajo que existen tanto en el sector público como privado, para que nuestros titulados tengan un acercamiento con el mercado

laboral. Inclusive, esto permitiría preparar a los futuros profesionales en el desarrollo de las habilidades y competencias que las instituciones y empresas demandan del talento humano que integrarán a su nómina. Cabe destacar la total aceptación que esta propuesta tiene entre los titulados, toda vez que se convertiría en una fuente de información para la posible colocación de empleo.



Los servicios que el profesional politécnico espera recibir de una bolsa de trabajo diseñada en la ESPAM MFL apuntan principalmente a las características de las pruebas psicotécnicas y de conocimientos que los aspirantes

deben presentar al momento que postulan para un cargo. Es importante también proporcionar información actualizada sobre los procesos de selección y realizar simulacros de entrevistas que le brinde a los usuarios de la herramienta propuesta, una suerte de entrenamiento que les permita ir ganando experiencia y fluidez en su expresividad y a la vez adquieran seguridad al momento de ofrecer sus capacidades profesionales, así como manejar una hoja de vida que exponga las cualidades, capacidades y conocimientos de los postulantes.

Es sumamente importante resaltar que la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López se encuentra en una posición destacada dentro de la provincia y el país, es así que directivos de instituciones y empresas públicas, y administradores de empresas privadas, reconocen la calidad de la educación impartida

en este centro académico superior lo que representa una fortaleza para nuestra alma máter, la cual debe ser aprovechada con la finalidad de ir ganando espacios que permitan insertar laboralmente a los profesionales que se titulan en esta universidad.

Preliminarmente se ha creado una base de datos de cuarenta empresas tanto públicas como privadas en las que existiría cabida para el ingreso de ingenieros politécnicos.

Vale considerar que de acuerdo a la encuesta a empleadores realizada por AMS Andean Ecuador durante el primer semestre del año 2015, éstos evidenciaron los factores recurrentes que dificultan la selección de personal. Así, en las ramas técnicas, el principal problema es la alta expectativa salarial de los candidatos, seguido de falta de competencias técnicas y carencia de experiencia, falta de formación académica y competencias conductuales, y alta rotación en trabajos anteriores.

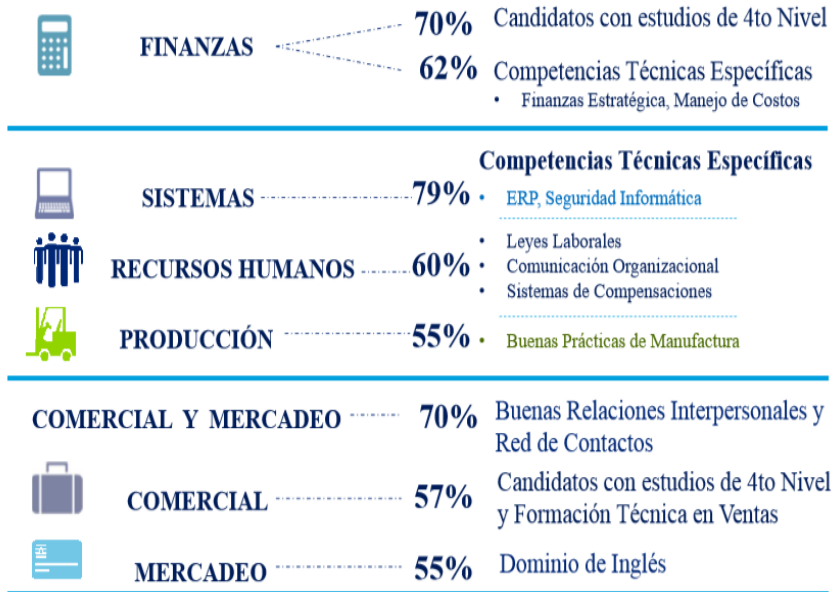
A nivel ejecutivo también existen problemas para la selección y contratación de personal siendo el más frecuente la alta expectativa salarial de los candidatos, poca afinidad con el negocio, beneficios poco atractivos para el candidato, bajas posibilidades de desarrollo profesional, falta de competencias conductuales, y alta rotación y referencias negativas de antiguos empleos.

**Gráfico 4. factores recurrentes que dificultan la Selección de Personal según los empleadores**





**Gráfico 5. Factores relevantes que valoran los empleadores**



Así mismo, se muestran los factores relevantes que valoran los empleadores al momento de seleccionar a su personal. La gráfica N° 5 revela por sectores de la economía, las cualidades y características que se consideran más importantes en un candidato; entre ellas,

estudios de cuarto nivel, competencias técnicas específicas para el puesto, buenas relaciones interpersonales, conocimiento de leyes y sistemas de comunicación organizacional, dominio del idioma inglés y buenas prácticas de manufactura. Estos datos sirven como referente para la Universidad, ya que revelan la demanda empresarial de profesionales y los aspectos en que se debe preparar a nuestros estudiantes de tal forma que puedan competir en el mercado laboral.

Expuestos los antecedentes, cabe entonces implantar los lineamientos fundamentales para la creación de una bolsa de empleo con la finalidad de que los titulados de la misma encuentren con más facilidad una plaza laboral, de tal forma que sirva como una herramienta intermediaria entre los titulados de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López y las empresas públicas y privadas para la inserción laboral, brindando programas y servicios orientados al desarrollo profesional de los usuarios, y realizando un seguimiento adecuado del profesional.

Ello permitiría que la bolsa de empleo de la ESPAM MFL sea reconocida por el mercado laboral manabita y ecuatoriano como un elemento fundamental, proveedor de profesionales con alta calidad ética y moral realizadores de sus labores con eficiencia y

eficacia, manteniendo comunicación continúa con los mismos, cuyos objetivos se plantean a continuación:

- Viabilizar procesos de inserción laboral de los profesionales que proyecta la universidad en el ámbito de empresas públicas y privadas.
- Brindar capacitaciones para aquellos egresados que ganasen el concurso de inserción laboral.
- Realizar invitaciones a seminarios, conferencias, congresos, entre otros para que los titulados se sientan motivados a regresar a la Politécnica y de esta manera llevar el seguimiento apropiado de los mismos.
- Manejar el programa de pasantías.

Para la inserción laboral de los titulados de la ESPAM “MFL” con instituciones públicas y privadas se llevaría un proceso de convocatoria y selección estructurado de la siguiente manera:

1. Convocatoria
2. Postulación
3. Verificación de la postulación
4. Convocatoria a prueba técnica
5. Convocatoria a prueba psicométrica
6. Registro de postulante con más altas notas
7. Entrevistas de los postulantes más puntuados tanto por la Bolsa de Empleo Politécnica como por la empresa
8. Declaración del ganador del concurso

## **CONCLUSIONES**

Considerando que el 49% de profesionales graduados de la ESPAM MFL está laborando de acuerdo a su perfil profesional, que la propuesta de una Bolsa de Empleo creada y administrada por la Universidad tiene alta acogida entre los titulados, que el grado de aceptación del campo ocupacional hacia nuestros profesionales es elevado,

es pertinente el desarrollo e implementación de la Bolsa de Empleo para los titulados de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la que coadyuvaría a la inserción laboral de nuestros graduados y proporcionaría a la Universidad el conocimiento de las principales demandas tanto del sector público como privado en materia de trabajo, lo que representa un valor añadido que se le brindaría al estudiante dentro de su formación de tal forma que egrese con una preparación integral que le permita ser altamente competitivo en el ámbito profesional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

AMS Andean Ecuador. 2015. Análisis del Mercado Salarial y Laboral. Disponible: Continuidad formativa IDE Business School 2015.

Constitución Política de la República del Ecuador 2008. Art. 325. Consorcio para el derecho socioambiental. (En Línea). EC. Consultado, 13 de mar. 2014. Disponible: [derechoambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion\\_Asamblea\\_Ecuador\\_1.html](http://derechoambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_1.html)

Clavijo, A. 2010. El Mercado Laboral ecuatoriano. Fundación Libre Ecuador. (En línea). EC. Consultado, 20 ene 2014. Disponible: [www.ecuadorlibre.com](http://www.ecuadorlibre.com)

Gomes, C. y Elizalde, R. 2009, Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. Revista de la Universidad Bolivariana, Vol. 8, Nº 22, 2009, p. 250.

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). (En línea). EC. Consultado, 6 ago 2015. Disponible: [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)

Rodenas, A. 2009. Reingeniería de procesos y transformación organizativa: Reingeniería de Procesos. Revista Alfa Omega Grupo Editor S.A. México, 1ra ed. Vol. 4. Pág. 12.

Ministerio de Relaciones Laborales. 2009. Red Socio Empleo, (En línea). Consultado 26 de oct. de 2013 Disponible: [www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo](http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo)

Montoya, L. 2012. Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM, Un caso de éxito. Universidad Autónoma de México. Revista Universal Laboral. p 2.