



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Análisis de las políticas de contratación pública y su impacto en la empleabilidad
de Guayaquil**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES: LOZANO GUAÑO JOAN GABRIEL
PILATUÑA QUINZO WALTHER ROBINSON
TUTOR: CPA. JUAN EMILIO BALÁS LEON

Guayaquil-Ecuador
2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, Walther Robinson Pilatuña Quinzo con documento de identificación N° 0951361070 y Joan Gabriel Lozano Guaño con documento de identificación N° 0950277129; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 30 de agosto del año 2023

Atentamente,

Walther Robinson Pilatuña Quinzo
0951361070

Joan Gabriel Lozano Guaño
0950277129

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Walther Robinson Pilatuña Quinzo con documento de identificación N° 0951361070 y Joan Gabriel Lozano Guaño con documento de identificación N° 0950277129, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico “Análisis de las Políticas de Contratación Pública y su Impacto en la Empleabilidad de Guayaquil”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 30 de agosto del año 2023

Atentamente,

Walther Robinson Pilatuña Quinzo
0951361070

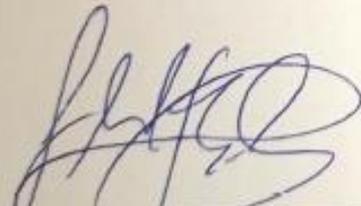
Joan Gabriel Lozano Guaño
0950277129

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Juan Emilio Balás León, con documento de identificación N° 090959120-8, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA Y SUS IMPACTO EN LA EMPLEABILIDAD DE GUAYAQUIL”**, realizado por Walther Robinson Pilatuña Quinzo con documento de identificación N° 0951361070 y por Joan Gabriel Lozano Guaño con documento de identificación N° 0950277129 obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 31 de agosto del 2023

Atentamente,



Cpa. Juan Emilio Balás León, MBA.
090959120-8

Análisis de las Políticas de Contratación Pública y su Impacto en la Empleabilidad de Guayaquil.

Analysis of Public Procurement Policies and their Impact on the Employability of Guayaquil

JOAN GABRIEL LOZANO GUAÑO es egresado de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)

(jlozanog1@est.ups.edu.ec)

WALTHER ROBINSON PILATUÑA QUINZO es egresado de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)

(wpilatuna@est.ups.edu.ec)

Cpa. Juan Emilio Balás, MBA. es profesor de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) (jbaldas@ups.edu.ec)

Resumen

El presente artículo tiene como objeto analizar las Políticas de Contratación Pública y su Impacto en la Empleabilidad de Guayaquil; para la presente investigación se consideró una metodología de enfoque cualitativo, un nivel descriptivo, de tipo transversal y no experimental, teniendo presente para las labores de investigación documental la revisión de literatura especializada, tales como libros, artículos científicos, cuerpos legales y sitios webs institucionales de empresas y del gobierno, en tanto que para la investigación de campo se empleó la técnica de entrevistas a expertos del área de contratación pública, lo cual sirvió como insumo para apreciar de forma más completa los aspectos positivos y negativos que han sido percibidos por la fuerza laboral, la practicidad de la normativa y por último formular propuestas para el mejoramiento de la empleabilidad en la ciudad de Guayaquil.

Palabras Claves

Empleabilidad – Políticas - Contratación Pública – Guayaquil - Ecuador.

Abstract

The purpose of this article is to analyze the Public Procurement Policies and their Impact on the Employability of Guayaquil; For the present investigation, a qualitative approach methodology was considered, a descriptive level, of a transversal and non-experimental type, keeping in mind for the documentary research work the review of specialized literature, such as books, scientific articles, legal bodies and institutional websites of companies and the government, while for the field investigation the technique of interviews with experts from the area of public procurement was used, which depends as an input to fully appreciate the positive and negative aspects that have been perceived by the workforce, the practicality of the regulations and finally formulate proposals for the improvement of employability in the city of Guayaquil.

Keywords

Employability - Policies - Public Procurement - Guayaquil - Ecuador

1. Introducción

La contratación pública posibilita que las instituciones gubernamentales alcancen bienes, servicios o trabajos mediante una variedad de procedimientos de adquisición. Desde sus inicios, ha sido de gran importancia para la gestión gubernamental, ya que tiene como objetivo garantizar la eficaz administración de los recursos públicos y fomentar la transparencia entre el Estado, los proveedores y la sociedad en general. En Ecuador, los contratos públicos han estado en vigencia desde los albores del Estado Ecuatoriano, y originalmente estuvieron regulados por la Ley orgánica de hacienda. De esta manera, la única vía mediante la cual las entidades estatales podían celebrar contratos, ya sea para la obtención de bienes o la provisión de servicios, era a través de un proceso de licitación (Viscarra, 2021).

Con el constante crecimiento de las ciudades y la evolución de las economías locales, las políticas de adquisición estatal han surgido como un elemento esencial que configura la dinámica laboral y la empleabilidad en las áreas urbanas. A medida que los gobiernos locales y nacionales buscan optimizar sus recursos y promover el desarrollo sostenible, la toma de decisiones en cuanto a las adquisiciones públicas se convierte en un factor clave para la generación de oportunidades de trabajo para la población. Si alguna licitación no recibía ofertas, se necesitaba extender el plazo de la misma. En lo que respecta específicamente a la transparencia, siempre se debe hacer referencia a la que sea apropiada y beneficiosa, evitando tanto las áreas de opacidad o falta de responsabilidad como el exceso de información sin estructura, orden, sistematización ni supervisión (Fernández, 2020).

Hoy en día, la Ley orgánica del sistema nacional de contratación pública establece directrices y principios que orientan los procesos de adquisiciones, tanto para la compra como el alquiler de bienes, la realización de obras y la prestación de servicios, adjunta la consultoría. El propósito de esta ley es regular las adquisiciones públicas con un enfoque en la planificación, con el objetivo de optimizar los recursos estatales y estimular la economía a nivel local y nacional. Además, se centra en identificar y fortalecer la capacidad productiva de Ecuador.

Para llevar a cabo los procedimientos de licitación, se debían establecer los términos y condiciones por los cuales los licitadores presentaban sus propuestas para vender sus bienes o servicios. Sin embargo, en ese momento, no existía una uniformidad legalmente requerida y de carácter obligatorio para todas las entidades gubernamentales. Cada entidad tenía la autonomía para definir sus propias prácticas de contratación. Estas bases eran publicadas en el periódico local del lugar donde se necesitaba el contrato. Si una licitación no recibía propuestas, se requería ampliar el plazo. En caso de persistir la falta de oferentes, las entidades del estado tenían la autorización para contratar directamente con la persona o empresa que consideraran apropiada (Pena, 2020).

Antes de la promulgación de la LOSNCP, había una normativa que designaba las entidades encargadas de regular la adquisición de bienes y servicios. La ley de consultoría establecía las pautas para obtener servicios de este tipo. Además, para contrataciones específicas o estratégicas, este tipo de procedimientos estaban regulados por leyes especiales; tales actividades y normativas, son decisivas para la gestión estatal, ya que su propósito radica en asegurar una eficiente utilización de los recursos públicos. Su objetivo principal es fomentar el bienestar general tanto del Estado, sus proveedores y la sociedad en su conjunto. Los contratos deben considerar la planificación a corto, mediano y largo plazo para alcanzar estos objetivos.

En esta investigación se desea analizar las Políticas de contratación pública y su impacto en la empleabilidad de Guayaquil para lo cual se siguen los siguientes objetivos específicos: diagnosticar cual fue la situación legal y laboral de las contrataciones públicas en la ciudad de Guayaquil antes del periodo de estudio; establecer los beneficios y afectaciones percibidas por la población económicamente activa de Guayaquil respecto a la implementación de políticas en la contratación pública y el impacto que supuso en el empleo; consolidar propuestas para mejorar la empleabilidad en Guayaquil según el criterio de una selección de expertos en talento humano.

1.1. Definición y alcance de la contratación pública

En Guayaquil, el procedimiento de adquisiciones gubernamentales se rige conforme a la LOSNCP y sus normas reglamentarias, que definen los principios y pasos que se deben seguir en todos los periodos del proceso, desde la programación y la convocatoria hasta la adjudicación y la implementación del contrato.

En lo que respecta a la adquisición gubernamental en Ecuador, es esencial tomar en cuenta el Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP), que se puntualiza como el grupo de fundamentos, regulaciones, herramientas y relaciones establecidas con el propósito de planificar,

programar, presupuestar, controlar, administrar y llevar a cabo las adquisiciones realizadas por las entidades contratantes.

La adquisición gubernamental en Guayaquil abarca los procedimientos mediante los cuales el sector público de la ciudad obtiene bienes, servicios o lleva a cabo obras y proyectos para satisfacer sus necesidades y cumplir con sus deberes y roles. Estos procedimientos están regulados por un conjunto específico de leyes y normas con el objetivo de asegurar la transparencia, la eficacia y la equidad de oportunidades para los proveedores que deseen participar.

El ámbito de la adquisición estatal en Guayaquil engloba a todos los establecimientos, entidades y asociaciones del sector gubernamental, incluyendo a las municipalidades y gobiernos locales, que requieran obtener bienes o servicios o ejecutar obras y proyectos para cumplir con sus objetivos y deberes.

Los principales objetivos de la contratación pública en Guayaquil son:

Uso eficiente de los recursos estatales: Tiene como finalidad asegurar que las adquisiciones y contrataciones se efectúen de la manera más eficaz, maximizando el aprovechamiento de los recursos públicos a disposición. La evaluación de la eficacia en el ámbito público busca identificar y medir las insuficiencias existentes, lo que brinda una oportunidad para aumentar el desempeño y reducir, o al menos limitar, el derroche de recursos (da Silva, Castillo, & Delgado, 2022).

Transparencia y cumplimiento legal: Su enfoque radica en garantizar que los procedimientos de contratación sean transparentes, equitativos y cumplan con las leyes y reglamentos actuales. El propósito de la transparencia es asegurar una divulgación amplia de la adherencia a los principios de legalidad, divulgación, participación libre e igualdad. Esta transparencia es particularmente importante en procedimientos que involucran sumas significativas de dinero, dado que podrían presentar oportunidades para comportamientos inapropiados y corruptos por parte de ciertas personas (Medallo, 2018).

Excelencia y puntualidad en los bienes y servicios obtenidos: Asegura que los bienes y servicios adquiridos sean de excelencia y que se entreguen en los plazos determinados. La satisfacción de los clientes, obtenida mediante la particularidad de las mercancías o servicios, la eficacia y la eficiencia en las operaciones, tiene un impacto positivo en la rentabilidad (Chacón & Ruge, 2018).

Crecimiento económico y bienestar social: Impulsa la participación de proveedores locales y nacionales, fomentando el crecimiento económico y social de la ciudad y del país en su conjunto. Al enfocarse en las personas como eje central de las políticas y estrategias de crecimiento, se genera un estímulo positivo para el progreso económico y se consigue un notorio aumento en el bienestar y el nivel de vida de los habitantes (Banco Mundial, 2019).

1.1.1 Principios básicos de la contratación pública

Entre los fundamentos esenciales de la adquisición gubernamental se incluyen: el fundamento de observancia de la normativa, trato justo, igualdad en condiciones, excelencia en los procedimientos, adopción tecnológica, puntualidad, competencia entre participantes, transparencia en la administración, divulgación de datos y participación de proveedores locales (Instituto Nacional de Contratación Pública, 2021).

Igualdad en el trato: Implica brindar un tratamiento justo y sin discriminación a todas las personas o entidades, sin importar sus características personales, sociales o económicas. Su importancia radica en garantizar que todos tengan acceso equitativo a oportunidades, recursos y servicios. En la sociedad, se encuentran sistemas, roles y reglas de conducta asignados a varones y mujeres, y la igualdad de género se alcanza cuando las personas establecen relaciones más equitativas entre sí en cada contexto cultural. (Villalobos, Ochoa, Redondo, & Jiménez, 2023).

Igualdad de oportunidades: Implica que todas las personas o entidades involucradas en un proceso o competencia deben comenzar desde una base equitativa, sin ventajas injustas o disparidades que puedan beneficiar a unos más que a otros. La relación entre igualdad y la dignidad de una persona es bidireccional en términos de racionalidad instrumental: por un lado, la igualdad conlleva una misma dignidad para todas las personas, y por otro lado, la dignidad de las personas implica valorar de manera igualitaria sus diferencias, lo cual se logra al disminuir sus disparidades (Ferrajoli, 2019).

Excelencia en los procedimientos: Implica la adopción de enfoques y prácticas que garanticen la excelencia en cada fase de un proceso, con el fin de obtener resultados eficientes y satisfactorios. Para conseguir una verdadera calidad en los productos y servicios, es esencial

contar con la cooperación de todas las fases de la organización, desde los empleados de menor fase hasta la alta dirección (Pérez, 2020).

Incorporación de tecnología actualizada: Implica estar al corriente de los desarrollos tecnológicos pertinentes para una industria o actividad, lo que facilita la mejora de la productividad, eficiencia y calidad de los productos o servicios proporcionados. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han adquirido un rol central en numerosos aspectos de la vida cotidiana, tales como el entorno de trabajo, la salud, el entretenimiento y la educación (Castro, 2023).

Transparencia en la administración: Resulta esencial para garantizar la confianza y el adecuado desempeño de cualquier institución u entidad. La transparencia conlleva brindar acceso a información relevante y tomar decisiones de forma abierta e imparcial. La transparencia de la información estatal es un trabajo de los líderes políticos y una solicitud por parte de los ciudadanos (Barroso, del Fresno, & Rayón, 2023).

Difusión de información: Se refiere a la obligación de ofrecer datos precisos, exhaustivos y verídicos sobre los productos, servicios o procedimientos involucrados, con la finalidad de facilitar la toma de medidas basadas en información sólida.

Inclusión de proveedores locales: Implica incorporar a proveedores y compañías locales en los procesos comerciales o gubernamentales, fomentando el crecimiento económico y social del país o la región.

1.2. Definición de empleabilidad

La empleabilidad se refiere a la capacidad para desempeñar una tarea específica de manera productiva en el mercado laboral. Generalmente, se enfoca en las posibilidades de encontrar un trabajo apropiado y la habilidad de reformar el entorno laboral (Dillion & Espinosa, 2018).

La capacidad de empleo es una de las cualidades más significativas a considerar, ya que representa el papel activo y la disposición de un individuo para emprender un proceso de incorporación al trabajo en relación de dependencia y buscar oportunidades. La empleabilidad abarca la fusión de logros y aptitudes derivadas de la comprensión y el fomento de atributos personales, lo que otorga la capacidad de conseguir un empleo (Knapton & Gurjee, 2019).

Si una persona posee un elevado grado de empleabilidad, disfrutará de mayores y más favorables perspectivas de empleo, dado que sus aptitudes y capacidades se alinearán de manera más apropiada con las exigencias del mercado laboral. Además, esta empleabilidad se encuentra respaldada por su motivación en el ámbito laboral.

1.2.1 Factores que afectan la empleabilidad de los trabajadores

Según (Adecco, 2023), existen factores que influyen en la empleabilidad y entre ellos podemos destacar los siguientes:

Destacada creatividad: Los empleadores y la administración empresarial buscan que sus colaboradores destaquen por su creatividad, generando nuevas ideas que aporten beneficios a la compañía. Se espera que los empleados no solo sigan instrucciones, sino que también sean capaces de concebir ideas y soluciones que contribuyan al éxito de la organización.

Competencias y habilidades pertinentes: El entorno ocupacional experimenta constantes transformaciones, lo que conlleva que las empresas demanden nuevas competencias y habilidades por parte de los candidatos. Los avances tecnológicos y las emergentes técnicas requieren que los trabajadores y postulantes se adapten a las actuales exigencias y especificidades del mercado laboral o de una empresa en particular.

Adaptabilidad sólida: Las compañías buscan empleados capaces de ajustarse a los cambios del mundo actual y a situaciones específicas que puedan surgir en la organización. Por lo tanto, los trabajadores deben estar dispuestos a innovar en momentos de crisis o cuando se requiera un cambio oportuno.

Flexibilidad laboral: Cualquier posición de trabajo demanda un grado de flexibilidad por parte de los empleados, quienes en ciertas ocasiones deben ceder ante las demandas de sus superiores. Además, los empleados deben pensar de manera individual y no como robots rígidos e incapaces de adaptarse a las modificaciones.

1.2.2 Relación entre empleabilidad y mercado laboral en Guayaquil

En Ecuador, la solicitud de empleo ha crecido y se ha vuelto apremiante la necesidad de establecer enfoques novedosos en la capacitación técnica. Estos enfoques persiguen que los individuos necesitados por el sector productivo adquieran habilidades pertinentes y adaptables

que se adapten a las exigencias del avance territorial en un mercado de trabajo globalizado y en constante transformación. (Granizo, Espín, Feijó, & Contreras, 2020).

La interconexión entre empleabilidad y mercado laboral en Guayaquil, de la misma forma que en cualquier otra urbe o área geográfica, se encuentra intrínsecamente enlazada. A continuación, se explora este vínculo:

Solicitud y oferta de empleo: La empleabilidad abarca la habilidad de un individuo para acceder y mantener un trabajo. Por otra parte, el mercado laboral es el ámbito donde se cruzan la demanda de trabajo de las compañías y la oferta de empleo por parte de los empleados. Cuando se presenta una alta demanda de empleo y una oferta limitada de trabajadores con las destrezas necesarias, la empleabilidad tiende a elevarse, ya que las oportunidades laborales exceden a los candidatos disponibles. Los trabajadores más jóvenes, las mujeres y los grupos étnicos minoritarios han experimentado un impacto desigual y han enfrentado la posibilidad de perder sus empleos (García-Madurga, Grilló-Méndez, & Morte-Nadal, 2021).

Destrezas y formación: En un mercado laboral competitivo, la empleabilidad se relaciona directamente con las habilidades y la formación que poseen los individuos. Si los trabajadores poseen habilidades que se ajustan a las demandas del mercado laboral local, serán más solicitados por los empleadores y, consecuentemente, tendrán una mayor empleabilidad.

Crecimiento económico: La situación de la economía ejerce influencia sobre la empleabilidad. En momentos de sólido crecimiento económico, las empresas tienden a expandirse y contratar más personal, incrementando así las oportunidades. Por otro lado, en épocas de recesión o desaceleración económica, la solicitud de empleo puede decrecer, afectando la empleabilidad.

Políticas gubernamentales: Las políticas y acciones implementadas por el gobierno, como programas de capacitación, incentivos fiscales o iniciativas para fomentar la inversión empresarial, también pueden incidir en la empleabilidad y la dinámica del mercado laboral en la ciudad.

1.3 Marco legal y normativo de la contratación pública en Guayaquil

En Guayaquil el marco legal y normativo, tiene como fundamento la LOSNCP y sus reglamentos. Seguidamente, se determinan las leyes y regulaciones (Ley Orgánica del Servicio Público, 2020).

Según el Artículo 4. Incisos para la entrada y permanencia en la función gubernamental:

La correlación en lo que compete al organismo del Estado y servidores públicos de instituciones del gobierno en general, estarán conducidos por los incisos a continuación:

Mérito y capacidad: Los diferentes procesos de selección serán aquellos que aseguren la correcta elección de los servidores públicos aspirantes, quienes serán evaluados según sus capacidades y aporte a los diferentes niveles del organismo del Estado

Responsabilidad: Aquellos servidores públicos deben ser responsables con sus cargos a asumir y serán regularmente evaluados.

Idoneidad: Se deberán de regir los criterios técnicos basados en la selección y promoción de los diferentes puntos a cumplir de las instituciones.

Eficiencia: El inciso constará en la evaluación de los fines y la competencia de los servidores públicos mediante el manejo directo del Estado.

Participación ciudadana: La intervención de la ciudadanía será clave en los procesos de selección y promoción.

Estabilidad: Existirá inalterabilidad en los distintos nombramientos dentro de la función pública.

Formación continua: Fomentar la constancia de los servidores públicos será clave por parte del Estado.

Es importante hacer memoria que la LOSEP es la constitución que rige el ingreso y la permanencia de los servidores públicos en el Ecuador, y estos principios se aplican a todos los niveles de gobierno y a todas las entidades e instituciones del Estado. La adhesión a estos principios busca garantizar servicios públicos eficientes, transparentes y responsables, al mismo tiempo que promueve el desarrollo profesional y la equidad en las oportunidades para todos los ciudadanos que deseen contribuir al país a través del empleo en el sector gubernamental.

Según la LOSNCP (Ley No. 2020-025): Establece reglas generales para las compras pública en la República del Ecuador, incorporando los principios, procedimientos, responsabilidades y mecanismos de control.

Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública para Entidades del Régimen Autónomo Descentralizado Municipal (Acuerdo Ministerial No. 090): Establece las disposiciones aplicables a las entidades municipales, como el Gobierno Municipal de Guayaquil, para la contratación pública.

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) se considera una valiosa herramienta para el desarrollo monetario y la cooperación nacional. La finalidad de este es lograr el ahorro de recursos, realizar un control efectivo, promover la competencia y el progreso de la producción nacional, así como generar empleo y fomentar la asociación. Todo ellos en cumplimiento de principios fundamentales, como la legitimidad, el trato justo, la calidad, las oportunidades y la transparencia (Fajardo & Bajaña, 2019).

1.3.1 Impacto de las políticas de contratación pública en la empleabilidad

Estas medidas legales pueden tener un impacto significativo en la empleabilidad en la ciudad de Guayaquil que, predominando directamente en la generación de trabajo, la intervención de proveedores particulares y la promoción de oportunidades laborales.

Entre enero y el 15 de julio de 2022, se realizaron más de 80.000 procesos de contratación por organismos públicos. El Ministerio de Educación y el Gobierno Municipal son las partes que registran los mayores gastos bajo estos contratos.

En el primer semestre del 2022, se vieron fuerte egresos en contratación gubernamental. Más allá de las denuncias por la baja realización presupuestaria en las instituciones en el Ejecutivo, esto además se refleja en el proceso de compra que realizaron estas entidades. Según los Datos Abiertos del SERCOP, entre enero y el 15 de julio de 2022, las entidades gubernamentales han contratado un total de USD 2.117 millones. Estos procesos de contratación varían en tamaño, desde contratos de valor mínimo hasta contratos millonarios. Más, sin embargo, cabe señalar que esta cifra no muestra una tendencia a la baja en comparación con años anteriores (Primicias, 2022).

Las cifras del Sercop muestran que el gasto en el año 2022 al día de hoy es aproximadamente la mitad de lo que se invirtió en 2020. Aunque sí se observa una disminución en comparación con los gastos antes de la pandemia (Macias, Peñafiel, Arreaga, & Tamayo, 2020).

2. Materiales y Métodos

2.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación está centrado en analizar de manera detallada y sistemática las políticas de contratación pública en el contexto de la ciudad de Guayaquil y cómo estas políticas afectan la empleabilidad de sus habitantes. Este estudio busca comprender cómo las decisiones de contratación toman las entidades gubernamentales y los organismos públicos afectan de manera directa e indirectamente la disponibilidad y calidad de los puestos de trabajo para los guayaquileños.

2.2 Alcance de la investigación

2.2.1 Investigación descriptiva

En este estudio, el análisis cualitativo se realizará a través de entrevistas con expertos en contratación pública, empleadores, trabajadores y otros actores relevantes. Esto puede proporcionar información adicional sobre las percepciones y los factores cualitativos que influyen en la relación entre las políticas de contratación y la empleabilidad.

2.3 Diseño de la investigación

2.3.1 No experimental

Se incorporarán elementos cualitativos, como extractos de entrevistas con expertos en el campo, empresarios y trabajadores, para proporcionar contexto y perspectivas adicionales sobre cómo las políticas de contratación afectan la empleabilidad.

2.4 Técnicas de investigación

2.4.1 Análisis bibliográfico

Buscar y seleccionar bibliografía relevante relacionada con las políticas de contratación pública y su efecto en la empleabilidad en Guayaquil. Las fuentes podrán incluir libros, artículos académicos, informes gubernamentales, tesis, documentos técnicos y cualquier otro material que proporcione información pertinente.

2.5 Población

En este artículo la población está compuesta por expertos en contratación pública.

2.6 Muestra

En este artículo, no será necesario realizar el cálculo de la muestra ya que se efectuará un muestreo no probabilístico de juicio en el cual se considera como muestra a 3 expertos de contratación pública de la provincia del Guayas.

3. Panel de expertos

Para cumplir con el objetivo 1 y 2 que consiste en diagnosticar cual fue la situación legal y laboral de las contrataciones públicas en la ciudad de Guayaquil antes del periodo de estudio y establecer los beneficios y afectaciones percibidas por la población económicamente activa de Guayaquil respecto a la ejecución de políticas en la contratación estatal y el impacto que supuso en el empleo se realiza una entrevista al panel de expertos:

Pregunta 1: ¿Cuál fue su rol o experiencia en el ámbito de las contrataciones públicas en Guayaquil?

Las opiniones coinciden en que el acceso a estos cargos a menudo se basa en conexiones personales, sobornos y motivaciones individuales más que en méritos académicos. Sobresale la experiencia de un profesor que trabajó en una institución pública de educación básica, donde observó procesos de contratación defectuosos y la posible existencia de casos de corrupción, especialmente relacionados con las nóminas en algunos puestos. Estos problemas sugieren desafíos comunes en la integridad de los procesos de selección y empleo en varios contextos, destacando la importancia de abordar la corrupción y mejorar la transparencia en las instituciones.

Pregunta 2: ¿Cuál es su percepción general sobre la transparencia de los procesos de contratación pública en Guayaquil?

El sistema de adquisición de artículos en el contexto gubernamental se presenta como un proceso donde se busca la transparencia en la solicitud de artículos, pero en la práctica, se cuestiona debido a conexiones internas que influyen en la empleabilidad. La percepción general es que la transparencia ha disminuido en los procesos de contratación gubernamental, principalmente debido a la corrupción prevaleciente en el país y a casos de sobornos y nepotismo, especialmente evidentes en la ciudad de Guayaquil. La falta de transparencia se atribuye a casos de corrupción y a la compra anticipada de puestos, lo que resalta la necesidad de abordar los problemas de integridad en los procesos de contratación gubernamental.

En varias de las respuestas, se señala una falta de transparencia en los procesos de contratación gubernamental. Algunas respuestas sugieren que existen conexiones internas en los procesos de contratación que comprometen la empleabilidad en general, mientras que otras se centran en casos específicos, como sobornos o contratación de familiares cercanos.

Pregunta 3: ¿Qué obstáculos o desafíos identificó en los procesos de contratación pública en Guayaquil?

Los entrevistados señalan que los concursos para cargos públicos no son frecuentes y que los candidatos deben esperar meses o incluso años para participar en ellos. Se menciona que uno de los obstáculos comunes es la selección por sorteo o concursos, lo que puede limitar las oportunidades de empleo. Se resalta la competencia en el mercado laboral, lo que dificulta encontrar empleo en cargos públicos y provoca largas esperas. Coinciden en la importancia de cumplir con los parámetros o requisitos establecidos para participar en estos procesos, reconociendo la existencia de obstáculos en los procesos de contratación, como la competencia y la falta de vacantes disponibles. Los entrevistados discrepan respecto a la idea de que cualquier empresa puede participar en estos procesos, mientras que otras se centran más en la búsqueda de empleo en el sector público.

Pregunta 4: ¿Cómo describiría el nivel de cumplimiento de la normativa legal y regulatoria en las contrataciones públicas?

En el análisis de los procesos de contratación, se destacan diversas percepciones y preocupaciones. Se observa que existe un nivel estandarizado que permite la participación de pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, se señala que estos procesos son carentes y defectuosos por parte de quienes lideran y proveen los puestos de trabajo. A menudo, no se sigue la normativa legal, lo que resulta en la falta de regulación en las contrataciones. Esto conlleva a una falta de igualdad, transparencia y tratos justos en los procesos de contratación. En general, se percibe un bajo nivel de cumplimiento de la normativa legal, lo que indica que los procedimientos adecuados no siempre se siguen al contratar a una persona. Estas preocupaciones sugieren la necesidad de mejorar la integridad y la transparencia en los procesos de contratación laboral. En las coincidencias se señala que el nivel de estos procesos es deficiente o bajo en varias de las respuestas. Se menciona que en muchas ocasiones no se sigue la normativa legal y que falta regulación en las contrataciones. En diferencias tenemos que algunas respuestas sugieren que el nivel deficiente se debe a la falta de cumplimiento de la normativa de la ley, mientras que otras se centran en la falta de seguimiento de los debidos procedimientos en la contratación. Se utiliza la palabra "carente" en una respuesta para describir la calidad de los procesos, mientras que otras optan por términos como "defectuoso" o "bajo".

Pregunta 5: ¿Qué mecanismos o controles considera que eran utilizados para asegurar la legalidad y transparencia en los procesos de contratación pública?

En el pasado, se menciona el uso de leyes poco rigurosas que no promovían una competencia justa en la contratación pública. Se destacan sanciones severas para los funcionarios que aceptaban coimas, lo que sugiere un intento de combatir el favoritismo en los contratos públicos. En años anteriores, se permitía revisar los resultados de los procesos de contratación y presentar denuncias en caso de irregularidades. Se enfatiza la importancia de considerar criterios éticos, de igualdad de género, responsabilidad, capacidad y profesionalismo al contratar en el sector público. Se mencionan posibles mecanismos para promover la integridad, como objetivos de selección, comités de evaluación, condiciones rigurosas y licitaciones públicas. La necesidad de controles en la supervisión y auditoría se plantea como una medida para garantizar la transparencia y la legalidad en los procesos de contratación. Como coincidencias se menciona la importancia de promover una competencia justa en los procesos de contratación pública. Se destaca la necesidad de sancionar a los funcionarios que participan en prácticas corruptas, como recibir coimas para favorecer ciertos contratos. En las diferencias algunas respuestas enfatizan la importancia de leyes rigurosas para garantizar una competencia justa, mientras que otras sugieren que las leyes utilizadas en el pasado eran poco rigurosas y permitían prácticas injustas. Se menciona que en años anteriores se podía revisar y denunciar procesos incorrectos de contratación, pero no se especifica si esta práctica aún se mantiene.

Pregunta 6: En su experiencia, ¿cuáles fueron los aspectos más positivos y los desafíos más importantes que identificó en el ámbito de las contrataciones públicas en Guayaquil?

Se menciona la transparencia que solía existir en los procesos de contratación, lo que sugiere que en el pasado hubo un esfuerzo por garantizar la integridad en estas prácticas. Se destaca la innovación de las empresas en busca de soluciones creativas para satisfacer las necesidades gubernamentales, lo que puede impulsar el desarrollo de soluciones más efectivas. Se señala la desigualdad de competencia entre medianas empresas y grandes empresas como un desafío en los procesos de contratación, lo que puede dificultar la participación de las primeras. Los expertos destacan la complejidad de los procedimientos como uno de los desafíos más importantes en la contratación, lo que puede obstaculizar la participación y dificultar la eficiencia en estos procesos. Concuerdan en la importancia de la transparencia en los procesos de contratación como un aspecto positivo. Como diferencias algunas respuestas resaltan la falta de transparencia como un desafío en los procesos de contratación.

Pregunta 7: ¿Cuál es su percepción general sobre la implementación de políticas en la contratación pública en Guayaquil y su impacto en el empleo?

Se reconoce que los procesos de contratación pública tienen beneficios significativos tanto para el país como para el empleo, ya que dinamizan la economía y generan ahorros para el Estado. Se señala la importancia de mejorar diversos aspectos en estos procesos para facilitar la generación de empleo de manera honesta, destacando que a veces se imponen obstáculos innecesarios. Se enfatiza la importancia de que los procesos de contratación se cumplan y se basen en la capacitación y la idoneidad de los profesionales, garantizando así que los puestos se asignen a personas realmente calificadas. Se sugiere la necesidad de implementar políticas y leyes más rigurosas en la contratación para mejorar la integridad y la eficacia del proceso. Se plantea la idea de profundizar y mejorar las políticas de contratación en la asamblea para fortalecer la oferta de empleo. Se aboga por imponer sanciones más severas a quienes incumplan los procesos de contratación, especialmente en sectores con problemas de gestión deficiente. En las coincidencias se reconoce la importancia de la contratación pública como un mecanismo beneficioso para el país, que puede dinamizar el empleo y generar ahorro en las arcas del estado. Existe un consenso sobre la necesidad de mejorar varios aspectos relacionados con la contratación pública, como la generación de empleo y la eliminación de obstáculos para quienes desean ganarse su dinero de manera honesta. Como diferencias algunas respuestas sugieren que se deben implementar más políticas y leyes para mejorar la rigurosidad en la contratación, mientras que otras enfatizan la necesidad de profundizar en ciertas políticas de contratación ya existentes. Se mencionan sanciones a quienes incumplen los procesos de contratación como una posible solución, pero no se especifica la gravedad de estas sanciones ni cómo deberían aplicarse.

Pregunta 8: ¿Considera que las políticas en la contratación pública han contribuido a generar más oportunidades de empleo en la ciudad? ¿Por qué?

Algunas opiniones sugieren que las políticas de contratación pública han logrado generar oportunidades laborales que impulsan la economía. Sin embargo, otras respuestas expresan escepticismo y duda sobre la efectividad de estas políticas, citando prácticas de favoritismo, corrupción y sobornos que limitan la igualdad de oportunidades en la contratación pública, existiendo un contraste entre la percepción de beneficios económicos a través de las políticas de contratación pública y la preocupación por la falta de igualdad y transparencia en estos procesos, señalando desafíos en la implementación y cumplimiento de dichas políticas. Existe un consenso respecto a que las políticas de contratación pública tienen el potencial de abrir fuentes de empleo y dinamizar la economía; de igual modo, sostienen que no todos cuentan con igualdad de oportunidades para acceder a empleos en el sector público, ya que factores como el favoritismo y la corrupción pueden influir en las contrataciones. Por otro lado, los expertos difieren respecto a la opinión de que las políticas de contratación pública han logrado dar apertura a fuentes laborales.

Pregunta 9: ¿En qué sectores económicos ha notado un mayor impacto positivo en términos de generación de empleo debido a las políticas en la contratación pública?

La diversificación de las políticas de contratación pública ha tenido un impacto positivo en diversos sectores, incluyendo la construcción, la economía terciaria de servicios, hospitales y obras públicas. Esto ha facilitado la entrada de más empresas al sistema de contratación pública, lo que ha promovido la competencia y el desarrollo en estos sectores. En el contexto de la Contratación Pública, las respuestas reflejan principalmente coincidencias en la diversificación de esta práctica en diferentes sectores. En las coincidencias se destaca la diversificación de la Contratación Pública en diversos sectores, teniendo un impacto positivo en el sector de la construcción, el sector económico terciario, los hospitales y las obras públicas. En resumen, las respuestas coinciden en señalar la diversificación de la Contratación Pública como un detonante positivo que ha afectado una variedad de sectores públicos, incluyendo la construcción, la economía terciaria, la atención médica y las obras públicas.

Pregunta 10: ¿Ha percibido alguna afectación en el empleo debido a cambios en las políticas de contratación pública en Guayaquil? Si es así, ¿en qué medida?

En general, se identifican dos puntos de vista principales no se ha percibido ninguna afectación significativa en el proceso de contratación, y se afirma que todo se maneja con total legalidad. Se reconoce que factores como la pandemia y el nivel de inseguridad en el país han afectado negativamente el empleo y la capacidad de las personas para conseguir trabajo. Además, algunas respuestas sugieren que el desconocimiento de las políticas de contratación por parte de los aspirantes también podría ser un factor que contribuye a la afectación en la búsqueda de empleo. En resumen, las respuestas reflejan una diversidad de opiniones sobre la afectación de factores como la pandemia y la inseguridad en el empleo y las políticas de contratación en el país. Mientras algunas personas no perciben una afectación significativa, otras creen que estos factores han tenido un impacto negativo en la disponibilidad de empleo. También se menciona la importancia del conocimiento de las políticas de contratación por parte de los aspirantes. Varias respuestas coinciden en que la pandemia y la inseguridad en el país han tenido un impacto negativo en la disponibilidad de empleo y la búsqueda de oportunidades laborales. Se reconoce que la delincuencia y la inseguridad han afectado a las empresas y la generación de empleo. Como diferencias algunas respuestas enfatizan que no se ha percibido ninguna afectación y que todo el proceso de contratación se maneja con total legalidad, lo que contrasta con las opiniones que mencionan la influencia negativa de la pandemia y la inseguridad. Se menciona que el desconocimiento de las políticas de contratación puede ser una razón para la falta de empleo en una respuesta, mientras que otras se centran en factores externos como la delincuencia.

Pregunta 11: ¿Cree que las políticas en la contratación pública han favorecido o perjudicado a proveedores locales y nacionales en términos de generación de empleo? ¿Por qué?

En general, algunas respuestas sugieren que la Contratación Pública ha favorecido el crecimiento de pequeñas y medianas empresas y la generación de empleo, mientras que otras indican que ha habido perjuicios debido a la falta de equidad y trato justo. Existe una división de opiniones sobre si la Contratación Pública ha sido beneficiosa o perjudicial en términos de igualdad de oportunidades y generación de empleo en instituciones públicas. En general, se resalta la necesidad de mejorar la equidad y la justicia en los procesos de contratación para optimizar la función de la Contratación Pública en la generación de empleo. Como coincidencias se reconoce que la contratación pública ha favorecido al crecimiento y desarrollo de pequeñas y medianas empresas, lo que puede generar más fuentes de empleo. Existe una coincidencia en la importancia de la equidad y la igualdad de trato en estos procesos, y se argumenta que la falta de trato justo puede resultar en injusticias y desigualdades. Como diferencias tenemos que algunas respuestas expresan la opinión de que la contratación pública no ha tenido un impacto directo significativo en los aspirantes a contratación, y se menciona que la generación de empleo en instituciones públicas es insatisfactoria. Se menciona que la contratación pública ha perjudicado a los proveedores debido a la falta de igualdad de oportunidades, mientras que otras respuestas destacan el favorecimiento a las pequeñas y medianas empresas.

Pregunta 12: ¿Cuál ha sido el nivel de participación y acceso a oportunidades de contratación pública para pequeñas y medianas empresas en Guayaquil?

En general, algunas opiniones destacan la importancia de la contratación pública como una oportunidad oportuna para el crecimiento de las empresas y la generación de empleo. Sin embargo, otras voces expresan preocupación por la desigualdad de condiciones en estos procesos, con un énfasis en la preferencia dada a las empresas grandes en lugar de a las pequeñas. Esto se refleja en la percepción de una falta de equidad y equilibrio en el acceso de contratación para las pequeñas empresas. Además, se menciona que en las empresas pequeñas hay un bajo nivel y que las más grandes obtienen más beneficios, lo que sugiere una falta de igualdad de condiciones. También se señala que algunas instituciones pequeñas no tienen acceso a oportunidades de contratación debido a la falta de enfoque por parte del estado. En resumen, las respuestas presentan una variedad de opiniones sobre la equidad en la contratación pública, con algunas voces que enfatizan la importancia de esta práctica para el

crecimiento empresarial y otras que subrayan la desigualdad de condiciones, especialmente en relación con las empresas grandes y pequeñas. Como coincidencias se reconoce que la contratación pública ha sido oportuna para brindar oportunidades a empresas y dinamizar la economía, así como proporcionar empleo a muchas personas. Existe un acuerdo general en que hay una desigualdad de condiciones en los procesos de contratación, donde a menudo se prioriza a las empresas grandes en lugar de las pequeñas. Como diferencias algunas respuestas se centran en la falta de equidad y equilibrio en el acceso a la contratación de pequeñas empresas, destacando la necesidad de una igualdad de contratación basada en la capacidad de cada trabajador. Se menciona que no hay igualdad de condiciones, y se enfatiza que solo las empresas más grandes obtienen beneficios, mientras que otras expresan que en las empresas pequeñas el nivel es bajo y tienen dificultades para acceder a oportunidades.

Pregunta 13: ¿Cree que las políticas en la contratación pública han fomentado la transparencia y la competencia en el mercado laboral de Guayaquil? ¿Por qué?

Algunos argumentan que ha existido transparencia en la adjudicación de contratos públicos, lo que ha creado una competencia laboral en estos procesos. Otros argumentan que no ha habido transparencia debido a la corrupción y la inseguridad, lo que ha resultado en el cierre de negocios y la emigración de personas debido a la situación económica. Algunos reconocen un intento de alcanzar la transparencia, pero señalan una falencia actual en la garantía de las contrataciones del mercado laboral, especialmente en Guayaquil. Otros opinan que la falta de competencia se debe a actos violentos que afectan a los negocios y causan cierres. También se menciona que la corrupción y la inseguridad han contribuido a la falta de confianza en los aspirantes y han impedido el fomento de la transparencia en las contrataciones. En resumen, las respuestas reflejan una diversidad de opiniones sobre la transparencia en las contrataciones públicas, con algunas perspectivas positivas, mientras que otras destacan los desafíos relacionados con la corrupción y la inseguridad que afectan la confianza y la competencia en el mercado laboral. En las coincidencias se menciona la existencia de transparencia en la adjudicación de las contrataciones públicas en algunas respuestas, lo que crea una competencia laboral para los procesos de contratación. Existe un acuerdo general en que la corrupción y el nivel de inseguridad en el país tienen un impacto negativo en los negocios y en la situación económica, lo que afecta a las personas y las empresas. En las diferencias algunas respuestas sugieren que se está haciendo un intento por lograr la transparencia en las contrataciones, pero se señala una deficiencia en Guayaquil en particular en la garantía de este nivel de transparencia. Se menciona que la falta de competencia se debe a actos violentos contra negocios, lo que contrasta con la percepción de transparencia en otras respuestas.

4. Propuesta

Para llevar a cabo el objetivo específico 3 que es consolidar propuestas para mejorar la empleabilidad en Guayaquil según el criterio de una selección de expertos en talento humano se plantean las siguientes propuestas:

Programas de Capacitación y Formación Continua: Promover programas educativos y de formación en cooperación con instituciones educativas y empresas locales. Estos programas deben cumplir con los requisitos del mercado laboral, ofreciendo habilidades técnicas y sociales relevantes para varios sectores.

Alianzas Estratégicas con Empresas: Fomentar la colaboración entre institutos de tercer nivel, técnicos y empresas para desarrollar programas académicos que respondan a las necesidades específicas del sector empresarial. Esto permitirá una transición más fluida de la educación al trabajo.

Mentoría y Asesoramiento: Implantar programas de mentoría en la que profesionales capacitados sean quienes dirijan y aconsejen a jóvenes en lo que respecta la búsqueda de trabajo, desarrollo de habilidades y planificación de carrera.

Búsqueda de Empleo Efectiva: Poner a disposición talleres y recursos para la búsqueda de un trabajo, realización de currículums, estrategias de conexión de redes, y uso de diferentes sitios web que promocionen ofertas de trabajo.

Emprendimiento y Desarrollo Empresarial: Promover la capacitación de cómo gestionar y

direccionar un negocio, maneras crediticias para su financiamiento y generar ideas actualizadas y tecnológicas.

Desarrollo de Habilidades Blandas: Presentar talleres que fomenten comunicación abierta y efectiva capacitando y generando ideas para el desarrollo correcto de trabajo grupal mejorando exitosamente el ambiente laboral.

Promoción de la Diversidad e Inclusión: Cada uno de los empleadores y trabajadores deberán recibir y de la misma manera fomentar igualdad de oportunidades que ampliarán la armonía de ambiente de trabajo, mejorando ámbitos individuales y grupales.

Actualización de la Educación Técnica: Programas de educación técnica y vocacional deben ser consolidados e innovadores correspondientemente ligados a la actualidad en la industria.

5. Conclusiones

El estudio presentado dio cumplimiento a los objetivos planteados, diagnosticando como primer punto que la situación legal y laboral de las contrataciones públicas en la ciudad de Guayaquil cuenta con una estructura positiva en su operatividad y normativas, pero con muchas falencias a la hora de ejecutar de forma práctica dicha legislación, un elemento importante de atender, dada la incidencia de las políticas públicas estabilidad de las mismas como motivante del mejoramiento económico y social del país (Tinizhañay, 2019).

Como segundo punto, se estableció mediante entrevistas a expertos, que los principales beneficios percibidos por la PEA de Guayaquil respecto a la ejecución de políticas en la contratación estatal y el impacto que supuso en el empleo, están la incitación a la innovación en las empresas debido a la complejidad de los procesos y expectativas, así como el incremento de plazas de empleo en los sectores de construcción y los terciarios. Por el contrario, entre los aspectos negativos está la poca transparencia de los procesos y casos de corrupción, que desalienta la participación de nuevas empresas.

Como último punto, se consolidaron propuestas para mejorar la empleabilidad en Guayaquil según el criterio de una selección de expertos en talento humano, siendo la más destacada a criterio de los autores, la referente a: establecer programas de mentoría en los que profesionales experimentados guíen y asesoren a jóvenes en la búsqueda de empleo, desarrollo de habilidades y planificación de carrera, sirviéndose de instancias públicas como la Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional (SECAP) y otros organismos competentes.

6. Recomendaciones

Se recomienda con base en el estudio elaborado, que las instituciones públicas y el gobierno, mejore los niveles de nitidez en sus procesos de contratación estatal, de modo que la competitividad existente entre empresas sea justa y nuevas compañías se motiven a participar. Así mismo, se sugiere que se efectúen en nuevos estudios más técnicas de investigación cuantitativa, como lo pudiera ser la aplicación de encuestas a personas que hubiese tenido la oportunidad de experimentar con procesos de licitación.

Referencias

- Adecco. (2023). *Adecco*. Obtenido de ¿Qué es la empleabilidad y cuáles son sus factores?: <https://www.adecco.es/insights/formacion/que-es-la-empleabilidad-y-cuales-son-sus-factores>
- Banco Mundial. (2019). *Desarrollo Social*. Washington.
- Barroso, C., del Fresno, M., & Rayón, L. (2023). Empleabilidad inclusiva y el papel de las redes sociales en la sociedad digital. Un caso de estudio en Twitter, Instagram y YouTube. *Revista de comunicación y tecnologías emergentes*, 1-22.
- Castro, Y. (2023). LA IMPORTANCIA DEL USO DE LAS TIC PARA LA MEJORA DE PROCESOS DE GESTIÓN DEPORTIVA EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS. *Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales*.

- Chacón, J., & Rugel, S. (2018). Artículo de Revisión. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. *Revista ESPACIOS*, 39(50).
- da Silva, J., Castillo, C., & Delgado, J. (2022). La informalidad y la duración del desempleo de los jóvenes en latinoamérica. Especial referencia a Ecuador. *Revista de Economía Mundial*, 125-149.
- Dillion, F., & Espinosa, D. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *CienciAmérica*, 7(2), 1-15. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v7i2.192>
- Fajardo, L., & Bajaña, K. (2019). La contratación pública como herramienta de desarrollo económico en el Ecuador. *UNEMI*.
- Fernández, R. (2020). Buen gobierno local y rendición de cuentas en España. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*.
- Ferrajoli, L. (2019). *Manifiesto por la igualdad*. Madrid: Trotta.
- García-Madurga, M., Grilló-Méndez, A., & Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*.
- Granizo, M., Espín, L., Feijó, C., & Contreras, E. (2020). Mercado laboral para jóvenes bachilleres de la ciudad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 213.
- Instituto Nacional de Contratación Pública. (2021). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública*. Obtenido de https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2021/04/losncp_actualizada1702.pdf
- Knapton, H., & Gurjee, J. (2019). *Enseñanza de Negocios, Economía y Empresa*. Londres.
- La Hora. (06 de 02 de 2023). *Gob.ec*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_LOSEP.pdf
- Ley Organica del Servicio Publico. (2020). *Asamblea Nacional*. Obtenido de *Gob.ec*: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_LOSEP.pdf
- Macias, J., Peñafiel, A., Arreaga, G., & Tamayo, J. (2020). La contratación pública en el Ecuador, situación actual ante la pandemia de Covid-19. *Universidad Y Sociedad*.
- Medallo, L. (2018). El principio de transparencia integral en la contratación del sector publico. *Valencia : Tirant lo Blanch*.
- Pena, S. (2020). El desgaste de la salud laboral como estrategia de rentabilidad en Ecuador. Un análisis de la legislación de seguridad y salud bajo el neodesarrollismo. *Ediciones Complutense*, 365-385.
- Pérez, M. (2020). *Kawak*. Obtenido de El sistema de gestión de calidad como herramienta organizacional: https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/sistema-de-gestion-de-calidad-como-herramienta-organizacional

Primicias. (2022). *Primicias*. Obtenido de Contratación pública asciende a USD 2.000 millones en seis meses: <https://www.primicias.ec/noticias/politica/contratacion-publica-millonaria-seis-meses/>

Tinizhañay, J. (2019). Análisis de convergencia para el caso ecuatoriano a nivel cantonal en el período: 2007-2017. *Retos*, 10-19.

Villalobos, J., Ochoa, C., Redondo, M., & Jiménez, L. (2023). Habilidades sociales, habilidades blandas e indicadores de empleabilidad en egresados de derecho. *Revista Encuentros*, 110-119.

Viscarra, O. (2021). *Evolución histórica de la contratación pública en el Ecuador y su vinculación con la planificación nacional*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Anexos

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL/LOS INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. INSTRUCCIONES PARA VALIDADOR

1. Lea detenidamente los objetivos de la investigación y los instrumentos de recolección de información.
2. Concluir acerca de la pertinencia entre los objetivos y los ítems o preguntas del instrumento.
3. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos al nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
4. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
5. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías:

• CORRESPONDENCIA DE LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO CON LOS OBJETIVOS

Marque en la casilla correspondiente

- a. **P:** Pertinencia
- b. **NP:** No pertinencia

En caso de marcar **NP** pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

• CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD.

Marque en la casilla correspondiente:

- a. **O:** Óptima
- b. **B:** Buena
- c. **R:** Regular
- d. **D:** Deficiente

En caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

• LENGUAJE

- a. Marque en la casilla correspondiente:
- b. **A:** Adecuado
- c. **I:** Inadecuado

En caso de marcar I, justifique su opinión en el espacio de observaciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tema de Artículo Académico: ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA EMPLEABILIDAD DE GUAYAQUIL

Autor(a): JOAN GABRIEL LOZANO GUAÑO – WALTHER ROBINSON PILATUÑA QUINZO

Nombre del Instrumento de recolección de datos: CUESTIONARIO A EXPERTOS EN CONTRATACIÓN PÚBLICA

Objetivos General: ANALIZAR LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA EMPLEABILIDAD EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1 ¿Cuál fue su rol o experiencia en el ámbito de las contrataciones públicas en Guayaquil?	✓		✓					✓	
2 ¿Cuál es su percepción general sobre la transparencia de los procesos de contratación pública en Guayaquil?	✓		✓					✓	
3 ¿Qué obstáculos o desafíos identificó en los procesos de contratación pública en Guayaquil?	✓		✓					✓	
4 ¿Cómo describiría el	✓		✓					✓	

nivel de cumplimiento de la normativa legal y regulatoria en las contrataciones públicas?	✓		✓				✓		
5 ¿Qué mecanismos o controles considera que eran utilizados para asegurar la legalidad y transparencia en los procesos de contratación pública?	✓		✓				✓		
6 ¿Qué percepción tenía sobre la eficiencia en los procesos de contratación pública en Guayaquil?	✓		✓				✓		
7 En su experiencia, ¿cuáles fueron los aspectos más positivos y los desafíos más importantes que identificó en el ámbito de las contrataciones públicas en Guayaquil?	✓		✓				✓		
8 ¿Cuál es su percepción general sobre la implementación de políticas en la contratación pública en Guayaquil y su impacto en el empleo?	✓		✓				✓		

<p>9 ¿Considera que las políticas en la contratación pública han contribuido a generar más oportunidades de empleo en la ciudad? ¿Por qué?</p>	✓		✓			✓		
<p>10 ¿Qué beneficios ha observado o experimentado o directamente usted o su entorno cercano como resultado de las políticas implementadas en la contratación pública en Guayaquil?</p>	✓		✓			✓		
<p>11 ¿En qué sectores económicos ha notado un mayor impacto positivo en términos de generación de empleo debido a las políticas en la contratación pública?</p>	✓		✓			✓		
<p>12 ¿Ha percibido alguna afectación en el empleo debido a cambios en las políticas de contratación pública en Guayaquil? Si es así, ¿en qué medida?</p>	✓		✓			✓		
<p>13 ¿Cree que las políticas en la</p>								

<p>contratación pública han favorecido o perjudicado a proveedores locales y nacionales en términos de generación de empleo? ¿Por qué?</p>	✓		✓			✓		
<p>14 ¿Ha notado alguna mejora en la calidad de los empleos ofrecidos a raíz de las políticas implementadas en la contratación pública? ¿En qué aspectos?</p>	✓		✓			✓		
<p>15 ¿Cuál ha sido el nivel de participación y acceso a oportunidades de contratación pública para pequeñas y medianas empresas en Guayaquil?</p>	✓		✓			✓		
<p>16 En su experiencia, ¿ha habido un impacto positivo en la economía local como resultado de las políticas en la contratación pública? ¿En qué aspectos?</p>	✓		✓			✓		
<p>17 ¿Cree que las políticas en la contratación pública han fomentado la transparencia</p>	✓		✓			✓		

y la competencia en el mercado laboral de Guayaquil? ¿Por qué?	✓		✓			✓		
18 ¿Ha notado alguna correlación entre el nivel de inversión pública y el empleo generado en la ciudad debido a las políticas en la contratación pública?	✓		✓			✓		
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: Nicolás Sumba Profesión: Docente Cargo: Docente de administración de empresas Fecha: 15 de Agosto del 2023					Firma: 		

Observaciones Generales _____

Documento a ser mencionado en la tesis y colocado en Anexos