

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

**CARRERA DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN
ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD**



**ESTUDIO DE DEMANDA OCUPACIONAL Y
ACADÉMICA PARA LA OFERTA DE LA CARRERA
GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y
PRODUCTIVIDAD DE LA ESPAM MFL**

COMISIÓN PARA LA CREACIÓN DE NUEVA CARRERA

**CARRERA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y
PRODUCTIVIDAD**

CALCETA – ECUADOR

Año 2023



1. NECESIDAD E IMPORTANCIA DEL PROFESIONAL EN GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

En el siglo XXI la educación superior no solo debe ser pertinente, sino que, además, esa pertinencia será juzgada en términos de productos, de la contribución que la educación superior haga al desempeño de la economía nacional y, a través de ello, del mejoramiento de las condiciones de vida (Gibbons, M., 1998). La Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura conocida por sus siglas en inglés como UNESCO, en la Conferencia Mundial de Educación Superior de París (2009) subraya, que el sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global (Art.351).

Otra norma en el marco legal es la Ley del sistema ecuatoriano de calidad, esta Ley tiene como objetivo establecer el marco jurídico del sistema ecuatoriano de la calidad, destinado a:

- i) Regular los principios, políticas y entidades relacionados con las actividades vinculadas con la evaluación de la conformidad, que facilite el cumplimiento de los compromisos internacionales en esta materia; ii) garantizar el cumplimiento de los derechos ciudadanos relacionados con la seguridad, la protección de la vida y la salud humana, animal y vegetal, la preservación del medio ambiente, la protección del consumidor contra prácticas engañosas y la corrección y sanción de estas prácticas; y, iii) Promover e incentivar la cultura de la calidad y el mejoramiento de la competitividad en la sociedad ecuatoriana (Constitución Política de Ecuador, 2008, título 1, artículo 1, literales i, ii, iii).

En este orden normativo la misma Ley del Sistema Ecuatoriano de Calidad, dentro del principio de excelencia establece que es obligación de las autoridades gubernamentales propiciar estándares de calidad, eficiencia técnica, eficacia, productividad y responsabilidad social (Título 1, Art. 2, num.4); declarándose como política de Estado la demostración y la promoción de la calidad, en los ámbitos público y privado, como un factor fundamental y prioritario de la productividad, competitividad y del desarrollo nacional (Título 1, Art. 3).



Así mismo, el contexto de educación superior de Ecuador, 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. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología (Ley Orgánica de Educación Superior [LOES], 2018, Art. 107)

La misma LOES especifica que la formación técnica y tecnológica tiene como objetivo la formación de profesionales de tercer y cuarto nivel técnico-tecnológico orientada al desarrollo de las habilidades y destrezas relacionadas con la aplicación, coordinación, adaptación e innovación técnico-tecnológica en procesos relacionados con la producción de bienes y servicios (LOES, 2018, Art. 114).

Con el fin de establecer la congruencia entre la oferta educativa y las necesidades sociales se realizó un análisis previo, en donde se analizan las características, condiciones del contexto social, político y económico, del estudiantado y de los recursos disponibles requeridos.

A través de este estudio como lo hacen notar Lope y Magaña (2000) se sustenta la construcción de nuestra oferta educativa pertinente al entorno geográfico, demográfico, económico y social de la institución. El diseño del nuevo plan de estudio está apoyado en criterios que garantizan su pertinencia y factibilidad. A la luz de la normativa legal y los autores, se demuestra que es necesario crear la Carrera de Gestión de la Innovación Organizacional y Productividad porque existen las condiciones para desarrollarla.



Además de evidenciar los desafíos que demanda la sociedad en los niveles internacional, nacional y estatal, este análisis de la pertinencia y factibilidad no es un simple trámite para el proceso, sino un insumo clave que analiza el ambiente, las necesidades y la aplicación, es decir se demuestra que existen las condiciones que permitirán la operatividad de la nueva carrera.

2. ESTUDIO DE DEMANDA OCUPACIONAL

El estudio de demanda ocupacional fue realizado en el año 2022, reuniendo muchos de los criterios de los empleadores con respecto a los licenciados en Gestión de la Innovación Organizacional y Productividad, en el ámbito local, regional y nacional. Asimismo, se consideró el sector público y privado, con el fin de tener una visión general de la demanda de profesionales en esta área del conocimiento. Se encuestaron a 31 empleadores, procedentes de las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí, de los cuales el 74.2% pertenece al sector público y el 25.8% al privado.

Ellos indicaron que para contratar a un empleado o servidor público es necesario que el profesional cuente con: título, capacitación específica, experiencia laboral, conocimientos y capacidad de liderazgo y perfil profesional. Esto comprueba que, para lograr mayores éxitos profesionales y por lo tanto mayor satisfacción laboral, son determinantes clave el conocimiento especializado en el área profesional y las competencias personales y sociales.

2.1 EMPLEADORES EN EL ÁREA DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

1. TP Consulting Ecuador
2. Ministerio de Agricultura y Ganadería
3. Gobernación de Manabí jefatura política
4. Nova
5. Distrito de Salud 13D06
6. GAD Municipal de Tosagua
7. Banco Pichincha
8. EMMAP-EP
9. Consejo de la Judicatura
10. CNEL EP Calceta
11. GAD Municipal del cantón Chone
12. Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar Ltda.



13. Cuerpo de bomberos del cantón Chone
14. GAD Parroquial Rural de Quiroga
15. Transdelfines
16. Intendencia de Compañías de Portoviejo
17. Notaría Segunda del Cantón Bolívar
18. CNEL-EP
19. Acuivasquez S.A.
20. Tecnova S.A.
21. YIMMAR CIA LTDA

Para el estudio de empleabilidad, se tuvo en cuenta la esfera de actuación del perfil en gestión e innovación organizacional, por lo que se consultó a especialistas en el área tanto de instituciones públicas como empresas del sector privado.

En primera instancia se desarrolló un Consejo Consultivo en el que participaron expertos en calidad e innovación, pertenecientes a:

- TP Consulting Ecuador
- Ministerio de Agricultura y Ganadería
- Nova
- EMMAP-EP
- Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar Ltda.
- Hanaska
- Asiam

Se constató que el campo laboral del ingeniero en Gestión de la Innovación Organizacional y Productividad es muy amplio y transversal, considerándose lo establecido en la Constitución de la República en el artículo 66, numeral 25 que reconoce y garantiza el derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato. Por otro lado, el objetivo 3 del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 busca fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero bajo el enfoque de la economía circular.

Dentro de las competencias enumeradas por los expertos se hizo énfasis en la necesidad de que el graduado de este perfil debe dominar las TIC, la legislación laboral, conocer y aplicar políticas con enfoque de innovación y productividad, debe tener conocimiento de sistemas, modelos y evaluación de la calidad, organización y administración del tiempo, sistemas organizacionales con fundamento en la calidad y productividad, en un marco de responsabilidad social y ambiental; que posea



competencias específicas en el diseño de: implementación, mantenimiento y certificación de los sistemas de calidad y productividad, en cualquier tipo de organización, así como competencias genéricas y transversales en liderazgo organizacional y de los sistemas de calidad para la toma de decisiones. Todo esto, en consonancia con la vinculación y prácticas.

2.1.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADORES

Como fuente de información primaria se aplicó un cuestionario a empleadores de la zona 4 que corresponde a las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas, de los cuales el 74,2% correspondieron a empresas e instituciones públicas y el 25,8% a empresas e instituciones privadas. La encuesta tuvo como objetivo conocer las necesidades de profesionales de acuerdo a la actividad que desarrollan las instituciones o empresas, así como para el fortalecimiento del estudio de pertinencia de nueva oferta académica de la ESPAM MFL.

La encuesta para el estudio de demanda ocupacional se dividió en tres secciones; Información general de los encuestados, datos generales de la institución o empresa y demanda proyectada de empleados. Se receptaron las respuestas por medio del Google Form.

DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN O EMPRESA

Pregunta 1. Nombre de la Empresa o Institución

Tabla 1. Empresas e instituciones participantes

Empresas e Instituciones encuestadas	
1.	TP Consulting Ecuador
2.	Ministerio de Agricultura y Ganadería
3.	Gobernación de Manabí jefatura política
4.	Nova
5.	Distrito de Salud 13D06
6.	GAD Municipal de Tosagua
7.	Banco Pichincha
8.	EMMAP-EP
9.	Consejo de la Judicatura
10.	CNEL EP Calceta
11.	GAD Municipal del cantón Chone
12.	Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar Ltda.
13.	Cuerpo de bomberos del cantón Chone
14.	GAD Parroquial Rural de Quiroga



15. Transdelfines
16. Intendencia de Compañías de Portoviejo
17. Notaría Segunda del Cantón Bolívar
18. CNEL-EP
19. Acuivasquez S.A.
20. Tecnova S.A.
21. YIMMAR CIA LTDA

Pregunta 2. Sector económico al que pertenece:

Tabla 2. Sector económico de la empresa o institución

Opciones de respuestas	%
Público	74
Privado	26

Análisis: El 74,2% de los empresas e instituciones encuestados corresponden al sector público y el 25,8% al sector privado, información representada en la tabla 2.

Pregunta 3. Ubicación geográfica de la empresa o institución que pertenece:

Tabla 3. Ubicación de la empresa o institución

Opciones de respuestas	%
Manabí	84
Pichincha	10
Guayas	6

Análisis: Para esta pregunta se colocaron un total de 24 provincias, pero solo las tres provincias descritas en la tabla 3 fueron escogidas por los empleadores encuestados, indicando que en esas provincias se ubican las empresas e instituciones a las que representan.

Pregunta 4 ¿A cuál actividad económica pertenece?

Tabla 4. Actividad económica de la empresa o institución

Opciones de respuestas	%
Agricultura, Silvicultura y Pesca	7
Construcción	7
Servicios de transporte, comunicaciones, electricidad, gas o sanitarios	10
Comercio al por menor	3



Finanzas, Seguros y Bienes Raíces	7
Servicios: Turismo, Salud, Educativos, Contables o similares	7
Administración pública	39
Otras	22

Análisis: El 38,7% de las empresas ejercen su actividad económica en la administración pública, mientras que el 22,4 % según la tabla 4 ejercen su actividad en otros sectores diferentes a los descritos.

DEL PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO

Pregunta 5 ¿De las siguientes opciones, ¿cuáles considera usted necesarias para contratar en su empresa o institución?

Tabla 5. Aspecto a considerar para la contratación de personal

Opciones de respuestas	Cantidad de respuestas
Título profesional	10
Capacitación específica requerida	4
Experiencia laboral	5
Conocimientos en calidad y capacidad de liderazgo	6
Perfil profesional	7
Todas las anteriores	20

Análisis: De acuerdo con los datos de la tabla 5 que cuestionan sobre qué aspectos se deben considerar para la contratación de personal, 20 empleadores señalaron los siguientes aspectos: título profesional, capacitación específica requerida, experiencia laboral, conocimientos en calidad y capacidad de liderazgo, y perfil profesional. Mientras que el título profesional, de acuerdo con criterio de 10 empleadores es el principal requisito a la hora de contratar a su personal.



Pregunta 6. Grupo de edad requerido en su empresa o institución:

Tabla 6. Grupo de edad preferida por los empleadores

Opciones de respuestas	%
18 a 22	10
23 a 27	32
28 a 32	26
33 a 37	29
38 a 42	3
Mayor a 42	0

Análisis: Los resultados de esta pregunta evidencian que el 96,8% que las empresas prefieren contratar personal entre 18-37 años. Frente a un 3,2% que prefieren contratar personas entre 38 a 42 años como máximo.

Pregunta 7. ¿Su organización ha contratado profesionales (egresados o titulados) de nuestra Universidad?

Tabla 7. Profesionales contratados de la ESPAM - MFL por los empleadores

Opciones de respuestas	%
Si	58
No	42

Análisis: El 58,1% de los empleadores mencionan que no han contratado profesionales egresados de la ESPAM MFL, mientras un 41,9% afirma que sí ha contratado.

Pregunta 8. ¿En qué medida cada uno de estos aspectos incide en la contratación de profesionales en su institución? (Califique del 1 al 4, indicando que 1 es menor y 4 es mayor, como muestra la escala: 1= nada; 2= poco; 3= en alguna medida; 4= en gran medida)

Tabla 8. Criterios que inciden en la contratación de personal en las empresas e instituciones

	Conocimientos	Habilidades	Valores	Actitud para el aprendizaje
Nada	0	0%	0%	0%
Poco	10%	0%	3%	3%
En alguna medida	32%	32%	23%	23%
En gran medida	58%	68%	74%	74%



Análisis: Los empleadores indicaron que consideran en gran medida los conocimientos (58%), las habilidades (68%), valores (74%), y actitud para el aprendizaje (74%) para la contratación de personal.

Pregunta 9. Escoja los requisitos que su empresa o institución requiere para contratar al personal:

Tabla 9. Requisitos valorados por las empresas para la contratación de personal

Opciones de respuestas	Cantidad de respuestas
1. Título de grado	22
2. Título de postgrado	8
3. Experiencia laboral	18
4. Recomendaciones	7
5. Dominio de una segunda lengua	1
6. Conocimiento de herramientas informáticas	17
7. Aprobar examen de selección	10
8. Pasar una entrevista formal	25

Análisis: Con base a los resultados de la tabla 9, se puede evidenciar que, entre los principales requisitos para contratación de personal, según 25 empleadores, está la entrevista formal; así mismo el título de grado con 22 respuestas, seguido de la experiencia laboral con 18 respuestas. Mientras que 17 empleadores valoran el conocimiento de herramientas informáticas. Es preciso mencionar que de las 8 opciones los encuestados podían seleccionar varias opciones.

Pregunta 10. ¿Cuál es el nivel de importancia que le da usted a la gestión de la innovación organizacional y productividad? (Califique del 1 al 5, indicando que 1 es menor y 5 es mayor, como muestra la escala: 1= no es importante 2= poco importante, 3= neutral, 4= importante, 5= muy importante).

Tabla 10. Criterio 1

1. Profesional integral y competente para gestionar la innovación organizacional y productividad.	
No es importante	0%
Poco importante	3%
Neutral	10%
Importante	29%
Muy importante	58%



Análisis: Los empleadores consideran muy importante (58%) que un empleado sea profesional integral y competente para gestionar la innovación organizacional y productividad (Tabla 10).

Tabla 11. Criterio 2

2. Profesional que administre los sistemas organizacionales con fundamento en la innovación y productividad; en un marco de responsabilidad social y ambiental	
No es importante	0%
Poco importante	3%
Neutral	13%
Importante	26%
Muy importante	58%

Análisis: Los empleadores consideran muy importante (58%) que un empleado administre los sistemas organizacionales con fundamento en la innovación y productividad; en un marco de responsabilidad social y ambiental (Tabla 11).

Tabla 12. Criterio 3

3. Profesional con competencias específicas en el diseño de: implementación, mantenimiento y certificación de los sistemas de innovación y productividad, en cualquier tipo de organización.	
No es importante	6%
Poco importante	0%
Neutral	13%
Importante	29%
Muy importante	52%

Análisis: Los empleadores consideran muy importante (52%) que un empleado tenga competencias específicas en el diseño de: implementación, mantenimiento y certificación de los sistemas de innovación y productividad, en cualquier tipo de organización (Tabla 12).


Tabla 13. Criterio 4

4. Profesional con competencias genéricas y transversales en liderazgo organizacional y de los sistemas de innovación para la toma de decisiones	
No es importante	0%
Poco importante	6%
Neutral	10%
Importante	39%
Muy importante	45%

Análisis: Los empleadores consideran muy importante (45%) que un empleado tenga competencias genéricas y transversales en liderazgo organizacional y de los sistemas de innovación para la toma de decisiones (Tabla 13).

Tabla 14. Criterio 5

5. Profesional con capacidad de análisis, argumentación, diagnóstico, interpretación y formulación de alternativas de solución.	
No es importante	0%
Poco importante	3%
Neutral	13%
Importante	10%
Muy importante	74%

Análisis: Los empleadores consideran muy importante (74%) que un empleado tenga capacidad de análisis, argumentación, diagnóstico, interpretación y formulación de alternativas de solución (Tabla 14).

Tabla 15. Criterio 6

6. Profesional con competencias sistémicas, en cuanto a pensamiento creativo y trabajo colaborativo.	
No es importante	0%
Poco importante	3%
Neutral	6%
Importante	19%
Muy importante	72%



Análisis: Los empleadores consideran muy importante (71%) que un empleado tenga capacidad competencias sistémicas, en cuanto a pensamiento creativo y trabajo colaborativo (Tabla 15).

Tabla 16. Criterio 7

7. Profesional competente en el uso de tecnologías de la información y recombinação de las ideas.	
No es importante	0%
Poco importante	6%
Neutral	6%
Importante	32%
Muy importante	56%

Análisis: Los empleadores consideran muy importante (55%) que un empleado sea competente en el uso de tecnologías de la información y recombinação de las ideas (Tabla 16).

Tabla 17. Criterio 8

8. Profesional con competencias interpersonales, agrupadas en la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, en un marco de ética y responsabilidad.	
No es importante	0%
Poco importante	3%
Neutral	10%
Importante	26%
Muy importante	61%

Análisis: Los empleadores consideran muy importante (61%) que un empleado tenga competencias interpersonales, agrupadas en la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, en un marco de ética y responsabilidad (Tabla 17).



3. ESTUDIO DE LA DEMANDA ACADÉMICA

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La muestra final del estudio de demanda estuvo compuesta por 601 estudiantes de 11 instituciones educativas de la provincia de Manabí (Tabla 18) correspondiente a los cantones Bolívar, Junín, Chone.

Tabla 18. Instituciones participantes

Instituciones encuestadas
Instituciones del Cantón Bolívar
Unidad Educativa Fiscal 13 De octubre
Unidad educativa Dr. Wilfrido Iloor Moreira
Unidad Educativa Fiscal Monserrate Álava de González
Unidad Educativa Simón Bolívar
Instituciones del Cantón Junín
Unidad Educativa del Milenio Juan Antonio Vergara Alcívar -Junín
Unidad educativa Carlos Antonio García Mora -Junín
Unidad Educativa Vicente Rocafuerte
Unidad Educativa Francisco Antonio Daza Zambrano
Unidad Educativa Fiscomisional Mercedes de María
Instituciones del Cantón Chone
Unidad Educativa Cinco De Mayo
Unidad Educativa Magaly Masson de Valle Carrera

INFORMACIÓN GENERAL

La información generada por medio de la encuesta fue receptada por la herramienta Google Form y procesada a una hoja electrónica de Microsoft Excel. Se calculó la distribución de frecuencia en todas las preguntas con opciones de respuestas limitadas. Para las preguntas abiertas, se determinó subcategorías que agruparon las respuestas emitidas por los encuestados.

Pregunta 1. La edad

Tabla 19. Edad de los estudiantes encuestados

Opciones de respuestas	%
14 años o menos	0
Entre 15 - 16 años	27
Entre 17 - 18 años	58
Entre 19 - 20 años	6
Más de 20 años	9



De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 19 el 57,7 % de los estudiantes tienen una edad comprendida entre 17-18 años respectivamente. Mientras que el 42,3% restantes corresponden a estudiantes de 19 años en adelante.

DEMANDA PROYECTADA DE LOS ESTUDIANTES

Pregunta 2. ¿Terminando el bachillerato usted planea?

Tabla 20. Aspiraciones de los estudiantes luego de finalizar sus estudios secundarios

Opciones de respuestas	%
Solo estudiar	21
Estudiar y trabajar	76
Solo trabajar	3

Análisis: En referencia a lo que planean hacer los estudios una vez finalizado sus estudios secundarios, el 76,2% mencionó que desea estudiar y trabajar al mismo tiempo.

Pregunta 3. Según sus expectativas, ¿Qué consideraría al elegir su carrera?

Tabla 21. Expectativas de los estudiantes para elegir sus carreras universitarias

Opciones de respuestas	Cantidad de respuestas
Habilidades e interés	260
Habilidades e interés	96
La ubicación y comodidad	112
La tradición familiar	23
Las posibilidades de emplearse al terminar la carrera	295
Los horarios	59
Recomendaciones de amigos y familiares	36

Análisis: Con relación a las expectativas para escoger una carrera, 295 estudiantes valoran las posibilidades de emplearse al terminar la carrera, seguido de las habilidades e intereses con 260 respuestas, otro aspecto relevante a la hora de escoger una carrera, según la opinión



112 estudiantes es la ubicación geográfica de la institución y comodidad. Otro aspecto importante que valoraron 50 estudiantes es el horario de estudios.

Pregunta 4. ¿Cuál de las modalidades escogería usted?

Tabla 22. Modalidad de estudios preferida por los estudiantes

Opciones de respuestas	%
Presencial (Los aprendizajes se dan en tiempo real entre profesor y estudiante)	59
Semipresencial (Combinación de actividades virtuales y presenciales para el desarrollo del aprendizaje)	31
Distancia (Aprendizaje independiente y autónomo mediado por uso de tecnología y una supervisión tutorial bien sincronizada)	10

Análisis: La modalidad de estudios preferida por los estudiantes es la presencial con el 59,1%. Por otra parte, el 31% de los estudiantes indicó que prefieren la semipresencialidad.

Pregunta 5. De las siguientes áreas de estudio, ¿Cuál elegiría usted?

Tabla 23. Áreas de estudios preferidas por los estudiantes

Opciones de respuestas	%
Ingeniería de la Producción y Agroindustria	9
Salud y Producción Animal	17
Producción Agrícola y Silvicultura	4
Gestión de la innovación organizacional y productividad	2
Ambiente, Riesgos y Desastres	4
Turismo, Hotelería y Gastronomía	8
Tecnologías de la Información y Comunicación	11
Otro	45

Análisis: Con relación al área de estudio, de acuerdo a la tabla 6, el 45,2% prefieren otras áreas de estudios que no se encuentran en la lista descrita. Seguido del 17% de estudiantes quienes mencionaron que les gusta el área de salud y producción animal.



Pregunta 6. Escoja las razones por la que decidiría cursar la carrera escogida.

Tabla 24. Razones de los estudiantes para escoger su carrera universitaria

Opciones de respuestas	Cantidad de respuestas
Crecimiento personal y profesional	228
Contribución con la sociedad	64
Estabilidad económica	70
Oportunidades para ingresar al campo laboral	83
Todas las anteriores	282

Análisis: Cuando se les consultó a los encuestados cuál o cuáles eran las razones por la que escogían estudiar una carrera universitaria, la tabla 24 refleja que, 282 bachilleres consideran al crecimiento personal y profesional, contribución con la sociedad, estabilidad económica; y las oportunidades para ingresar al campo laboral. Otro aspecto relevante, según la opinión de 228 encuestados es que una de las razones para decidir por una carrera es el crecimiento personal y profesional.

Pregunta 7. ¿Qué calificación cualitativa (percepción) tiene usted sobre la calidad de educación en la ESPAM MFL?

Tabla 25. Percepción de los estudiantes sobre la educación en la ESPAM-MFL

Opciones de respuestas	%
Excelente	38
Muy buena	50
Regular	11
Mala	1

Análisis: Con respecto a la percepción que los estudiantes tienen sobre la calidad de educación ofrecida por la ESPAM-MFL, el 58% de los estudiantes la consideró como excelente (27,6) y muy buena (30,4).