



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

**CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

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

**TEMA:**

**EVALUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LOS  
GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE  
LA ESPAM MFL EN SU ENTORNO SOCIOECONÓMICO**

**AUTORAS:**

**BAILÓN PANTA NANCY DOLORES  
MACIAS ARROBA VIVIANA AMARILY**

**TUTOR**

**ING. FRANK ÁNGEL LEMOINE QUINTERO**

**CALCETA, MARZO 2013**

## **DERECHOS DE AUTORÍA**

Nancy Dolores Bailón Panta y Viviana Amarilly Macías Arroba, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

.....  
**NANCY D. BAILÓN PANTA**

.....  
**VIVIANA A. MACÍAS ARROBA**

## CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Frank Ángel Lemoine Quintero certifica haber tutelado la tesis **EVALUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESPAM MFL EN SU ENTORNO SOCIONÓMICO**, que ha sido desarrollada por Nancy Dolores Bailón Panta y Viviana Amarily Macías Arroba, previa a la obtención del título de Ingeniero Comercial con mención especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López .

.....  
**ING. FRANK A. LEMOINE QUINTERO, MG.**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** la tesis **EVALUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESPAM MFL EN SU ENTORNO SOCIOECONÓMICO**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por Nancy Dolores Bailón Panta y Viviana Amarilly Macías Arroba, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con mención especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....  
**DR. VÍCTOR M. PAZMIÑO MENA, M.G.**  
**MIEMBRO**

.....  
**ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, M.Sc.**  
**MIEMBRO**

.....  
**DRA. EVYS Y. DIEGUEZ MATELLAN, PH.D.**  
**PRESIDENTE**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme gozar de este mundo terrenal en donde he conocido amigos y personas incondicionales.

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

A mis padres y hermanos porque me han apoyado en todo momento, ellos han sido el pilar fundamental de todos mis éxitos, especialmente en la culminación de esta importante etapa de mi vida,

A mi compañera de tesis Viviana Macías por darme la fuerza y energía que me animaron a continuar con este trabajo, y;

Al Ing. Frank Ángel Lemoine Quintero por el respaldo y apoyo que nos brindó durante la ejecución y desarrollo del trabajo de tesis.

.....  
**NANCY D. BAILÓN PANTA**

## AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

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

A mi madre Rosa Arroba , que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios concejos.

A mi padre Ramón Macías mis hermanos Rubí, Junior y Mariuxi a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos difíciles y que han sido incentivos en mi vida.

A mi esposo Omar Delgado que a pesar de la distancia me ha apoyado siendo mi soporte económico en todo este proceso.

A mi compañera de tesis Nancy Bailón por ser el pilar fundamental de este trabajo y;

Al Ing. Frank Lemoine, tutor de la tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

.....  
**VIVIANA A. MACÍAS ARROBA**

## DEDICATORIA

Los verdaderos sacrificios solo pueden ser dedicados a los seres que valen mucho más que un tesoro.

Es por ello que dedico este trabajo primeramente a Dios por haberme dado la vida.

A mis padres Calixta Panta y Guillermo Bailón por haberme apoyado incondicionalmente en los mejores momentos de mi vida así como también en tiempos difíciles, ellos me han brindado su comprensión y ayuda en todos los sentidos en que se puede comprender y ayudar a un hijo.

A mi hija Gemita Nahomi porque es la razón de mi existir y el aliento de mi vida, por ella es que día a día trato de superarme y salir adelante, y;

A los verdaderos amigos por estar a mi lado enseñándome a superar las adversidades con el eterno poder de la amistad verdadera, porque ese poder invaluable hace que se rompan las barreras que se nos presentan por los caminos que diariamente vamos forjando.

.....  
**NANCY D. BAILÓN PANTA**

## DEDICATORIA

Cada triunfo conlleva sacrificio, dedicación y muchas otras virtudes que nos fortalecen como personas día a día y nos permiten descubrir lo maravilloso que es la vida.

Es por esto que primeramente dedico este trabajo A Dios por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible.

A mis hijos:

John Omar Delgado Macías y María José Delgado Macías por ser el motor de mi vida mi razón de ser.

Me siento orgullosa de dedicar este trabajo de investigación a mis hijos porque ellos han tenido que pasar muchas consecuencias por todo este tiempo de estudio en el proceso de mi carrera, sus largas esperas de mi regreso a casa por ir a la universidad, el quedarse solos, el no tener a su madre a los lados en esos pequeños instantes de mi ausencia en el cual para ellos era eterno porque me necesitaban, por todo esto y más está dirigido a ustedes que son mi tesoro.

Espero que esto que han vivido les haga aprender que nada es fácil en la vida que hay que arriesgar algo para obtener un triunfo, esto fue difícil para mí al dejarlos en casa siempre estaba preocupada por ustedes al menos en el comienzo que eran pequeños ahora ya son unos jóvenes y ojalá que hayan aprendido mucho, que tengan fe y perseverancia en la vida , que con mi ejemplo vean que si se puede que nunca es tarde y que lo principal en la vida a más de los valores es estudiar .Con mucho amor esto es para ustedes.

.....  
**VIVIANA A. MACÍAS ARROBA**

## CONTENIDO GENERAL

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>DERECHOS DE AUTORÍA</b> .....	<b>ii</b>
<b>CERTIFICACIÓN DE TUTOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>vi</b>
<b>CONTENIDO GENERAL</b> .....	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO DE CUADROS GRÁFICOS Y FIGURAS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>PALABRAS CLAVES</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>KEY WORDS</b> .....	<b>xvii</b>
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES</b> .....	<b>18</b>
<b>1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3.. OBJETIVOS</b> .....	<b>22</b>
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	<b>22</b>
1.3.2. OBJETIVOS EPECÍFICOS.....	<b>22</b>
<b>1.4.. HIPÓTESIS</b> .....	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1. EMPODERAMIENTO</b> .....	<b>24</b>
2.1.1. EL PODER EN LA VIDA SOCIAL .....	<b>27</b>
2.1.2.DIFERENCIAS ENTRE EMPOWERMENT Y DELEGACIÓN .....	<b>29</b>
<b>2.2. EMPODERAMIENTO LABORAL</b> .....	<b>30</b>
<b>2.3. MERCADO DE TRABAJO</b> .....	<b>31</b>
2.3.1. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) .....	<b>32</b>

2.3.2. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) .....	32
2.3.3. OCUPACIÓN PLENA (OP) .....	32
<b>2.4. EMPLEABILIDAD .....</b>	<b>32</b>
2.4.1. COMPONENTES .....	33
<b>2.5. INSERCIÓN LABORAL .....</b>	<b>34</b>
<b>2.6. LAS COMPETENCIAS .....</b>	<b>35</b>
2.6.1. COMPETENCIAS SOCIALES .....	36
2.6.2. COMPETENCIAS ACADÉMICAS .....	36
2.6.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	36
<b>2.7. ANALISIS DE PUESTOS .....</b>	<b>37</b>
2.7.1. PUESTO.....	37
2.7.2. CONJUNTO DE OPERACIONES .....	37
2.7.3. CUALIDADES, RESPONSABILIDADES Y CONDICIONES.....	37
2.7.4. UNIDAD ESPECÍFICA DE TRABAJO .....	38
2.7.5. IMPERSONALIDAD DEL PUESTO .....	38
2.7.6. LA OCUPACIÓN.....	38
2.7.7. EL TÍTULO DEL PUESTO .....	38
<b>2.8. SEGUIMIENTO DE GRADUADOS .....</b>	<b>39</b>
2.8.1. SU PROPÓSITO .....	41
2.8.2. OBJETIVOS DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS .....	42
2.8.3. TEMAS PRINCIPALES EN EL SEGUIMIENTO DE GRADUADOS .....	43
2.8.4. ELEMENTOS IMPORTANTES PARA EVALUAR GRADUADOS .....	45
2.8.5. TÉCNICAS PARA OBTENER INFORMACION DE LOS GRADUADOS .....	45
2.8.6. INSTRUMENTO PARA HACER CONTACTO CON GRADUADOS POR PRIMERA VEZ .....	46
2.8.7. REFLEXIONES .....	47
<b>2.9. MÉTODO Y TÉCNICA .....</b>	<b>47</b>
2.9.1. EL MÉTODO CIENTÍFICO .....	48
2.9.2. EL MÉTODO HISTÓRICO – LÓGICO .....	50
2.9.3. EL MÉTODO ANALÍTICO.....	51
2.9.4. TIPOS DE TÉCNICAS.....	53
2.9.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
2.9.6. SATISFACCIÓN.....	58

2.9.6. ANÁLISIS FODA .....	59
2.9.7. SPSS .....	63
<b>2.1.0. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ.....</b>	<b>63</b>
2.10.1. MODELO EDUCATIVO .....	63
2.10.2. RESEÑA .....	64
2.10.3. OBJETIVOS GENERALES EDUCATIVOS .....	65
2.10.4. OBJETIVOS GENERALES INSTRUCTIVOS .....	66
2.10.5. CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS 43AGROINDUSTRIALES Y AGROPECUARIAS .....	66
<b>2.12. PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ</b>	<b>69</b>
2.12.1. OBJETO.....	69
2.12.2. ALCANCE .....	69
2.12.3. PERIODICIDAD.....	70
2.12.4. RESPONSABLE .....	70
2.12.5. DEFINICIONES .....	70
2.12.6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	71
<b>CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO .....</b>	<b>73</b>
<b>3.1. UBICACIÓN .....</b>	<b>73</b>
<b>3.2. VARIABLES EN ESTUDIO .....</b>	<b>73</b>
3.3.1. VARIABLES DEPENDIENTES .....	73
3.3.2. VARIABLES INDEPENDIENTES.....	73
<b>3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>74</b>
3.3.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....	74
3.3.2. INVESTIGACIÓN HISTÓRICA.....	74
<b>3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS.....</b>	<b>74</b>
3.4.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	74
3.4.2. TÉCNICAS.....	75
<b>3.4. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>85</b>

<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>94</b>
<b>4.1. CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>94</b>
4.1.1. UBICACIÓN .....	94
4.1.2. ESTRUCTURA DE LA CARRERA.....	95
4.1.3. DESCRIPCIÓN DE LA CARRERA .....	96
4.1.4. MISIÓN .....	96
4.1.5. VISIÓN .....	97
4.1.6. PERFIL PROFESIONAL.....	97
4.1.7. OBJETIVOS GENERALES EDUCATIVOS E INSTRUCTIVOS .....	97
4.1.8. MALLA CURRICULAR .....	99
4.1.9. ANÁLISIS FODA .....	106
4.1.10. MATRIZ FODA-IMPACTO .....	107
<b>4.2. SEGUIMIENTO Y LOCALIZACIÓN .....</b>	<b>110</b>
<b>4.3. ENCUESTA APLICADA A LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>111</b>
<b>4.4. ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JEFES PRINCIPALES DE LOS GRADUADOS .....</b>	<b>137</b>
<b>4.5. ENCUESTA TIPO ESCALA DE SATISFACCIÓN APLICADA A LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>142</b>
4.5.1. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN DE LOS GRADUADOS.....	158
<b>4.6. DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO .....</b>	<b>161</b>
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>164</b>
<b>4.1. CONCLUSIONES .....</b>	<b>164</b>
<b>4.1. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>165</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>166</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>173</b>

## **CONTENIDO DE CUADROS GRÁFICOS Y FIGURAS**

### **CONTENIDO DE CUADROS**

CUADRO 2.1. DIFERENCIA ENTRE EMPOWERMENT Y DELEGACIÓN .....	29
CUADRO 3.1. MUESTRA DE ENTREVISTA PARA JEFES LABORALES .....	81
CUADRO 4.1. FUERZAS ACTUANTES INTERNAS (FORTALEZAS Y DEBILIDADES) .....	106
CUADRO 4.2. FUERZAS ACTUANTES EXTERNAS (OPORTUNIDADES Y AMANEZAS)....	107
CUADRO 4.3. GRADUADOS ENCUESTADOS.....	111
CUADRO 4.4. GRADUADOS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS .....	112
CUADRO 4.5. ESTUDIOS POSTERIORES AL GRADO.....	113
CUADRO 4.6. ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA DE LAS CARRERAS.....	114
CUADRO 4.7. NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA RECIBIDA .....	115
CUADRO 4.8. NIVEL DE DESARROLLO DEL PERFIL DEL INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS EN SU DESEMPEÑO LABORAL .....	117
CUADRO 4.9. IMPORTANCIA DE LAS ASIGNATURAS DE LA MALLA CURRICULAR CON LA QUE SE FORMARON LOS GRADUADOS .....	119
CUADRO 4.10. ASIGNATURAS CONSIDERADAS POR LOS GRADUADOS IMPORTANTES Y QUE NO VIERON EN SU FORMACIÓN DE GRADO.....	120
CUADRO 4.11. CONOCIMIENTOS QUE EL PROFESIONAL GRADUADO DEBE REFORZAR PARA UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL CAMPO LABORAL.....	122
CUADRO 4.12. TRABAJO ACTUAL.....	124
CUADRO 4.13. ACTIVIDAD LABORAL.....	125
CUADRO 4.14. SUELDO MENSUAL .....	127
CUADRO 4.15. RELACIÓN PERFIL-OCUPACIÓN .....	128
CUADRO 4.16. DESEMPEÑO LABORAL .....	129
CUADRO 4.17. OBSTÁCULOS EN LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO ....	130
CUADRO 4.18. DETERMINANTES EN LA OBTENCIÓN DE TRABAJO .....	132
CUADRO 4.19. RECONOCIMIENTO DEL TÍTULO ACADÉMICO EN EL CAMPO LABORAL	133
CUADRO 4.20. OBTENCIÓN DE TRABAJO CONSIDERADO COMO UN RETO .....	134
CUADRO 4.21. ASCENSO LABORAL .....	135
CUADRO 4.22. SATISFACCIÓN CON LA ENSEÑANZA ACADÉMICA.....	143
CUADRO 4.23. HABILIDADES DE APRENDIZAJE OBTENIDAS.....	146

CUADRO 4.24. GORGANIZACIÓN ACADÉMICA .....	149
CUADRO 4.25. GACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS .....	152
CUADRO 4.26. INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS .....	155

## **CONTENIDO DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 2.1. PODER Y EMPODERAMIENTO .....	28
GRÁFICO 2.1. PROCESO ESTADÍSTICO DE POBLACIÓN .....	56
GRÁFICO 4.1. GRADUADOS ENCUESTADOS .....	111
GRÁFICO 4.2. GRADUADOS ENCUESTADOS DE AMBOS SEXOS .....	112
GRÁFICO 4.3. ESTUDIOS POSTERIORES AL GRADO .....	113
GRÁFICO 4.4. ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA DE LAS CARRERAS .....	114
CUADRO 4.5. NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA RECIBIDA .....	115
GRÁFICO 4.6. NIVEL DE DESARROLLO DEL PERFIL DEL INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS EN SU DESEMPEÑO LABORAL .....	118
GRÁFICO 4.7. IMPORTANCIA DE LAS ASIGNATURAS DE LA MALLA CURRICULAR CON LA QUE SE FORMARON LOS GRADUADOS .....	120
GRÁFICO 4.8. ASIGNATURAS CONSIDERADAS POR LOS GRADUADOS IMPORTANTES Y QUE NO VIERON EN SU FORMACIÓN DE GRADO .....	121
GRÁFICO 4.9. CONOCIMIENTOS QUE EL PROFESIONAL GRADUADO DEBE REFORZAR PARA UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL CAMPO LABORAL .....	122
GRÁFICO 4.10. TRABAJO ACTUAL .....	124
GRÁFICO 4.11. ACTIVIDAD LABORAL .....	126
GRÁFICO 4.12. SUELDO MENSUAL .....	127
GRÁFICO 4.13. RELACIÓN PERFIL-OCUPACIÓN .....	128
GRÁFICO 4.14. DESEMPEÑO LABORAL .....	129
GRÁFICO 4.15. OBSTÁCULOS EN LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO .....	131
GRÁFICO 4.16. DETERMINANTES EN LA OBTENCIÓN DE TRABAJO .....	132
GRÁFICO 4.17. RECONOCIMIENTO DEL TÍTULO ACADÉMICO EN EL CAMPO LABORAL .....	133
GRÁFICO 4.18. OBTENCIÓN DE TRABAJO CONSIDERADO COMO UN RETO .....	134
GRÁFICO 4.19. ASCENSO LABORAL .....	136

GRÁFICO 6.1. SATISFACCIÓN CON LA ENSEÑANZA .....	144
GRÁFICO 6.2. HABILIDADES DE APRENDIZAJE OBTENIDAS .....	147
GRÁFICO 6.3. GORGANIZACIÓN ACADÉMICA .....	150
GRÁFICO 6.4. GACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS .....	153
GRÁFICO 6.5. INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS .....	156

## **CONTENIDO DE FIGURAS**

FIGURA 2.1. MATRIZ FODA-IMPACTO.....	62
FIGURA 2.2. MATRIZ FODA PARA TRAZAR ESTRATEGIAS .....	62
FIGURA 3.1. POBLACIÓN DE EGRESADOS Y TITULADOS DE AMINISTRACIÓN .....	78
FIGURA 4.1. ORGANIGRAMA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN .....	95
FIGURA 4.2. MALLA CURRICULAR CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ACTUAL.....	99
FIGURA 4.3. MALLA CURRICULAR CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS AC ...	101
FIGURA 4.2. MALLA CURRICULAR CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON LA QUE SE FORMARON LOS GRADUADOS .....	103
FIGURA 4.3. MALLA CURRICULAR CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS CON LA QUE SE FORMARON LOS GRADUADOS .....	104

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar el empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración Pública (A.P) y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias (A.E) de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López en su entorno socioeconómico; la muestra fueron los graduados en administración cuya población fue de 98 profesionales; haciendo uso de una muestra estadística de población finita empleando un nivel de confianza de 95,5% y un error deseado del 4,5% se determinó una muestra de 42 graduados; para obtener mejores resultados la muestra se incrementó en un 25% para obtener una muestra de 60 graduados; se utilizaron encuestas abiertas y cerradas de tipo presencial y también con la ayuda de una herramienta informática para los que no se tuvieron acceso, entrevistas a empleadores y una matriz de evaluación de satisfacción; las variables estudiadas fueron el nivel de aceptabilidad laboral y la satisfacción con la instrucción recibida. La información solicitada mediante las encuestas entregadas presencialmente e informáticamente permitió obtener como resultado que el 68,4% de los graduados están laborando y el 82,04% están satisfechos y consideran que la educación en la ESPAM MFL es la indicada para formarse como profesionales; se realizó un análisis FODA de la carrera que permitió la construcción de estrategias que les fueron propuestas las mismas que pueden ayudar al mejoramiento continuo si la carrera decide implementarlas. Los graduados se han empoderado laboralmente ya que son aceptados en el ámbito laboral y cumplen con las competencias de su perfil profesional.

## **PALABRAS CLAVES**

Evaluación, empoderamiento, inserción laboral, seguimiento de graduados, carrera de administración.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to assess empowerment of graduates of racing Public Administration (PA) and Agribusiness and Agricultural Business (AE) of the Polytechnic School of Manabi Agricultural Felix Manuel Lopez in their socio-economic environment, the sample was management graduates whose population was 98 professionals; making use of a statistical sample of finite population using a confidence level of 95.5% and 4.5% desired error identified a sample of 42 graduates, to get better sample results increased by 25% for a sample of 60 graduates, surveys were used open and closed-face type and with the help of a software tool for those who do not have access, interviews with employers and an array of satisfaction survey, the variables studied were the level of acceptability and satisfaction with work instruction received. The information requested by the surveys delivered in person and by computer yielded results that 68.4% of graduates are working and 82.04% are satisfied and consider education in MFL ESPAM is right to train as a professional; SWOT analysis was carried out of the race which allowed the construction of strategies were proposed to them that can help them to continuous improvement if the race decides to implement. Graduates are empowered occupationally as accepted in the workplace and comply with their professional skills.

## **KEY WORDS**

Assessment, empowerment, job placement, graduate tracking, management.

## **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

### **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí surgió como respuesta a las necesidades del sector agropecuario, para lo cual inicia sus labores con cuatro carreras de estudio: Agroindustria, Medio Ambiente, Agrícola y Pecuaria (ESPAM MFL, 2012); a fin de satisfacer la demanda del sector empresarial crea en febrero de 2005 el Programa de Ingeniería Comercial con Mención Especial en Administración Pública y en Empresas Agroindustriales y Agropecuarias con el propósito de formar profesionales capaces de gerenciar empresas, liderar áreas administrativas, emprendedores de sus propios negocios y generar empleo e ingresos, en enero de 2008 el programa se convierte en carrera.

La misión de las carreras de Administración es formar profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa y en la generación de nuevas empresas en coherencia con el modelo educativo de la institución, pero el incremento de graduados universitarios provoca entre ellos competitividad por acceder a puestos de trabajo haciendo que la inserción laboral de los mismos sea compleja. (Carrera de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, 2012).

Hoy en día el empoderamiento laboral de graduados es un tema que está tomando mucha fuerza ya que es de primordial importancia que para cualquier universidad ecuatoriana se haga un estudio de graduados que tenga que ver con los objetivos de retroalimentación, para mejorar el desempeño académico y obtener como producto profesionales competentes capaces de ocupar un puesto de trabajo.

El empoderamiento es un proceso por el cual los individuos aprenden a ver la correspondencia entre sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas

(Mendoza *et al.*, 2009) y es de importancia para las personas en la medida que pueden aportar a mejorar las condiciones de vida (Zambrano *et al.*, 2009).

Se conoce que el incremento de graduados universitarios provoca entre ellos competitividad por acceder a puestos de trabajo haciendo que la inserción laboral de los mismos sea complicada.

El camino que deciden tomar los graduados, su crecimiento y desempeño profesional son factores que deben de ser estudiados, para reflexionar sobre los resultados obtenidos de la educación alcanzada. Los estudios muestran la situación laboral actual de los ex alumnos lo que permite saber la relación entre los estudios alcanzados y la actividad que desempeñan. (Hernández *et al.*, 2012).

La no realización de estos estudios genera el desconocimiento de parte de la institución sobre el impacto que producen las carreras entre la demanda en la sociedad, si el egresado y graduado responde a las exigencias de la vida laboral (Celorio, 2013); por tal razón la dirección de las carreras de Administración de la ESPAM MFL tiene un Comité de Evaluación Interna conformado por docentes de ambas carreras que se encargan de monitorear al menos una vez al año el cumplimiento del perfil de egreso a través del seguimiento a graduados que se relaciona con el indicador A.4.1. que es el "Sistema de monitoreo implementado de seguimiento a graduados" (Palacios, 2012) el mismo que consta de un responsable del monitoreo, formatos digitales de captura de la información, del programa de procedimiento de la información y de la generación de reportes para la toma de decisiones el que está ubicado en la página web de la universidad.

También la institución politécnica impulsa a sus estudiantes a involucrarse en la investigación científica por lo que grupos de alumnos también colaboran al seguimiento de graduados pretendiendo indagar en sus vidas laborales para conocer si los titulados en ingeniería comercial han logrado o no obtener un cargo dentro de una institución o si han desarrollado emprendimiento,

considerando que estén cumpliendo las competencias de acuerdo con su perfil profesional.

Esta investigación permite retroalimentar los programas de seguimiento a los profesionales graduados para un proceso de mejoras continuas, el mismo que servirá para que las autoridades adquieran un mayor interés en cuanto a la formación de profesionales eficientes y que se puedan desenvolver en un ambiente competitivo (Aguirre, 2013).

Estos estudios crearán puentes o conexiones de doble vía, entre la institución educativa y el entorno; ya que los graduados son los encargados de acreditar o desacreditar socialmente a una institución. De igual forma este acercamiento entre la universidad y el graduado sería pertinente para establecer la congruencia entre los resultados obtenidos en el proceso educativo del graduado y las necesidades o exigencias en el campo profesional a través del análisis de desempeño de los graduados en el mercado de trabajo, y mejorar el impacto social de la institución ante la colectividad a través del posicionamiento de nuestros graduados en el mercado laboral (ESPEA, 2011).

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿La evaluación del empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la ESPAM MFL en su entorno socioeconómico permitió conocer los logros que han alcanzado los graduados en el campo laboral?

### **1.2. JUSTIFICACIÓN**

La finalidad de este trabajo de investigación fue recopilar y analizar información clara, veraz y confiable del empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que

permita retroalimentar los programas de seguimiento de profesionales graduados para un proceso de mejoras continuas.

Otro motivo por el que también se sustenta la investigación, es que la institución politécnica impulsa a sus estudiantes a involucrarse en la investigación científica y exige como requisito indispensable para que los estudiantes obtengan sus respectivos títulos académicos, el cumplimiento de ciertas normas y parámetros, entre ellos, el desarrollo de la tesis de grado elaborados de acuerdo al reglamento de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

La ESPAM MFL entrega herramientas indispensables para sus alumnos, de manera que tengan la oportunidad de acceder a empleos calificados o tengan la capacidad de crear sus propios negocios. Esto permite a sus estudiantes incrementar su confianza y mejorar su autoestima, obtener actitudes positivas como surgir y triunfar en la vida y sentirse parte de la sociedad en la que viven contagiando así el sentido del empoderamiento; por ello, la investigación se realizó con la necesidad de conocer si los graduados están utilizando estas herramientas en su desempeño laboral para aportar hacia el desarrollo económico de los cantones Bolívar, Tosagua, Chone y Junín y por qué no mencionarlo aportar también hacia el desarrollo económico de la provincia de Manabí, el país y el mundo.

La ESPAM MFL también utiliza un programa que combina capacitación técnica con la formación personal y social de los jóvenes universitarios, lo cual contribuye al desarrollo y crecimiento personal de los mismos, en el sentido que no sólo aprenden un oficio sino también aumenta su sentimiento de dignidad humana y le otorga un cierto reconocimiento social, razón por la cual la investigación se desarrolló con el interés de conocer si los graduados de las carreras administrativas son competitivos.

Como se ha mencionado anteriormente el desarrollo de este trabajo de investigación permitió obtener conocimientos de los logros que han alcanzado

los graduados en el campo laboral la misma que sin la aplicación de una serie de procedimientos metodológicos no habría sido posible conocer si están o no contratados por una empresa para desempeñar funciones administrativas o si están cumpliendo con las competencias de su perfil profesional, información que sirvió para retroalimentar a la dirección de carrera la situación laboral de los mismos de manera que use la información y estime conveniente la creación de un programa de inserción laboral para los estudiantes que se gradúan y no logran obtener un puesto de trabajo o tomar acciones correctivas realizando un mejoramiento continuo para lograr la excelencia académica y por qué no decirlo también la acreditación de las carreras.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración Pública y Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la ESPAM MFL para el alcance de los logros en su entorno socioeconómico.

#### **1.3.2. OBJETIVOS EPECÍFICOS**

- Efectuar un estudio de localización de los graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí.
- Determinar el nivel de aceptabilidad de acuerdo con los logros de los graduados en el campo laboral.
- Establecer el grado de satisfacción de los graduados respecto a la calidad de la formación recibida en la ESPAM MFL.

- Diseñar un plan estratégico para la carrera que permita mediante su implementación mejorar los servicios académicos y la enseñanza aprendizaje para la pronta inserción laboral de los graduados en el mercado de trabajo.

#### **1.4. HIPÓTESIS**

La evaluación del empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración Pública y Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la ESPAM MFL en su entorno socioeconómico permitió obtener conocimientos de los logros que han alcanzado los graduados en el campo laboral.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. EMPODERAMIENTO

El concepto de empoderamiento surge desde la lucha feminista, como un término orientado a identificar mecanismos y condiciones para que las mujeres equilibren su poder frente a los hombres.

El surgimiento del concepto empoderamiento se analiza a la luz de la ampliación de la noción de poder. Desde esta perspectiva, este concepto no se confina solamente al poder sobre recursos (físicos, humanos, financieros), ideas, creencias, valores y actitudes. Existen otros tipos de ejercicio del poder como por ejemplo, el poder para hacer una cosa (un poder generador de posibilidades y acciones); el poder con, que envuelve el sentido de que el todo es mayor que las partes, especialmente cuando un grupo enfrenta los problemas de manera conjunta (por ejemplo, hombres y mujeres deseosos de iniciar un emprendimiento económico); y el poder de adentro, o sea, la fuerza espiritual que reside en cada uno de nosotros, base de la aceptación y el respeto a sí mismos y a los demás, considerados como iguales. El ejercicio de estos poderes no necesariamente reduce el poder de los otros; pero implica cambios en las relaciones. (Crespo *et al.*, 2007)

Por su parte Fernández (2012) argumenta que el origen del concepto de empoderamiento está en los años sesenta. En concreto, se encuentran referencias al término en el movimiento afroamericano así como en las teorías de Paulo Freire. Así, el enfoque de la educación popular, que surgió de las teorías pedagógicas de Freire, hacía alusión al empoderamiento desde la perspectiva de la pobreza, como proceso transformador de las estructuras sociales a partir de la concientización y la participación social, intelectual y política de las personas pobres.

Desde la perspectiva del empoderamiento, el cambio necesario en las sociedades para modificar las estructuras que conducen a determinados grupos a la discriminación y a la exclusión pasa por la participación de las personas del grupo en el proceso de cambio, conformándose como principales ejes y motores de ese proceso para fortalecer la capacidad de controlar su propia vida y pasar a ser garante, sujeto pasivo y activo, e impulsor al mismo tiempo, de los derechos humanos y la justicia social. De esta forma, el empoderamiento surge y se construye como un proceso a través del cual, diferentes grupos sociales toman conciencia de su situación de vulnerabilidad y cambian su forma de actuar, percibir, participar en la sociedad para cambiar las estructuras sociales de la misma, por lo que nace y se desarrolla en el marco del desarrollo económico y social.

Empoderamiento es un término de uso común en la actualidad cuando se habla de intervención social en comunidades y en grupos o colectivos motivados al cambio. Sintetiza los complejos procesos sociales y humanos que se dan en las personas y las comunidades que, expuestos a un gradiente de riesgo psicosocial importante, están fuertemente sensibilizados y predispuestos, tengan conciencia o no, a asumir nuevos comportamientos. Empoderarse es abrirse a la perspectiva de que la adversidad puede victimizar a los individuos que la padecen o, por el contrario, llevarlos a enfrentar los retos que así se convierten en una posibilidad para la transformación. (Castro y Llanes, 2008)

El término empowerment (que significa otorgar poder, y cuya traducción al castellano es potenciación) hace alusión de manera general, al mecanismo a través del cual las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control, maestría o dominio sobre sus propias vidas. El concepto de empowerment admite una doble lectura: por un lado se refiere al sentido psicológico de control personal o influencia, y por otro lado hace alusión a la influencia social, el poder político y los derechos legales. El estudio del empowerment debe hacerse en relación a los distintos contextos en los cuales las personas se ven inmersas, admitiendo diferentes niveles de análisis: individual, organizacional y comunitario. (Mendoza, 2002)

De forma específica, el término empowerment hace alusión al mecanismo por el cual las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control, maestría o dominio sobre sus propios destinos, se define como un proceso por el cual los individuos aprenden a ver la correspondencia entre sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas, así como una relación entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen. (Mendoza *et al.*, 2009)

Empoderar significa, básicamente, capacitar, dar poder a alguien, ello obliga a concretar a quién se da qué o para hacer qué. (Durán, 2007)

Según Urban (2007) señala que el empoderamiento o Empowerment en su traducción inglesa, es dar o conceder poder; facultar, habilitar, capacitar, autorizar, dar poder de, potenciar, permitir, empoderar, otorgar el derecho (o la facultad) de, etc.; Conferir poderes; (en el sentido comercial o legal) apoderar, comisionar.

Para Dubois y Miley (2007) es un concepto complejo, pues si bien es fácil de entender, resulta difícil de definir y presenta una amplia variedad de interpretaciones de acuerdo a la disciplina de que se trate. Entendido el empoderamiento en esta lógica, es conveniente, según el campo en que se practique, precisar su propósito y establecer de manera clara sus objetivos. En relación con el trabajo social, es un proceso colaborativo entre los profesionales y los clientes para lograr el acceso a recursos y oportunidades, empoderando a los segundos para que se perciban capaces de realizar los cambios que requieren.

“El empoderamiento debe consistir en introducir dentro del proceso de la toma de decisiones a las personas que se encuentran fuera del mismo. Ello pone un fuerte énfasis en el acceso a las estructuras políticas y a los procesos formalizados de toma de decisiones y, en el ámbito económico, en el acceso a los mercados y a los ingresos que les permitan participar en la toma de decisiones económicas. Todo ello remite a personas capaces de aprovechar al

máximo las oportunidades que se les presentan sin o a pesar de las limitaciones de carácter estructural impuestas por el Estado.

INFORMET (2005) aporta que la palabra “empoderamiento” proviene del verbo en inglés empower, asociado a la idea que una persona ejerce poder. Los términos castellanos que mejor expresan este concepto son: autofortalecimiento, control, poder propio, autoconfianza, decisión propia, vida digna de acuerdo con valores, capacidad para luchar por derechos, independencia, tomar decisiones de manera autónoma, ser libre, entre otros.

El empoderamiento significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida.

La noción empoderamiento a nivel de los proyectos de desarrollo puede llevar a confusiones si no se hace un deslinde frente a su concepto raíz: el poder, por eso, existen tres maneras de definir y entender el poder en la vida social que son, el poder sobre, poder para y poder desde.

### **2.1.1. EL PODER EN LA VIDA SOCIAL**

**INFORMET (2005)** establece y explica a continuación la existencia de tres maneras de definir y entender el poder en la vida social que son:

- Poder sobre
- Poder para y
- Poder desde

#### **PODER SOBRE**

Es la capacidad de imponer la voluntad de unos sobre otros sin que estos últimos puedan resistirse, es decir la existencia de personas que mandan eficazmente a otras. Esta capacidad para ejercer poder está relacionada al acceso y control que las personas tengan sobre los recursos tangibles e intangibles que se producen y reproducen en determinados contextos socio-económicos, culturales y/o políticos.

## PODER PARA

Es la capacidad que tienen las personas para realizar cosas o poner en marcha ideas o propuestas que de otra manera no se harían si estas personas no toman la decisión de llevar a la práctica sus iniciativas. Alude al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) para enfrentar o aprovechar las oportunidades y desafíos que se presenten. Se trata de personas que se convierten en protagonistas de su propio desarrollo (individual y colectivo) a pesar de las resistencias que imponga el orden social existente.

## PODER DESDE

Está relacionado con las dimensiones psicosociales de las personas, es decir que estas se sientan con la seguridad de asumir su propio destino enfrentando los retos y desafíos que le imponen las circunstancias de diversa índole que les toca vivir. Alude a los sentimientos, al sentido del yo, la capacidad individual y al nivel de autoestima que permite deshacer los efectos de cualquier tipo de dominación interiorizada como modelo mental, el cual limita el desenvolvimiento y el desarrollo de las personas para controlar sus propias vidas.

Según el autor, el enfoque de empoderamiento abarca las dos últimas maneras de entender el poder: **poder para y poder desde** como se muestra en el siguiente gráfico.



**Gráfico 2.1.** Poder y empoderamiento

De esta forma, el empoderamiento se refiere al incremento de los activos y las capacidades de los grupos e individuos diversos, con el objetivo de participar, negociar, influir y controlar aspectos que afectan su bienestar.

### 2.1.2. DIFERENCIAS ENTRE EMPOWERMENT Y DELEGACIÓN

El portal de Recursos Humanos (2012) aporta que el empowerment tiene que ver con las nuevas reglas del mercado y la delegación con la empresa tradicional dentro de un contexto estable.

El empowerment es la creación de un ámbito laboral donde cada trabajador se siente que tiene poder para tomar algunas decisiones clave que hacen a su puesto de trabajo, sin tener la necesidad o la dependencia de consultar sus movimientos todo el tiempo con su jefe.

El empowerment es la creación de un ambiente de trabajo que permita a cada individuo trabajar según sus máximas capacidades. Los empleados prosperan sobre las posibilidades de aplicar sus habilidades en nuevas y desafiantes experiencias.

En la literatura sobre empowerment, también se asocia esta palabra a la descentralización; descentralizar la toma de decisiones, el liderazgo.

La delegación tiene que ver básicamente con distribuir la autoridad en varios niveles de la jerarquía organizacional. El empowerment por otra parte, va más allá de la delegación, por permitir a los individuos y a los equipos alcanzar resultados.

**Cuadro 2.1.** Diferencias entre empowerment y delegación

<b>Aspecto clave</b>	<b>Delegación</b>	<b>Empowerment</b>
Responsabilidad	La persona que delega	El individuo empoderado o el grupo
Foco	Procedimientos, control, dirección	Resultados y logros
Naturaleza	Basado en la tarea, restrictiva	Basado en estrategia y objetivos. Inspira creatividad y da libertad
Medición	Monitoreo constante	Hitos y resultados finales
Problemas culturales	Orden	Confianza
Problemas organizacionales	Problemas de gestión	Problemas de liderazgo

En contraparte el empowerment es un proceso fluido, continuo, que no termina al terminar la tarea. Tiene que ver con la dirección por objetivos, la confianza y las palabras son trabajo en equipo y liderazgo. La delegación no está en contra del empowerment, ambos enfoques conviven a menudo en la mayoría de las organizaciones. La delegación no es suficiente en sí misma para competir en el entorno dinámico de hoy. Los profesionales de Recursos Humanos deben trabajar hacia el desarrollo de una cultura del empowerment para que la gente tenga voluntad de ejercitar la autoridad que se les ha delegado.

**En la delegación el mando dice:**

“Esto es lo que necesito de ti”,

“Así es como lo harás”,

“Así es como quiero que luzca”,

Se delega una tarea en concreto y lo que importa es la tarea a realizar.

**En un entorno de Empowerment, el mando dice:**

“¿Qué es lo que necesitas de mí?”

“¿Cuál es tu opinión?”

El trabajo se realiza en forma fluida y lo que importan son los resultados.

## **2.2. EMPODERAMIENTO LABORAL**

El empoderamiento laboral es el proceso o mecanismo por medio del cual las personas, organizaciones o comunidades, adquieren control o dominio sobre temas de interés o asuntos que le son propios, referido a la libertad que los empleados sienten cuando son facultados y se les delega. (Giraldo, 2012)

Praxis Consultores Ltda. (2008) dice que el empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento, y es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños o actores principales de su propio trabajo, lo que genera compromiso y sentido de pertenencia.

El empowerment o empoderamiento en español, es entonces la capacidad de una empresa para crear las condiciones que permitan a los individuos o grupos asumir responsabilidades, de modo que tengan un profundo sentido del compromiso y protagonismo personal en el trabajo, participen, hagan contribuciones importantes en su empresa, sean creativos e innovadores, asuman riesgos y quieran sentirse responsables y asumir posiciones de liderazgo.

El término empoderamiento significa la descentralización del poder por los diversos niveles jerárquicos de la organización, lo que permite la creación de una mayor motivación y una mayor implicación de los trabajadores proporcionada por una mayor responsabilidad y libertad de iniciativa con beneficios naturales para la organización en su conjunto. Ir a través de la delegación de autoridad a un individuo o grupo dentro de la organización, sin embargo de ser acompañado y apoyado por los administradores. Todo individuo tendrá el poder necesario y suficiente para el control de su propio trabajo, para reducir los costos y promover la eficiencia y la motivación. Este concepto ha sido cada vez más seguido en el negocio, ya que es visto como un factor crítico para el éxito a largo plazo. (Nunes, 2012)

El empoderamiento laboral nace desde el momento que una persona obtiene o se apodera de un trabajo, entonces el empoderamiento laboral es el mecanismo por medio del cual los individuos logran obtener un trabajo y posteriormente se desarrollan en el mismo hasta alcanzar niveles jerárquicos de mayor poder debido a la preparación académica que han recibido en el transcurso de su vida estudiantil o a la experiencia laboral. (Bailón y Macías, 2012)

### **2.3. MERCADO DE TRABAJO**

Es el espacio de transacciones e intercambio entre quienes ofrecen un producto o servicio y los que buscan un producto o servicio (Cedeño, 2009?).

### **2.3.1. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)**

Guerrero y Villa (2011) señalan que la población en edad de trabajar es aquella que está conformada por las personas mayores a 10 años.

### **2.3.2. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)**

También señalan que la población económicamente activa es aquella que constituye la población en edad de trabajar que efectivamente quiere y está disponible para trabajar (Guerrero y Villa, 2011).

### **2.3.3. OCUPACIÓN PLENA (OP)**

Finalizando con las definiciones los autores anteriormente mencionados señalan que la ocupación plena son las personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas; o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas. Lo ideal es encontrarse en esta categoría que identifica al empleo de buena calidad (Guerrero y Villa, 2011).

## **2.4. EMPLEABILIDAD**

Esta preocupación de la universidad por el mundo del trabajo aparece recogida en la literatura, así que la preocupación en relación a la educación universitaria y el mundo del trabajo, es cada vez más la adecuación de las personas que han recibido educación universitaria al mundo laboral. En este mismo sentido la responsabilidad de la educación superior de formar estudiantes para su buen funcionamiento en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, se abre el debate sobre si la Universidad deba tener entre sus objetivos el de desarrollar la empleabilidad de sus egresados. Pero, ¿qué entendemos por empleabilidad? la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiriese la empleabilidad de los

graduados universitarios como: “Un conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía”

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

La empleabilidad emerge como alternativa para explicar todo aquello que permite a las personas ingresar o permanecer en el mercado de trabajo. Es un constructo, pues corresponde a una serie de afirmaciones y acepciones que no configuran todavía un corpus conceptual para facilitar su discusión teórica.

La empleabilidad es una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que implica la aprehensión de objetivos móviles, así como aprender a aprender y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo (Enríquez y Rentería, 2007).

Rodríguez *et al.*, (2007) puntualizan a continuación los componentes que se derivan de esta concepción:

#### **2.4.1. COMPONENTES**

##### **POTENCIALIDADES PERSONALES COMPETENCIAS**

- Conocimientos y habilidades (saber y saber hacer). Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional.
- Atributos personales (saber ser y saber estar). Competencias de acción profesional-transversales.

## **HABILIDADES DE MÁRKETING Y DISPOSICIÓN PARA EL EMPLEO**

- Habilidades de gestión de la carrera. Autoconocimiento, conocimiento de las características, requisitos y oportunidades de mercado de trabajo, toma de decisiones, habilidades para desarrollar e implementar proyectos profesionales.
- Habilidades de búsqueda de empleo. Conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo.
- Actitud/disponibilidad. Adaptación al desarrollo del mercado de trabajo, realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica.

## **PRESENTACIÓN. DEMOSTRAR LAS POTENCIALIDADES Y VENDERLAS DE UNA FORMA ADECUADA**

- Presentación de CV. Especialmente la experiencia laboral.
- Acreditación de cualificaciones y aprendizajes.
- Referencias y recomendaciones.
- Técnicas de entrevista.

## **CONTEXTO PERSONAL Y LABORAL**

- Factores externos: Estructura, condiciones y características del mercado laboral.
- Circunstancias personales: Edad, estado, salud, etc.
- Interrelación entre la situación personal y el mercado laboral: Políticas y estrategias de selección y formación, beneficios fiscales y políticas de empleo.

## **2.5. INSERCIÓN LABORAL**

Desde el punto de vista de Larrazábal y Morales (2010) la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de

trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural).

Al hablar de inserción laboral se aprecia que existen diferentes conceptos que por lo general son utilizados como sinónimos (inserción ocupacional, inserción social, inserción profesional, reinserción, etc.).

Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional. Sin embargo si el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, se utiliza el término de inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está estrechamente relacionado con el currículum formativo.

## **2.6. LAS COMPETENCIAS**

Ser competente es saber que se hace con lo que se sabe en un determinado contexto, la amplitud del concepto competencia quedará delimitada por tres dimensiones básicas: el saber, el poder y el querer. De tal modo que el saber estaría vinculado necesariamente con los conocimientos y aptitudes; el poder quedaría vinculado con las capacidades y habilidades para poder aplicar dichos conocimientos a una situación en concreto, así como con las oportunidades y restricciones que define el entorno; y el querer sería el complemento motivacional y actitudinal que permite el desarrollo adecuado de un trabajo (Calvo, 2009)

Lorente *et al.*, (2011) indican que como principal referente para la formación del individuo, el mundo universitario no ha hecho sino centrar su interés en la determinación del perfil profesional necesario y por tanto de sus competencias-para el desarrollo de la actividad. El perfil profesional, entendido de manera esquemática como el conjunto de competencias que identifican la formación de

una persona capacitándola para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de las funciones y tareas de una determinada profesión.

Las competencias se refieren a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación. Competencia que, fundamentalmente, son las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico concreto.

Estos autores identifican tres tipos de competencias:

### **2.6.1. COMPETENCIAS SOCIALES**

Referidas a la condición del/la ciudadana que forma parte de una realidad social (ejemplo: la capacidad para trabajar en grupo tanto desde el punto de vista de la participación como desde la capacidad de su liderazgo). (Lorente *et al.*, 2011)

### **2.6.2. COMPETENCIAS ACADÉMICAS**

Referidas a la condición del estudiante, el trabajo del cual es el de aprender en un ámbito determinado de conocimientos y experiencias (ejemplo: capacidad de sistematizar información sobre una determinada temática y adoptar una posición debidamente justificada). (Lorente *et al.*, 2011)

### **2.6.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Referidas a la necesidad de preparar al estudiante para actuar con las mayores garantías posibles en el ámbito laboral (Ejemplo: capacidad de aportar soluciones posibles y debidamente fundamentadas ante un problema o una situación práctica).

A su vez, cada una de las titulaciones universitarias, ha concretado en base a estudios de la realidad laboral de egresados, las actividades en las que titulados pueden actuar en un futuro laboral, en las que aplican las competencias mencionadas anteriormente. A estas salidas laborales se las ha llamado perfiles profesionales.

La competencia como capacitación se referirá al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias desarrollar a través de la formación. (Lorente *et al.*, 2011)

## **2.7. ANALISIS DE PUESTOS**

Tal como comenta Reyes (2010?) el análisis de puestos responde a una urgente necesidad de las empresas para organizar eficazmente los trabajos de éstas, es indispensable conocer con toda precisión “lo que cada trabajador hace” y “las aptitudes que requiere para hacerlo bien”.

### **2.7.1. PUESTO**

El autor puntualiza que un trabajador realiza normalmente un conjunto fijo de actividades, porque de ello depende la perfección de éstas y la organización misma de la empresa. Se forman así, grupos de las mismas de la empresa. Se forman así, grupos de las mismas con una unidad funcional perfectamente definida. Cada una de estas unidades de trabajo recibe el nombre de “puesto”. (Reyes, 2010?)

### **2.7.2. CONJUNTO DE OPERACIONES**

También señala que todo trabajador “hace algo” concreto y definido, sea en forma continua, sea periódica o eventualmente. Estas operaciones constituyen por su materialidad el elemento más visible y apreciable del puesto. (Reyes, 2010?)

### **2.7.3. CUALIDADES, RESPONSABILIDADES Y CONDICIONES**

El autor describe que para que estas operaciones sean productivas, el trabajador necesita poseer ciertas aptitudes físicas así como habilidades y conocimientos. Se

engendran además en el trabajo un conjunto de responsabilidades que no debe asumir. Y, por último, el trabajador durante sus labores. Todo esto debe tomarse en cuenta para tener una idea completa y precisa de lo que es un puesto (Reyes, 2010?).

#### **2.7.4. UNIDAD ESPECÍFICA DE TRABAJO**

Como las operaciones y requisitos de un puesto están ligados con vista en la eficiencia de la producción y las posibilidades de actuación humana normal, cada uno de ellos forma una unidad específica, es decir, que difiere de otros puestos por la naturaleza, número o estructuración de las operaciones que comprende, o de los requisitos que supone (Reyes, 2010?).

#### **2.7.5. IMPERSONALIDAD DEL PUESTO**

Las operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones de un puesto, no son las del obrero concreto que lo ocupa en determinado momento, sino las que deben exigirse como mínimo indispensable a cualquiera que vaya a ocuparlo. Por eso, un mismo puesto puede ser desempeñado por varias personas a la vez, pueden trabajar en una oficina varias mecanógrafas, muchos choferes en una línea de transportes, etc., que hacen exactamente lo mismo (Reyes, 2010?).

#### **2.7.6. LA OCUPACIÓN**

Es el conjunto de operaciones y características comunes a varios puestos que tienen entre sí íntima relación funcional. Así dentro de la ocupación “mecánico”, caben los puestos de tornero, fresador, esmerilador, taladrista, etc.

La diferencia entre ocupación y puesto es la que se da entre el género y las especies que comprende (Reyes, 2010?).

#### **2.7.7. EL TÍTULO DEL PUESTO**

Es el término con el que se conoce y se determina. Todo el conjunto de operaciones y requisitos complejos que integran un puesto, tienen que designarse con una sola palabra, o la más, con unas cuantas. El título debe ser por ello de tal naturaleza, que no comprenda, ni más, ni menos elementos de los que forman el puesto (Reyes, 2010?).

## 2.8. SEGUIMIENTO DE GRADUADOS

Simón y Arellano (2009) comparten los antecedentes de los ESG argumentando que los ESG (Estudios de Seguimiento de Graduados) tuvieron su origen en los Estados Unidos y en algunos países de Europa; en México, dichos estudios se inician en la década de los setenta abarcando el área metropolitana de la ciudad de México siendo pioneras la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (UAM-A), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza (ENEP-Z), mientras que en provincia las primeras universidades en llevar a cabo estos estudios fueron la Universidad Veracruzana (UV) y la Universidad Autónoma de Nuevo León.

La expresión seguimiento en términos generales incluye una actividad continua que provee información sobre el progreso de un programa, entidad, política, entre otros, mediante la incorporación de avances periódicos y metas predefinidas. Si esta actividad es analizada desde un enfoque orientado hacia el desempeño, proporciona elementos para la acción correctiva y establece vínculos de responsabilidad entre los ejecutores y sus resultados, sin entrar a examinar en detalle la causalidad entre las intervenciones y sus efectos, de ahí que sea utilizado en diferentes campos. Es fácil entender que el concepto de seguimiento se considera como una aproximación al análisis efectuado de los fenómenos y su comportamiento que han presentado a través del tiempo, mismo que al querer utilizarlo como estrategia de evaluación, exige que el objeto de estudio esté integrado por poblaciones cuyos miembros comparten la experiencia o proceso que se va a evaluar

Los procesos de seguimiento a egresados son un compromiso que tiene la Universidad que le permite analizar y confrontar sus procesos de formación con la realidad laboral en la que se desempeñan sus graduados. Por medio de estos seguimientos las instituciones de educación superior pueden evaluar la calidad y eficiencia de sus programas (Duque y Ortíz, 2011).

La visión sobre el proceso que viven sus graduados les proporciona a las Instituciones de Educación Superior (IES) un escenario estratégico que les ayuda a dilucidar como éstas pueden contribuir de manera más pertinente al aumento de los niveles de desarrollo humano y equidad social regional y nacional. Ello en tanto el desempeño de los profesionales egresados de las IES resulta determinante para el mejoramiento, estancamiento o disminución tanto de la riqueza social como de los niveles de productividad y competitividad local y nacional, en ambientes que demandan mayores estándares en estos ámbitos.

Los graduados del Sistema de Educación Superior deben seguir siendo parte activa de las comunidades universitarias y del sistema social. Su actuación está determinada por sus fundamentos profesionales y su responsabilidad social, así como por el mercado laboral y el entorno en el que se desenvuelve.

En ese sentido, las Instituciones de Educación Superior necesitan realizar un continuo seguimiento al desempeño de sus graduados con el propósito de determinar si los niveles de pertinencia de la formación ofrecida, la ubicación laboral, el autoempleo, las prácticas profesionales y la calidad de las actividades que desarrollan, se corresponden con los propósitos de formación definidos de manera autónoma e institucional en cada proyecto educativo.

Es decir, la participación de los Graduados debe ir más allá de un formalismo o un requisito, convirtiéndose en un elemento central de los procesos de autoevaluación institucional. Es igualmente necesario que se les reconozca su lugar dentro de la estructura formal, no como un elemento de poder sino como un protagonista de la vida democrática del quehacer institucional en desarrollo de sus fines misionales.

Las IES deben considerar al graduado en todas sus dimensiones, dentro de las cuales se cuenta la proyección de su imagen en la comunidad como un dinamizador del crecimiento y desarrollo social. Esta concepción del graduado como un ente perfectible, debe inspirar nuevas políticas de la institución universitaria a nivel de los distintos programas.

Debe existir una relación de doble vía entre la institución y su graduado; por parte de la institución, para hacer llegar a sus graduados los avances realizados a su interior y los progresos en la frontera del conocimiento; por parte del graduado, en cuanto su experiencia profesional y social le permita a la institución obtener información para generar continuamente procesos de auto evaluación en aras de la calidad.

Es claro que de esta relación surgen beneficios mutuos, para la institución está la posibilidad de evaluar o, de ser el caso, redefinir su quehacer; y para el graduado, la oportunidad de mejorar en forma permanente su acción laboral, social y profesional.

Uno de los mecanismos para establecer la relación UNIVERSIDAD - GRADUADO es a través de los estudios de seguimiento e impacto, los cuales se orientan a evaluar la pertinencia de los programas mediante el conocimiento de las trayectorias sociales, laborales y académicas de los graduados, caracterizar los procesos de inserción y permanencia laboral, y constituir indicadores de calidad de la educación con base en los resultados obtenidos. (UCP, s.f.)

En el manual de Consejos y Sugerencias para el seguimiento de graduados Ramos (2010) define que los estudios de graduados buscan contribuir a la explicación del desempeño profesional. Para lograr esto, tales estudios necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado.

### **2.8.1. SU PROPÓSITO**

La Red Grada2 y la Asociación Columbus (2006) transcribieron que el propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados.

Las encuestas de egresados (estudios de seguimiento) sirven para recopilar datos sobre la situación laboral de los egresados más recientes con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional. Las encuestas de egresados también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como del “desempeño” de los egresados en el mercado laboral (Reyes, 2010).

### **2.8.2. OBJETIVOS DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS**

Uno de los objetivos y el más importante de todos para los estudios de seguimiento de graduados es la acreditación y evaluación.

#### **ACREDITACIÓN - EVALUACIÓN**

Los autores anteriormente mencionados fundamentan que la educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, como resultado, la inversión en la educación, por parte tanto de la oferta como la demanda, abarca varias necesidades y consecuencias.

Los estudiantes futuros deben elegir entre diversas instituciones con respecto a sus direcciones futuras. Es necesario asegurar y garantizarles calidad en la formación y el valor de los títulos otorgados en las diversas instituciones.

Muchas veces, las instituciones se ven obligadas a buscar la acreditación no sólo para ganar credibilidad en el mercado educativo, sino también para beneficiarse de los subsidios públicos o privados (fideicomisos).

Para los empleadores, la acreditación garantiza las competencias de las personas y la calidad de los estudiantes egresados de una institución dada.

Según estas perspectivas, los estudios de seguimiento de graduados son esenciales para proporcionar los datos necesarios para generar los registros de acreditación y el mejoramiento de la calidad de las universidades. Por ello este

manual ha considerado importante señalar los temas principales para el seguimiento de graduados (Reyes, 2010).

De acuerdo a Maya y Herrera (2011) los graduados son parte del mercado real y potencial de la institución, por lo tanto, es necesario interpretar su realidad y necesidades como una alternativa para satisfacer sus requerimientos de crecimiento personal, profesional y empresarial en la mediana, pequeña y gran empresa, que posibilite acceder a información válida y confiable. Sin información sobre el desempeño profesional del graduado y su percepción sobre el servicio educativo una vez en el mercado, la capacidad de identificar y desarrollar acciones correctivas, preventivas y de mejora de los mismos, se ve limitada.

El desarrollo pleno de las funciones misionales de la Educación Superior exige un mayor contacto con los sectores económicos, públicos y privados, donde el graduado ya está inserto, para desarrollar su proyección social (extensión) y transferir conocimiento obtenido (producto de la investigación y otras actividades) a otros actores.

### **2.8.3. TEMAS PRINCIPALES EN EL SEGUIMIENTO DE GRADUADOS**

Siguiendo con el contexto la **Red Grada2 y la Asociación Columbus (2006)** en el Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, puntualizan y argumentan los siguientes temas principales que tienen que ver con el perfil del graduado, situación de los graduados en el mercado laboral y la relación con la institución de egreso.

- **PERFIL DEL GRADUADO**

Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de graduados, un requisito inicial es conocer el perfil de los graduados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.

El perfil del graduado incluye un componente estable, es decir, la información demográfica básica de cada individuo (género, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, formación preuniversitaria, etc.) y un componente dinámico, que es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo (lugar de residencia, nivel de ingresos, estado civil, puesto de trabajo, etc.). La información del primer componente se obtiene generalmente de los registros estadísticos de las universidades, mientras que la información actualizada del segundo componente se obtiene a través de la aplicación de encuestas.

- **SITUACIÓN DE LOS GRADUADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO**

Las transformaciones técnico-científicas han requerido nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación.

Este escenario demanda acciones constantes de seguimiento y evaluación de los graduados, ya sea para la reorganización interna de los programas, ya sea para la proposición de nuevos programas.

La Red Grada2 y la Asociación Columbus (2006) apuntan que los estudios de seguimiento de graduados deben considerar el análisis de los siguientes literales que tiene que ver con los factores:

**A. EL PRIMER EMPLEO**

**a) EL ACCESO AL PRIMER EMPLEO**

- Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo.
- Medio para la obtención del primer empleo (bolsa de trabajo, contactos personales, avisos en la prensa).

**b) LAS CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO**

- Salario.
- Puesto desempeñado.
- Sector económico de la organización.
- Tipo de organización (pública o privada).

- Tipo de actividad (dependiente o independiente).
- Posición jerárquica en la organización, etc.

## **B. LA COHERENCIA ENTRE LA FORMACIÓN Y EL TIPO DE EMPLEO**

- a) Relación del empleo con el área de estudio.
- b) El título le garantizó el ingreso o fue irrelevante.
- c) La contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo.
- d) La formación le permitió al graduado responder a las demandas del empleo con relación a: Desempeño de habilidades operacionales, tomas de decisiones, iniciativa necesaria en su desempeño, adaptación a las normas de la empresa.

## **RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN DE EGRESO**

En esta sección se presentan los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de los graduados en relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución (Red Gradua2 y la Asociación Columbus, 2006).

### **2.8.4. ELEMENTOS IMPORTANTES PARA EVALUAR GRADUADOS**

Además indican que uno de los elementos más importantes para poder llevar a cabo un estudio de seguimiento de graduados es disponer de una buena base de datos, actualizada con las direcciones y teléfonos de los graduados. La dirección de los padres suele ser más estable que la que tiene el alumno, por lo que puede ser una vía para localizar a los graduados (Red Gradua2 y la Asociación Columbus, 2006).

### **2.8.5. TÉCNICAS PARA OBTENER INFORMACION DE LOS GRADUADOS**

La Red Gradua2 y la Asociación Columbus (2006) señalan a continuación algunas de las técnicas que se transcriben en el manual puesto que permitirán depurar y mejorar la base de datos de direcciones de los graduados.

- Bases de datos de las bolsas de trabajo de la universidad.
- Bases de datos de instituciones gubernamentales.
- Otras bases de datos de la Universidad. Como pueden ser las de la biblioteca, de los centros de formación, del postgrado y del sistema financiero contable.
- Colegios profesionales.
- Asociaciones de estudiantes y de egresados.
- Técnica de bola de nieve. Partiendo de un número reducido de sujetos, se puede obtener información de un número mucho más amplio a partir de los contactos y datos que proporcionan cada uno de ellos.
- Otras técnicas. Existe otro tipo de métodos para obtener la información de los graduados que van desde acudir a buscadores de Internet o empresas especializadas en la localización de personas, a contactar con los empleadores o a poner anuncios en los medios de comunicación informando del estudio.
- Si no existen bases de datos adecuadas o alguna asociación a la que se pueda contactar, otra posibilidad es organizar eventos que llamarán la atención de los egresados (conferencias, talleres, entre otros). Esto no sólo ayuda a generar datos de contacto, sino también involucra y motiva a los graduados.

#### **2.8.6. INSTRUMENTO PARA HACER CONTACTO CON GRADUADOS POR PRIMERA VEZ**

La Red Grada2 y la Asociación Columbus (2006) contextualizan que el primer instrumento para hacer contacto por primera vez con los graduados podría incluir únicamente los siguientes datos:

- Dirección
- Estudios actuales
- Empleo actual
- Información sobre la institución educativa/laboral
- Expectativas relacionadas con su institución educativa/laboral

### **2.8.7. REFLEXIONES**

Sandoval (2009) reflexiona que la universidad debe acercarse al entorno local, nacional e internacional para estar en condiciones de seguir generando conocimientos y proponer nuevas soluciones con la participación de los investigadores, profesores y alumnado.

Para los estudiantes, la aproximación a la realidad es vital para que conozcan el mundo laboral al cual se enfrentarán una vez que hayan concluido sus estudios académicos. Una vez que el estudiante sale del espacio académico resulta difícil que las autoridades escolares den seguimiento a su trayectoria laboral; de ahí que los estudios de seguimiento a egresados se vuelven valiosos en la medida en que se busca rescatar su trabajo (lugares en los cuales se han podido insertar), la satisfacción académica (relación entre sus estudios en el aula y cómo éstos le han permitido ejercer en su práctica profesional), y sus expectativas de educación continua (cursos de actualización, diplomados o posgrados).

Ser egresado universitario no siempre representa el final de una educación profesional pues el mercado laboral estará demandando profesionistas calificados por lo que la formación permanente va más allá del nivel de grado correspondiente.

### **2.9. MÉTODO Y TÉCNICA**

La palabra método viene del latín meta = meta y Hodos = camino. Camino para llegar a un lugar determinado. Didácticamente: camino para alcanzar los objetivos estipulados en el plan de enseñanza. “Manera de conducir el pensamiento y las acciones para alcanzar la meta preestablecida”.

Mientras que técnica viene del griego technicu y del latín technicus que significa relativo al arte. Simplificando quiere decir cómo hacer algo. Así pues el método indica el camino y la técnica como recorrerlo (Kuri, 2008).

### 2.9.1. EL MÉTODO CIENTÍFICO

Por método científico se entiende el mecanismo que utilizan los científicos a la hora de proceder con el fin de exponer y confirmar sus teorías. Las teorías científicas, destinadas a explicar de alguna manera los fenómenos que observamos, deben apoyarse en experimentos que certifiquen su validez. El pilar básico del método científico es la reproducibilidad, es decir, la capacidad de repetir un determinado experimento (Bacon, 2012).

Para Ruíz (2007) el método científico es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación.

Al referirse a las formas de existencia de los procesos objetivos, Eli de Gortari lo está haciendo a las diversas maneras en que los procesos de por sí existentes se desarrollan y sólo a ellos; y cuando dice que la finalidad es desempeñar sus conexiones internas y externas, se está refiriendo fenomenológicamente al proceso natural de los acontecimientos de la naturaleza, pero no a todos, solo a aquellos que aún no tienen una explicación acabada que cien cuenta precisamente del cómo suceden tales o cuales fenómenos, y de los que una vez desentrañados y explicados sus procesos, se derivan leyes, teorías, modelos, que más tarde serán punto de partida para la búsqueda de nuevos conocimientos.

El método científico se emplea con el fin de incrementar el conocimiento y en consecuencia aumentar nuestro bienestar y nuestro poder (objetivamente extrínsecos o utilitarios).

Según Olvera (2011) el método científico (del griego: -meta = hacia, a lo largo-odos = camino-; y del latín scientia = conocimiento; camino hacia el conocimiento) es un método de investigación usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias. Consiste en la realización de una

serie de procesos específicos que utiliza la Ciencia para adquirir conocimientos. Estos procesos específicos son una serie de reglas o pasos, bien definidos, que permiten que al final de su realización se obtengan unos resultados fiables.

Es de vital importancia para la ciencia en general, porque ha sido el responsable directo de todos los avances que se han producido en todos los campos científicos y que por ende han influido sobre nuestra sociedad. Gracias a sus componentes estructurales y a lo que busca en si este método ha dado los pasos necesarios para que grupos de científicos dedicados a su materia vayan descubriendo, analizando e investigando.

**El método científico es:**

**Objetivo**, porque se adecua a la realidad y se aplica a los hechos verídicos.

**Racional**, ya que siempre tiene una explicación de las cosas y porque está integrado a principios y leyes.

**Sistemático**, porque sus elementos siempre están relacionados entre sí, tiene un orden y jerarquía.

**Fáctico**, porque siempre parte de los hechos dados de la realidad, no estudia entes que no se hayan generado por la experiencia.

**Trascendente**, sin duda ya que va más allá de los hechos y de las apariencias, nunca se limita.

**Analítico**, por que estudia los fenómenos con mayor profundidad.

**Auto correctivo y progresivo**, porque siempre está abierto a nuevas aportaciones.

**Comunicable**, porque se brinda a todo aquel cuya cultura permita entenderlo.

**Verificable**, siempre debe someterse a prueba, no acepta nada que no se adecue a la realidad.

**Metódico**, porque planea procedimientos para los fines que se persigue y para la forma de obtenerlo.

**Explicativo**, investiga las causas, busca explicaciones del porque son las cosas así y no de otra manera, porque permite modificar hipótesis en beneficio de la sociedad.

## **ETAPAS DEL MÉTODO CIENTÍFICO**

Arteaga y Fernández (2010) transcriben las etapas fundamentales del método científico que son las siguientes:

**La existencia de un problema**, de una laguna del conocimiento, de una situación que no ha podido tener solución por el pensamiento ordinario o sentido común, y que se presenta en la vida diaria del hombre como una necesidad.

**Búsqueda, recolección y análisis de toda la información existente hasta ese momento** acerca del problema o cualquier conocimiento o experiencia acumulada previamente por la ciencia relacionada directa o indirectamente con el problema.

**La formulación de hipótesis o conjeturas**, que de modo aparentemente lógico, racional, dan solución al problema, o es la clase que permite resolver la necesidad planteada, o explica la esencia de lo que no se conoce.

### **2.9.2. EL MÉTODO HISTÓRICO – LÓGICO**

Según Ochoa (2012) el método histórico está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia. Los métodos lógicos se basan en el estudio histórico poniendo de manifiesto la lógica interna de

desarrollo, de su teoría y halla el conocimiento más profundo de esta, de su esencia. La estructura lógica del objeto.

### **2.9.3. EL MÉTODO ANALÍTICO**

Según Martínez (2012) el método analítico es aquél que se caracteriza por el análisis de cada uno de los elementos que forman parte del fenómeno que se investiga y procede a la revisión ordenada de cada uno de sus elementos que componen el fenómeno de estudio, para preceder a la observación de las causas, la naturaleza y los efectos.

El método analítico observa y penetra cada una de las partes de un objeto que se considera como unidad. En la Investigación documental es aplicable desde el principio, en el momento en que se revisan uno por uno los diversos documentos o libros que nos proporcionarán los datos buscados.

Siguiendo con la definición García (2012) este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.

Descartes (2009) argumenta que el método analítico toma por punto de partida el conocimiento buscado, y retrocede, suponiendo órdenes de dependencia en los que ese conocimiento está incluido, hasta lograr la conexión con cadenas deductivas que son ya conocidas y evidentes. Con esto, el conocimiento buscado encuentra su lugar en aquel orden de dependencia que tomaba su punto de partida en los principios mismos. Este procedimiento es posible sólo gracias al precepto del orden; pues este orden se observa a veces mejor al retroceder buscando conexiones de dependencia en sentido inverso al del orden deductivo, hasta lograr la conexión salvadora con verdades ya conocidas. A este procedimiento se lo llama análisis, o método analítico. No es más que una aplicación del precepto que nos manda empezar por los objetos más simples y más fáciles de encontrar y suponer un orden allí donde no lo encontramos naturalmente.

Ruíz (2007) argumenta que el método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

### **¿Qué significa Analizar?**

Ruíz (2007) transcribe que analizar significa desintegrar, descomponer un todo en sus partes para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos, así como las relaciones entre sí y con el todo. La importancia del análisis reside en que para comprender la esencia de un todo hay que conocer la naturaleza de sus partes. El todo puede ser de diferente índole: un todo material, por ejemplo, determinado organismo, y sus partes constituyentes: los sistemas, aparatos, órganos y tejidos, cada una de las cuales puede separarse para llevar a cabo un análisis más profundo (esto no significa necesariamente que un aparato u órgano tenga que separarse básicamente del resto del organismo; en otras palabras, aislar un órgano o aparato significa aquí que no se tomen en cuenta las demás partes del todo).

El análisis va de lo concreto a lo abstracto ya que mantiene el recurso de la abstracción puede separarse las partes (aislarse) del todo así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo (una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales; luego, es un concreto de pensamiento).

Según Lopera *et al.*, (2010) el análisis, entendido como la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos, ha sido uno de los procedimientos más utilizados a lo largo de la vida humana para acceder al conocimiento de las diversas facetas de la realidad. Aunque la forma clásica de entender el método analítico ha sido la de un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general (lo

compuesto) a lo específico (lo simple), es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas.

#### **2.9.4. TIPOS DE TÉCNICAS**

Los tipos de técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación fueron encuestas, entrevista y la observación.

##### **ENCUESTA**

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas. Varios autores llaman cuestionario a la técnica misma. Los mismos u otros, unen en un mismo concepto a la entrevista y al cuestionario, denominándolo encuesta, debido a que en los dos casos se trata de obtener datos de personas que tienen alguna relación con el problema que es materia de investigación (Puente, 2013).

La encuesta es un proceso interrogativo que finca su valor científico en las reglas de su procedimiento, se le utiliza para conocer lo que opina la gente sobre una situación o problema que lo involucra, y puesto que la única manera de saberlo, es preguntárselo, luego entonces se procede a encuestar a quienes involucra, pero cuando se trata de una población muy numerosa, sólo se le aplica este a un subconjunto, y aquí lo importante está en saber elegir a las personas que serán encuestadas para que toda la población esté representada que serán encuestados para que toda la población éste

representada en la muestra; otro punto a considerar y tratar cuidadosamente, son las preguntas que se les darán.

El tipo de información que se recoge por este medio por lo general corresponde a: opiniones, actitudes y creencias, etc.; por lo tanto, se trata de un sondeo de opinión. Solo cuando las entidades gubernamentales requieran de la opinión de toda la población, acucien al referéndum o al levantamiento de un censo (Ruíz, 2007).

## **ENTREVISTA**

Puente señala que la entrevista es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir (Puente, 2013).

Ruíz (2007) dice que la entrevista es la práctica que permite al investigador obtener información de primera mano. La entrevista se puede llevar a cabo en forma directa, por vía telefónica, enviando cuestionarios por correo o en sesiones grupales.

La entrevista es personal y esta puede definirse como una entrevista cara a cara, donde el entrevistador pregunta al entrevistado y recibe de éste las respuestas pertinentes a las hipótesis de la investigación. Las preguntas y su secuenciación marcarán el grado de estructuración del cuestionario, objeto de la entrevista.

La entrevista personal tiene la ventaja de que el entrevistador puede dirigir el comportamiento del entrevistado, lo cual le permitirá obtener mejores entrevistas, que las que se hacen por correo o vía telefónica.

La entrevista personal tiene tanto ventajas como desventajas en su aplicación. Una de sus ventajas es la profundidad y el detalle de la información que se puede obtener. Otra ventaja es que el entrevistador tiene un mayor control sobre el entrevistado (si tiene la habilidad) respecto a otros métodos, además de que se puede ampliar o aclarar la pregunta.

Respecto a las desventajas, se pueden señalar dos principales: el costo por entrevista, y que es frecuente encontrarse con entrevistados que no gustan mucho de tratar con extraños, especialmente cuando plantean preguntas de tipo personal.

## **OBSERVACIÓN**

De acuerdo a Ochoa (2012) el investigador conoce el problema y el objeto de investigación, estudiando su curso natural, sin alteración de las condiciones naturales, es decir que la observación tiene un aspecto contemplativo.

La observación configura la base de conocimiento de toda ciencia y, a la vez, es el procedimiento empírico más generalizado de conocimiento.

La observación es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación.

### **2.9.5. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Wigodski (2010) señala que las estadísticas de por sí no tienen sentido si no se consideran o se relacionan dentro del contexto con que se trabajan. Por lo tanto es necesario entender los conceptos de población y de muestra para

lograr comprender mejor su significado en la investigación educativa o social que se lleva a cabo.

## POBLACIÓN

Wigodski (2010) define que la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.



**Gráfico 2.2.** Proceso estadístico de población y muestra

De acuerdo a Tamayo (2011) una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

## MUESTRA

Este autor señala que la muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas

dentro del proceso. La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

Wigodski (2010) argumenta que la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

1. **ALEATORIA.-** cuando se selecciona al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido.
2. **ESTRATIFICADA.-** cuando se subdivide en estratos o subgrupos según las variables o características que se pretenden investigar. Cada estrato debe corresponder proporcionalmente a la población.
3. **SISTEMÁTICA.-** cuando se establece un patrón o criterio al seleccionar la muestra. Ejemplo: se entrevistará una familia por cada diez que se detecten.

El muestreo es indispensable para el investigador ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población.

El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, pero por regla general se debe usar una muestra tan grande como sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponibles. Entre más grande la muestra mayor posibilidad de ser más representativa de la población.

En la investigación experimental, por su naturaleza y por la necesidad de tener control sobre las variables, se recomienda muestras pequeñas que suelen ser de por lo menos 30 sujetos. En la investigación descriptiva se emplean muestras grandes y algunas veces se recomienda seleccionar de un 10 a un 20 por ciento de la población accesible.

### **2.9.6. SATISFACCIÓN**

Una de las variables estudiadas fue la satisfacción de los graduados con la instrucción recibida, para ello primero es necesario conocer qué es la satisfacción.

Kotler (2005) citado por Thompson (2013) define la satisfacción como "el nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas.

Giraldo (2012) señala que la satisfacción, es el valor de sentirse bien en medio de alguna situación, y por alguna razón.

La satisfacción nos hace sentir realizados, nos provee alegría y comodidad con el momento que vivimos, nos lleva a anhelar que nunca termine lo que está presente.

El valor de la satisfacción está presente cuando hemos logrado algo, o cuando algo bueno ocurre a nuestro alrededor.

La satisfacción es el sentimiento en nuestro interior de paz, de regocijo, de buena energía.

#### **ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN**

La Escala General de Satisfacción de Overall (2012?) que se muestra en la tabla 2.1. fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes:

- a. Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción.
- b. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo o educación percibida.

**Tabla 2.1.** Escala de satisfacción (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Condiciones físicas del trabajo							
Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
Tus compañeros de trabajo							
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
Tu superior inmediato							
Responsabilidad que se te ha asignado							
Tu salario							
La posibilidad de utilizar tus capacidades							
Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación, puede ser utilizada para cualquier otro tipo de investigación como es el caso de la satisfacción de estudiantes cuyos parámetros de evaluación tienen que ir acorde a cada tipo institución evaluada.

### 2.9.7. ANÁLISIS FODA

Salazar (2010) define que el análisis FODA es una técnica identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. En inglés SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats).

Es la sigla usada para referirse a una sigla analítica que permite realizar un diagnóstico sobre un tema basándose en información obtenida. Permite identificar y mostrar las fortalezas y debilidades (factores endógenos) y las eventuales oportunidades y amenazas (factores exógenos) que se pueden presentar en el entorno.

La parte interna involucra aspectos sobre los cuales se tiene cierto grado de control. La parte externa tiene que ver con las circunstancias sobre las cuales se tiene poco o ningún control directo.

Es la sigla usada para referirse a una herramienta analítica que le permitirá trabajar con toda la información que posea sobre su negocio, útil para examinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

El análisis FODA tiene múltiples aplicaciones y puede ser usado por todos los niveles de la corporación y en diferentes unidades de análisis tales como producto, mercado, producto-mercado, línea de productos, corporación, empresa, división, unidad estratégica de negocios, etc. (Directorio electrónico de Guatemala, 2009).

## **FORTALEZAS**

Son las capacidades especiales con las que cuenta la empresa, se tiene una posición privilegiada frente a las otras ideas o negocios, son los recursos que se controlan, las capacidades y habilidades que se poseen y las actividades que se desarrollan positivamente (Salazar, 2010).

Según Muñiz (2008) son capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y, consecuentemente, ventajas competitivas que deben y pueden servir para explotar oportunidades. Considere áreas como las siguientes:

**Análisis de Recursos.-** Capital, recursos humanos, sistemas de información, activos fijos, activos no tangibles.

**Análisis de Actividades.-** Recursos gerenciales, recursos estratégicos, creatividad.

**Análisis de Riesgos.-** Con relación a los recursos y a las actividades de la empresa.

**Análisis de Portafolio.-** La contribución consolidada de las diferentes actividades de la organización (Directorio electrónico de Guatemala, 2009).

## **DEBILIDADES**

Son aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de la estrategia de la empresa, constituyen una amenaza para la organización y deben, por tanto, ser controladas y superadas (Muñiz, 2008).

La principal característica de las debilidades es el afectar en forma negativa y directa el desempeño de la empresa, derivándose en malos productos o servicios. Una debilidad puede ser disminuida mediante acciones correctivas. Hágase preguntas como éstas:

¿Cuáles son aquellos cinco a siete aspectos donde usted cree que supera a sus principales competidores?

¿Cuáles son aquellos cinco a siete aspectos donde usted cree que sus competidores lo superan? (Directorio electrónico de Guatemala, 2009).

## **OPORTUNIDADES**

Todo aquello que pueda suponer una ventaja competitiva para la empresa, o bien representar una posibilidad para mejorar la rentabilidad de la misma o aumentar la cifra de sus negocios (Muñiz, 2008).

Las oportunidades organizacionales se encuentran en aquellas áreas que podrían generar muy altos desempeños.

Considere:

**Análisis del Entorno.-** Estructura de su industria (Proveedores, canales de distribución, clientes, mercados, competidores).

**Grupos de interés.-** Gobierno, instituciones públicas, sindicatos, gremios, accionistas, comunidad.

**El entorno visto en forma más amplia.-** Aspectos demográficos, políticos, legislativos, etc. (Directorio electrónico de Guatemala. 2009).

## **AMENAZAS**

Toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia, o bien reducir su efectividad, o incrementar los riesgos de la misma, o los

recursos que se requieren para su implantación, o bien reducir los ingresos esperados o su rentabilidad. (Muñiz, 2008)

Las amenazas organizacionales están en aquellas áreas donde la empresa encuentra dificultad para alcanzar altos niveles de desempeño.

**Pregúntese:**

¿Cuáles son realmente las mayores amenazas que enfrenta en el entorno?

¿Cuáles son las mejores oportunidades que tiene? (Directorio electrónico de Guatemala, 2009)

Para analizar la FODA se necesitan matrices como las que se presentan en la figura 2.1. y 2.2. para conocer la incidencia de cada una de estas fuerzas frente a otras para trazar estrategias.

FACTORES EXTERNOS	FACTORES INTERNOS	<b>FORTALEZAS INTERNAS (F)</b> Como fortalezas en administración, operaciones, finanzas, marketing, investigación y desarrollo, ingeniería.	<b>DEBILIDADES INTERNAS(D)</b> Como debilidades en áreas mostradas en el recuadro de "fortalezas"
<b>OPORTUNIDADES EXTERNAS (O)</b> (Considere también los riesgos) como condiciones económicas actuales y futuras; cambio políticos y sociales; nuevos productos, servicios y tecnología.		<b>ESTRATEGIA FO: maxi-maxi</b> Potencialmente la estrategia más exitosas, utilizando las fortalezas de la organización para aprovechar oportunidades.	<b>ESTRATEGIA DO: mini-maxi</b> Como estrategia de desarrollo para superar debilidades para aprovechar oportunidades.
<b>AMENAZAS EXTERNA(A)</b> Como falla de energía, competencia y áreas similares a las mostradas en el recuadro de "oportunidades" antes citado.		<b>ESTRATEGIA FA: maxi-mini</b> Uso de fortalezas para hacer frente o evitar amenazas.	<b>ESTRATEGIA DA: mini-mini</b> Como atrincheramiento, liquidación, o inversión conjunta para minimizar debilidades y amenazas.

**Figura 2.1. Matriz FODA-Impacto**

<b>MATRIZ FODA</b>	<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<b>PUNTOS FUERTES</b>	ESTRATEGIAS DEFENSIVAS	ESTRATEGIAS OFENSIVAS
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA	ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN

**Figura 2.2. Matriz FODA para trazar estrategias**

### 2.9.7. SPSS

Según Descailleaux (2010) transcribe que el SPSS es un programa estadístico (las siglas SPSS significan “Statistical Package for the Social Science”) muy intuitivo y fácil de utilizar. SPSS implementa menús que permiten realizar análisis complejos de manera rápida y sencilla. Previo a todo ello se debe tener clara la metodología de actuación. SPSS lleva a cabo las tres etapas claves para la realización del estudio estadístico: implementa de forma organizada y ordenada la base de datos, nos ayuda en la manipulación de los datos, e implementa técnicas estadísticas para el análisis de los datos.

El SPSS está estructurado en tres ventanas diferentes:

**Editor de datos de SPSS:** es la primera ventana que aparece nada más acceder al programa. Permite visualizar los datos y las variables con los que vamos a trabajar. Recoge todos los menús para trabajar con los datos y realizar los análisis estadísticos.

**Editor de sintaxis de SPSS:** en esta ventana podemos pegar la sintaxis generada al realizar un cálculo, implementar un método, dibujar un gráfico, en general, al implementar cualquiera de las utilidades que nos ofrece SPSS.

**Visor de resultados de SPSS:** en esta ventana podemos visualizar los resultados del método implementado. La ventana de sintaxis es opcional. En el caso de no utilizar la sintaxis esta ventana no estará habilitada.

## 2.9. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÌ MANUEL FÈLIX LÒPEZ

Según el modelo educativo de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (2012) se detallan argumentan los siguientes puntos:

### 2.11.1. MODELO EDUCATIVO

El modelo educativo incluye:

Conocimientos relevantes y actualizados, busca el desarrollo de habilidades, aptitudes, actitudes y valores, utiliza los métodos participativos y el aprendizaje colaborativo para desarrollar la capacidad de auto aprendizaje apoyado con la guía oportuna del docente y la cultura de la información, lo que permitirá responder a los grandes avances científicos y tecnológicos.

El modelo educativo de la ESPAM MFL radica en bases pedagógicas y filosóficas, la primera de orienta al (SER, HACER Y CONOCER) que son los postulados de la Institución, la segunda se centra en la persona como ser humano, capaz de trascender con identidad propia y diferente a los demás.

Las bases del modelo concuerdan con el plan de desarrollo y con la misión de la Institución. El modelo propuesto **reconoce** la participación en el trabajo científico y en servicios científicos técnicos como vías de primordial importancia para la formación y actualización permanente en el campo profesional, ello se fundamenta no sólo en el trabajo que al respecto se realice sino en la formación que se logra a través de los resultados obtenidos en trabajos científicos, de campo, laboratorios. Publicaciones, eventos, ponencias, entre otros, considerando para el efecto el **SER, HACER Y CONOCER** de los profesionales.

### **2.11.2. RESEÑA**

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí se creó mediante la ley 99-25 del 30 de abril de 1999 en el registro oficial n. 181 como persona jurídica de derecho público, autónoma que se rige por la Constitución Política del estado, ley de educación superior su estatuto orgánico y reglamentos, para preparar a la juventud ecuatoriana, especialmente de Manabí y convertirla en profesionales.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí como respuesta a las necesidades del entorno y mediante un estudio de mercado creo dos programas de estudio en enero 2005 Administración Pública y Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias con el propósito de formar

profesionales capaces de gerenciar empresas liderar áreas administrativas, emprendedores de sus propios negocios, generar empleo y obtener ingresos.

Estos programas responden a la necesidad de fortalecer la oferta académica de la universidad ecuatoriana que impulsa a formar talentos humanos que generaran conocimientos especializados en ciencias administrativas que permitan analizar, manejar procesos administrativos, finanzas públicas y privadas, dinamizar economías locales, administración de bienes y servicios, consultoría empresarial.

Constituyen la carrera en mención la respuesta acertada para cubrir la necesidad de formar líderes en las ramas administrativas, capaces de dirigir y emprender, con una preparación de alto nivel que les permita destacarse en el campo empresarial. La Carrera de Administración de Empresas en la ESPAM MFL tiene un enfoque moderno que hace hincapié en los avances tecnológicos en la aplicación de contenidos y técnicas que posibiliten una gestión administrativa eficiente y efectiva en el sector público y en el amplio mundo de los negocios. Estamos sembrando en tierra fértil con la mejor semilla y aprovechando todos los recursos para que la carrera de Administración de Empresas siempre sea una decisión inteligente para el que quiera ser líder Empresarial.

### **2.11.3.OBJETIVOS GENERALES EDUCATIVOS**

Los objetivos generales educativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López son:

- Proceder con principios morales y éticos en sus actividades profesionales.
- Actuar con sentido de solidaridad para contribuir a la solución de los problemas nacionales, a través de su ejercicio profesional.
- Ser artífice de su autodesarrollo que contribuya al bienestar social mediante el aprovechamiento de los recursos disponibles.

- Contribuir al mantenimiento del equilibrio del ecosistema como patrimonio de la humanidad.
- Poseer espíritu emprendedor, proactivo que le permita generar plazas ocupacionales de desarrollo, aplicando técnicas y habilidades empresariales, dando respuestas a las necesidades regionales y nacionales

#### **2.11.4.OBJETIVOS GENERALES INSTRUCTIVOS**

Los objetivos generales instructivos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López son:

- Analizar fenómenos socioeconómicos.
- Aplicar técnicas de administración en las áreas de finanzas, mercadeo y recursos humanos.
- Direccionar organizaciones públicas y privadas.
- Realizar investigaciones socioeconómicas a los sectores: Públicos y sector Agroindustrial y Agropecuario.
- Aplicar sistemas contables y financieros.
- Participar en la toma de decisiones de organizaciones y empresas con responsabilidad social en un marco ético y legal.
- Generar fuentes de trabajo y de ingreso a través de la creación de empresas.
- Difundir conocimientos administrativos, en beneficio de los sectores que no pueden acceder formalmente, a través de la vinculación.

#### **2.11.5.CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS AGROINDUSTRIALES Y AGROPECUARIAS**

##### **RESEÑA**

De acuerdo a la carrera de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (2012) a fin de satisfacer la

demanda del sector empresarial crea en febrero de 2005 el Programa de Ingeniería Comercial con Mención Especial en Empresas Agroindustriales y Agropecuarias y el programa de Ingeniería Comercial con Mención Especial en Empresas Públicas con el propósito de formar profesionales capaces de gerenciar empresas, liderar áreas administrativas, emprendedores de sus propios negocios y generar empleo e ingresos.

El programa respondió a la necesidad de fortalecer la oferta académica de la universidad ecuatoriana que impulsa la formación del talento humano poseedor del conocimiento especializado en ciencias administrativas que permita analizar, manejar procesos administrativos, finanzas públicas y privadas, dinamizar economías locales, administración de bienes y servicios, consultoría empresarial en general.

En enero de 2008 el programa se convierte en carrera, constituyéndose en unidades académicas que ofrecen una preparación de alto nivel, cuyos profesionales se encuentran ya ocupando sitios en el mercado laboral y destacándose en diversos ámbitos, es que la Carrera de Administración de Empresas de la ESPAM MFL tiene un enfoque moderno que hace hincapié en los avances científicos y tecnológicos, en la aplicación de contenidos y técnicas que posibilitan una gestión administrativa eficiente, efectiva y eficaz en el amplio mundo de la empresa privada.

Estamos sembrando en tierra fértil con la mejor semilla y aprovechando todos los recursos para siempre continuar siendo una decisión inteligente para líderes en administración.

Se han llevado a efecto múltiples eventos de carácter académicos-científicos, como: conferencias, seminarios y en el campo de la investigación tenemos la participación dinámica en semillero y en un proyecto de investigación institucional. Hemos organizado y desarrollado ferias de ciencias, tecnología y de la creatividad, incentivando el emprendimiento y propendiendo a la actualización profesional de los estudiantes.

En el escenario de la vinculación con la comunidad nuestra carrera ha tenido siempre un acercamiento directo con la colectividad a través de: capacitación a estudiantes, padres de familias de escuelas rurales circundantes a la ESPAM MFL, así también la atención a necesidades básicas de diferentes instituciones del Cantón Bolívar.

El Cuerpo Docente y Administrativo se esfuerza día a día por tener un mejoramiento continuo en sus estudios de posgrados, que sin lugar a dudas dicho perfeccionamiento coadyuvará a la formación integral de los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, dando así cumplimiento a la misión de nuestra institución. En el ámbito social, cultural y de recreación se han abierto muchos espacios para que Directivos, Docentes, Administrativos y estudiantes compartan varias actividades mejorando así la convivencia de la familia de Administración de Empresas.

## **CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA**

Según la carrera de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (2012) en los albores del siglo XXI la ESPAM-MFL rediseña el macro currículo de la carrera de Administración de Empresas : Ingeniería en Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias e Ingeniería en Administración Pública que generen conciencia y habilidades técnicas y empresariales, para dar respuesta a las necesidades regionales y nacionales de los sectores privados, en los que se ha identificado el requerimiento de talento humano calificado que aporte en el mejoramiento de la administración competitiva, en el marco de desarrollo sustentable

La Carrera de Administración de Empresas estudia las diferentes estrategias de organizar, ordenar y controlar en un mundo laboral competitivo en donde se requiere líderes en el ambiente empresarial, de acuerdo a estas consideraciones se mencionan los siguientes objetos de trabajo:

- Estudio y planificación de mercado,
- Optimización de procesos administrativos,
- Manejo de sistemas contables financieros,
- Fortalecimiento de la gestión empresarial y
- Desarrollo de ideas de emprendimiento empresarial.

## **OBJETO DE LA PROFESIÓN**

Los Ingenieros Comerciales con mención especial en Administración Agroindustrial y Agropecuarias y los Ingenieros Comerciales con mención especial en Administración Pública se forman con visión multidisciplinaria del proceso administrativo como respuesta a las exigencias de competitividad y de globalización de la gestión organizacional (Carrera de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López 2012).

### **2.12. PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

En la siguiente contexto Palacios (2012) argumenta el diseño del plan de gestión de la calidad del servicio en atención al cliente para la ESPAM MFL mediante de descripción de los siguientes puntos o epígrafes:

#### **2.12.1. OBJETO**

Monitorear el cumplimiento del perfil de egreso a través del seguimiento a graduados.

#### **2.12.1.ALCANCE**

Aplica a toda la documentación e información generada por la Dirección de Carrera y por la Coordinación del Programa de Seguimiento a Graduados de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, en cuanto al monitoreo,

captura de información y generación de reportes para la toma de decisiones en la Unidad Académica.

### **2.12.2.PERIODICIDAD**

El monitoreo se lo realiza al menos una vez al año.

### **2.12.3.RESPONSABLES**

La Dirección de Carrera es el responsable principal de este proceso, se apoya en la Coordinación del Programa de Seguimiento a Graduados conformada por Docentes de la Carrera.

### **2.12.4.DEFINICIONES**

**Graduados:** Persona que termina una carrera y obtiene un título de grado.

**Monitoreo:** es una herramienta de gestión y de supervisión para controlar el avance de los proyectos, programas o planes en ejecución, el cual proporciona información sistemática, uniforme y fiable, permitiendo comparar los resultados con lo que se planificó.

**Reportes:** es un documento donde se presenta el resultado de un estudio en torno a un tema específico. El reporte contiene información recabada de diferentes fuentes de información a través de diversos medios como pueden ser: entrevistas, encuestas, observaciones, medio electrónico etc.

**Software:** conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas que permiten ejecutar distintas tareas en una computadora.

### **2.12.5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

La descripción del procedimiento es todo el proceso que se llevó a cabo en el seguimiento de graduados (**Ver anexo 1**) cuyos procesos se encuentran detallados en un diagrama de flujo; el proceso fue el siguiente:

El Comité de Evaluación interno de la Carrera en cumplimiento a sus actividades solicita información del Indicador A.4.1. Sistema implementado de seguimiento a graduados.

La Dirección de Carrera solicitará a la Jefatura de Cómputo la programación de un software para capturar la información de los graduados de la Carrera.

Jefatura de Cómputo diseña el programa para graduados y envía a Dirección de Carrera para que sea validada.

La Dirección de Carrera revisa el programa y si está conforme envía a la Coordinación de Seguimiento a Graduados y solicita a la Jefatura de cómputo una capacitación del uso del programa. De no estar conforme se solicitarán la readecuación del software a la Jefatura de Cómputo.

Jefatura de Cómputo capacita a los integrantes de la Coordinación de Seguimiento a Graduados para un mejor desenvolvimiento.

La Dirección de Carrera solicita a Vicerrectorado Académico la autorización y la asignación de un link en la página Web de la ESPAM MFL para que los graduados accedan e ingresen información.

Vicerrectorado Académico autoriza y concede el espacio en la página Web de la ESPAM MFL.

La Dirección de Carrera dispone a la Coordinación de Seguimiento a graduados para que proceda a elaborar formatos digitales de captura la información.

Coordinación de Seguimiento a Graduados después de haber recibido capacitación elabora varios instrumentos digitales para obtener información de los graduados y envía a la Dirección de Carrera para que sean analizados.

Dirección de Carrera analiza y aprueba los formatos digitales si están conformes a lo requerido para conocer el cumplimiento del perfil de egreso, de no estarlo comunicará sus observaciones sobre los instrumentos a la Coordinación para su reestructuración.

Coordinación de Seguimiento a Graduados ingresa información al sistema, realiza contactos con los graduados para solicitar ingresen a la página Web de la ESPAM MFL al link de graduados para que llenen las encuestas.

Luego de un plazo (determinado por la Dirección de Carrera) la Coordinación del Programa genera reportes con los datos obtenidos y envía a Dirección de Carrera.

Dirección de Carrera receipta el informe para analizarlo, si está conforme lo envía al Comité de Evaluación Interna de la Carrera, de no estar conforme la documentación será regresada a la Coordinación para su corrección.

Comité de Evaluación Interna de la Carrera analizará el informe para conocer resultados, y enviará sugerencias de ser necesario a Dirección de Carrera, se dejará constancia de lo actuado en el acta correspondiente, el Documento será entregado a Dirección de Carrera.

Dirección de Carrera con aceptación favorable del Comité de Evaluación Interna de la Carrera enviará a Comité de Evaluación Institucional y hará público los resultados obtenidos del monitoreo de los graduados.

El Comité de Evaluación Institucional procede a revisar las evidencias enviadas, en caso de no ser adecuadas comunican al Coordinador del Comité de Evaluación Interno de la Carrera para que explique a Dirección de Carrera el modo de optimizar las evidencias. Si no existen observaciones por parte de Comité Evaluación Institucional se hacen las ponderaciones respectivas además de emitir un informe a Dirección de Carrera.

Dirección de Carrera procede a archivar y remitir copia al Comité de Evaluación Interna de la Carrera para el mantenimiento del Folder de Evidencias de los Indicadores de Evaluación (Palacios, 2012).

## **CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO**

### **3.1. UBICACIÓN**

El desarrollo de la investigación fue ejecutada entre los meses de octubre del 2012 – abril del 2013 y se realizó en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López ubicada en el Sitio El Limón, cantón Bolívar de la provincia de Manabí y en los lugares donde habitan los graduados como son las principales parroquias de los cantones Bolívar, Chone, Tosagua y Junín pertenecientes a la provincia de Manabí. **(Ver anexo 2)**

### **3.2. VARIABLES EN ESTUDIO**

Las variables en estudio para el desarrollo de la investigación fueron las variables dependientes e independientes.

#### **3.2.1. VARIABLES DEPENDIENTES**

Empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

#### **3.2.2. VARIABLES INDEPENDIENTES**

- Aceptabilidad de los graduados en el campo laboral.
- Puestos ocupacionales de los graduados.
- Ascenso laboral.
- Satisfacción de los graduados en su formación profesional.

### **3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron la investigación de campo e histórica:

#### **3.3.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

Puesto que se realizaron trabajos de recopilación de datos e investigación mediante la utilización de técnicas y métodos en la ESPAM MFL, en el lugar donde residen los graduados y en las entidades públicas y privadas donde trabajan.

#### **3.3.2. INVESTIGACIÓN HISTÓRICA**

Debido a la recopilación de datos pasados concernientes a la educación que recibieron los graduados en la ESPAM MFL así como la obtención de información contenidos en la base de datos de la dirección de carrera para la localización de graduados.

### **3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS**

#### **3.4.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para alcanzar los objetivos propuestos se utilizaron los siguientes métodos:

- **MÉTODO CIENTÍFICO**

La utilización de este método permitió obtener conocimientos válidos mediante el manejo de instrumentos confiables como citas bibliográficas, libros y revistas de acuerdo al tema a investigar, los mismos que fundamentaron el marco teórico.

- **MÉTODO HISTÓRICO - LÓGICO**

El método histórico-lógico permitió adquirir información del historial académico y profesional de los graduados de las carreras de administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la ESPAM MFL.

- **MÉTODO ANALÍTICO**

Este método permitió analizar la información recolectada mediante el manejo de instrumentos como encuestas aplicadas a los graduados, entrevistas dirigidas a los jefes principales de los titulados que trabajan en entidades públicas y privadas, la matriz de evaluación de la satisfacción de Lemoine (2012), el análisis FODA, es decir, el diagnóstico de las fuerzas actuantes internas (Fortalezas y Debilidades) y externas (Oportunidades y Amenazas) de las carreras de A.P. y A.E. de la ESPAM y la matriz FODA que permitió analizar sistemáticamente las repercusiones de las cuatro 4 fuerzas actuantes en ambas carreras.

### **3.4.2. TÉCNICAS**

Las técnicas que se utilizaron en el desarrollo de la investigación fueron:

- **BASE DE DATOS**

Se puso especial atención al esquema de graduados, tomando como referencia a los profesionales titulados en Ingeniería comercial con mención especial en Administración Pública e Ingeniería comercial con mención especial en Administración Agroindustrial y Agropecuarias de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

En base a una base de datos de la dirección de las carreras de Administración que contenía información del historial académico y profesional de los estudiantes politécnicos egresados y graduados en estas ramas, se sustrajo las respectivas listas de los titulados que incluía nombres y apellidos, número de cédula de identidad y promoción a la que pertenecían; también se sustrajo

las direcciones domiciliarias, números telefónicos (fijo o móvil) y correo electrónico necesarios para ejecutar la localización de graduados. **(Ver anexo 3)**

La base de datos de la dirección de las carreras de Administración tenía deficiencia de información laboral, números telefónicos, dirección domiciliaria y correo electrónico de los estudiantes graduados ya que la mayor parte de los campos pertenecientes a estos aspectos no estaban llenos, sin embargo estos datos eran primordiales y necesarios para el proceso de localización de los profesionales, por lo que se vio en la necesidad de crear en la red social Facebook a un grupo de amigos (grupo de 60 graduados en A.P. y A.E.) tal como se observa en el **anexo 4** con la finalidad de localizarlos.

Se utilizó las nóminas de los graduados para buscar a los profesionales en el Facebook mediante el buscador de amigos por sus nombres y apellidos y se agregaron al grupo de amigos, la búsqueda se realizó también mediante cadenas de amigos y etiquetas ya que algunos no aparecían por sus nombres sino por seudónimos, luego mediante la red social se sustrajo direcciones domiciliarias (lugar de residencia) y dirección del trabajo, correo electrónico, número de teléfono y de celular.

Posteriormente se les enviaron mensajes y documentos adjuntos (encuestas digitales). Todo mensaje, recordatorio y documentos adjuntos que se les enviaba a este grupo y automáticamente les llegaba a todos para que estos respondieran. Esta técnica permitió encontrar un máximo de 60 graduados.

Por otro lado de acuerdo a la base de datos de la dirección de las carreras de A.P. y A.E, se elaboró una nueva base de datos en el programa Microsoft Excel con la finalidad de actualizar la información de los profesionales llenando aquellos datos que no contenía la base de datos de la dirección de ambas carreras.

- **TÉCNICAS ESTADÍSTICAS**

Dentro de la investigación se hizo uso de técnicas estadísticas como:

La construcción de tablas y frecuencias, población y muestra para cada uno de los objetos de estudio, las mismas que se explicitan a continuación:

### **CONSTRUCCIÓN DE TABLAS DE FRECUENCIAS**

Se utilizó el programa SPSS 10.0 para Windows para la tabulación de los datos recopilados mediante la técnica de la encuesta la misma que permitió la representación de la información mediante tablas y gráficos estadísticos de barras.

### **POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **POBLACIÓN**

De acuerdo a la figura 3.1., desde la primera promoción hasta la cuarta han egresado 52 estudiantes preparados en la carrera de A.P. y 67 estudiantes preparados en A.E.; sumando los estudiantes de ambas carreras da como total 119 egresados.

No todos los egresados se han graduado; en la cuarta promoción de A.P. sólo 7 estudiantes que representan el 58% de 12 que egresaron se graduaron, estos junto con los de la primera, segunda y tercera promoción de egresados graduados completan un total de 47 graduados de 52 egresados, es decir, del 100% de egresados en Administración Pública el 90% se graduó.

Así mismo, en la primera promoción de egresados de la carrera de A.E. 18 estudiantes que representan el 86% de 21 que egresaron se han graduado; en la cuarta promoción 10 estudiantes que representan el 43% de 23 que egresaron también se graduaron; estos junto con los de la segunda y tercera promoción de egresados que se graduaron en A.E. completan un total de 51 graduados de 67 egresados, es decir, del 100% de egresados en Administración Agroindustrial y Agropecuarias el 76% se graduó.

Sumando los 47 graduados en A.P. y los 51 graduados en A.A. se obtiene un total de 98 titulados convirtiéndose esta cantidad en la población o universo de estudiantes politécnicos graduados.

Si se lleva este valor (98 graduados) al término porcentual se prueba que del 100% de egresados el 82,35% cuentan con el título de ingenieros comerciales.



**Figura 3.1.** Población de egresados y titulados de las carreras de A.P. y A.E. desde la 1ra. hasta la 4ta. promoción de egreso.

Las nóminas de graduados están detalladas por año de promoción de graduados en el **anexo 5** hasta la fecha ha existido tres promociones de graduados que son la promoción 2010, 2011 y 2012.

## MUESTRA

Para poder aplicar la técnica de la encuesta (encuesta normal y encuesta de satisfacción) a los graduados en A.P. y A.E. de la ESPAM MFL y dirigir las entrevistas a 10 jefes principales de los titulados que laboran en entidades públicas y privadas primeramente se tuvo que definir la muestra para ambos objetos de estudio, cuyos procedimientos se esclarecen a continuación:

## MUESTRA PARA ENCUESTA

Se utilizó como método de muestreo el Aleatorio Simple y siendo que la población de graduados es finita puesto que se conoció el total de la población

(98 titulados) se utilizó una fórmula estadística de poblaciones finitas para conocer cuántos del total de graduados se tendrían que estudiar; la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 p q} \quad [3.1.]$$

**Fuente:** <http://eva.utpl.edu.ec>

**En donde:**

**Z** = Nivel de confianza

Nivel de confianza 95% = 1,96

Nivel de confianza 95,5% = 2 (nivel de confianza escogida)

Nivel de confianza 99,7% = 3

**N** = Universo o población

**p** = Población a favor

**q** = Población en contra

**E** = Error de estimación

**n** = Tamaño de la muestra

**Datos:**

**Z** = 2

**N** = 98

**p** = 0,05

**q** = 0,95

**E** = 0,045

**n** = 60 graduados

## CÁLCULO DE LA MUESTRA

### Población en contra (q)

$$q = 1 - p$$

$$q = 1 - 0,05$$

$$q = 0,95$$

### Error de Estimación (E)

$$E = 4,5\% = 0,045$$

## RESULTADOS TOTALES

$$n = \frac{2^2 * 98 * 0.05 * 0.95}{0.045^2 * (98 - 1) + 2^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 48,185288$$

De esta manera se pudo determinar el tamaño de la muestra, cuyo resultado fue 48 graduados; se consideró que este tamaño era muy pequeño para realizar un estudio de evaluación de su empoderamiento laboral, por lo que este valor se incrementó en un 25% para obtener mejores resultados obteniendo una muestra de 60 graduados los mismos que fueron seleccionados por carrera en la que se escogieron aleatoriamente 30 estudiantes graduados en administración pública y 30 en administración de empresas agroindustriales y agropecuarias.

- **MUESTRA PARA ENTREVISTAS**

En la entrevista se empleó el Muestreo Aleatorio por Conveniencia donde se eligieron cinco entidades públicas y cinco privadas para ser objeto de estudio, estas fueron:

**Cuadro 3.1.** Jefes principales de los graduados que laboran en entidades públicas y en entidades privadas

<b>ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<b>ENTIDADES PRIVADAS</b>
✓ Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda. Entrevistado: Ing. Gustavo Navarrete	✓ Banco Nacional de Fomento del cantón Bolívar Entrevistado: Sr. Neris Álava García
✓ Constructora COINFRA del cantón Bolívar Entrevistado: Sr. Eduardo Correa	✓ Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL, Calceta. Entrevistado: Abogado Eduardo P.
✓ La Ganga del cantón Bolívar Entrevistado: Señor Luís Zambrano	✓ Gobierno Autónimo Descentralizado de Quiroga Entrevistado: Sr. Jorge Zambrano
✓ Supermercado Tía del cantón Bolívar Entrevistado: Sr. Marlon Álava	✓ Hospital Aníbal Gonzáles Álava del cantón Bolívar Entrevistado: Lic. Víctor Vera Alcívar
✓ Cámara de Comercio del cantón Bolívar Entrevistado: Sr. Oswaldo Zambrano Garcés	✓ Compañía Nacional de Servicios COMPNASER S.A. Entrevistado: Sr. Walter Vélez Galarza

- **ENCUESTA**

Se utilizó como siguiente técnica la encuesta que fue apoyada en un cuestionario **(Ver anexo 6)**. Dicho cuestionario fue desarrollado cuidadosamente acorde al tema investigado y contenía preguntas agrupadas en las siguientes dimensiones de análisis:

- Datos generales del graduado
- Información académica
- Satisfacción del graduado con la formación recibida
- Sugerencias sobre la formación académica

- e) Situación laboral y
- f) Logros de los graduados en el campo laboral.

Consecutivamente el cuestionario se sometió a observaciones con el propósito de verificar que las preguntas estén redactadas correctamente de manera que los encuestados (graduados de las carreras de AP. y A.E.) las comprendieran con claridad y respondiera de manera pertinente.

Para la aplicación de la encuesta a los objetos de estudio (60 graduados seleccionados en la muestra) se requirió contar con la dirección del domicilio y/o del trabajo, números telefónicos, dirección de correo electrónico, para lo cual fue necesario consultar a la dirección de carrera la misma que facilitó una base de datos para su respectiva localización, como no se pudo contactar al 100% de la muestra seleccionada por la deficiencia de información en la base de datos se procedió a investigar este tipo de información en el Facebook.

Gracias al Facebook se localizaron a 60 graduados a quienes posteriormente se les envió como documento adjunto la encuesta digital para que la respondieran con la finalidad de recopilar información acerca de su situación laboral, sin embargo sólo 10 reenviaron las encuestas contestadas, razón por la cual esta se realizó a través de las siguientes estrategias:

- a) Correo electrónico o el Facebook. Para el caso de graduados con dificultades por falta de tiempo o por localizarse en otros cantones, se utilizó el correo electrónico del Facebook para realizar la encuesta, cuyo proceso ya se describió anteriormente.
- b) Encuesta vía telefónica. Se aplicó la encuesta a un solo graduado través de vía telefónica.
- c) Encuesta personal. La encuesta personal fue realizada a los graduados en el lugar de trabajo, en el domicilio y en la calle, esta estrategia permitió encuestar a 39 profesionales. En el proceso de encuesta se optó por pedir referencia a los propios graduados encuestados acerca de cómo localizar a ex compañeros, gracias a las referencias dadas se encontraron a 10 graduados más completando así la muestra

seleccionada y culminar el proceso de encuesta; en total fueron 49 graduados encuestados mediante esta estrategia. **(Ver anexo 7)**

Luego se utilizó el programa estadístico SPSS 10.0 para el ingreso de datos, tabulación, graficación y análisis de resultados. **(Ver anexo 8)**

El desarrollo sistemático de este proceso permitió determinar el nivel de aceptabilidad de acuerdo a los logros de los graduados en el campo laboral.

Por otra parte para cumplir con el tercer objetivo de la investigación se desarrolló otra encuesta que también fue aplicada a los graduados, cuyo instrumento de apoyo fue un cuestionario de satisfacción basado en un modelo de encuesta bajado de <http://modelodeencuesta.wordpress.com/2010/10/29/ejemplo-de-encuesta-la-encuesta-de-satisfaccion/> la misma que fue modificada de acuerdo a los aspectos académicos que posee la ESPAM MFL. **(Ver anexo 9)**

Así mismo se utilizó el programa estadístico SPSS 10.0 para el ingreso de datos, tabulación, graficación y análisis de resultados. En base a estos resultados se utilizó un material o herramienta para establecer el grado de satisfacción respecto a la calidad de formación recibida en la ESPAM MFL; la herramienta utilizada fue la matriz de la evaluación de la satisfacción de Lemoine (2012).

- **ENTREVISTA**

Se realizó otra técnica como la entrevista la misma que fue apoyada en una guía de entrevista **(Ver anexo 10)**, esta contenía preguntas agrupadas en las siguientes dimensiones de análisis:

- a) Aceptabilidad laboral del graduado
- b) Desempeño laboral del graduado
- c) Sugerencias sobre la formación académica y
- d) Evaluación del empleador al graduado

La guía de entrevista se sometió a observaciones, es decir, se procedió a revisar detenidamente el instrumento (preguntas de entrevista) con el propósito de verificar que estén redactadas correctamente de manera que los entrevistados (jefes principales de los graduados que laboran en cada una de las 10 entidades públicas y privadas) las comprendieran con claridad y difundieran su opinión de manera pertinente.

Con la base de datos y la información laboral obtenida mediante encuesta a graduados se procedió a identificar a las 10 instituciones que fueron objeto de estudio.

Una vez identificadas, se prosiguió en la búsqueda de sus respectivas direcciones y números telefónicos mediante la utilización del directorio para hacer llamadas telefónicas con la finalidad de separar una cita con el(la) Jefe principal de los titulados empleados.

Inmediatamente se visitaron estas entidades y se aplicaron las entrevistas a sus jefes con la finalidad de obtener información del desempeño laboral y logros de los graduados de ambas carreras en el campo profesional. **(Ver anexo 11)**

Estas opiniones y demás respuestas fueron grabadas (grabadora de un celular Black Berry) y después editadas y analizadas en el programa de Microsoft Word.

Este proceso sistemático permitió conocer que los graduados de ambas carreras tienen reconocimiento social y laboral por ser competentes, razón por la cual son aceptados en el ámbito profesional y están cumpliendo con el perfil académico y las expectativas que toda empresa espera de un empleado.

- **OBSERVACIÓN**

Con la finalidad de complementar la información obtenida a través de la entrevista y las encuestas, así como el diagnóstico de los factores endógenos y exógenos de las carreras de administración, en ciertos casos se aplicó la

observación. Como instrumento se utilizó el registro de observación. (**Ver anexo 12**)

### **3.5. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN**

Para alcanzar los objetivos propuestos que permitieron evaluar el empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de A.P. y A.E. de la ESPAM MFL en su entorno socioeconómico se prosiguieron con las siguientes etapas:

#### **PRIMERA ETAPA**

**LOCALIZACIÓN:** Se solicitó a la Dirección de Carrera una base de datos de graduados, para la respectiva localización.

Se encontró poca información de contacto y trabajo en la base de datos por lo que se creó en el Facebook una red de amigos utilizando la nómina de graduados de la base de datos para encontrarlos y ubicarlos.

Mediante el Facebook se pudieron localizar a los graduados, y se obtuvo la información de contacto.

Se creó una nueva base de datos para ingresar la información encontrada dejando a la dirección de carrera una base de datos más actualizada que puede ser usada para que la dirección de ambas carreras actualice la información de su propia base de datos y haga más fácil la localización de graduados para aquellas investigaciones que se realicen en el futuro con graduados en Administración.

#### **SEGUNDA ETAPA**

**NIVEL DE ACEPTABILIDAD DE LOS GRADUADOS:** En esta etapa se utilizaron las siguientes técnicas:

1. Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario.

2. La encuesta fue aplicada a los graduados de las carreras de A.P. y de A.E. previo cálculo de la muestra.
3. Se utilizó el programa SPSS 10.0 para graficación y análisis estadístico de resultados.
4. Posteriormente se utilizó técnica de la entrevista apoyada en la guía de entrevista la misma que fue dirigida a los jefes principales de los graduados que laboran en instituciones públicas y privadas.
5. La técnica permitió obtener información acerca del desempeño laboral y logros de los graduados en el campo profesional y las opiniones acerca de los graduados de administración de la ESPAM MFL.
6. Las opiniones fueron analizadas cualitativamente.

### **TERCERA ETAPA**

**NIVELES O GRADOS DE SATISFACCIÓN:** En esta etapa se utilizó otra encuesta denominada encuesta de satisfacción que también fue aplicada a los graduados.

Se utilizó el programa SPSS 10.0 para graficación y análisis estadístico de resultados.

Se utilizó la matriz de la Evaluación de los Niveles de Satisfacción de Lemoine (2012) para medir su nivel de satisfacción valorando el grado de satisfacción de los graduados respecto a la calidad de la formación recibida en la ESPAM MFL en base a observaciones en la implementación de la encuesta de satisfacción descritas en el registro de observación del **anexo 12**.

#### **El procedimiento para el desarrollo de la matriz fue el siguiente:**

Como se indicó anteriormente se utilizó la matriz de la Evaluación de los Niveles de Satisfacción del MrC. Frank Ángel Lemoine Quintero con una adaptación para evaluar niveles de satisfacción a graduados de las carreras de Administración Pública y Administración de Empresas A.A.

1. **Primeramente se definieron los parámetros que se evaluaron.** Este procedimiento se basó en la realización de trabajos grupales para definir los elementos que hay que tener en cuenta en cada paso y realizar las evaluaciones correspondientes.
2. **Definición del vector de ponderación o peso específico.** El vector de ponderación o peso específico representa el valor para cada parámetro, cada uno de los parámetros será considerado como parámetro  $j$ . La distribución de los valores en el vector de **ponderación** se realizó del 0 al 1. Este dato es subjetivo y dependió de la importancia que los expertos le asignaron a cada parámetro y su suma tenía que ser igual al valor que se distribuyó, es decir 1.
3. **La evaluación de cada parámetro según los expertos para las expectativas.** La valoración de los parámetros se realizó según el valor de 1 a 5. Se asignó el máximo valor 5 a la mayor expectativa y 1 a la menor y los restantes fueron proporcionales a ellos.

Como criterio a fin de obtener la evaluación de cada parámetro, se calculó la media aritmética de las valoraciones que emitieron los graduados de acuerdo a los indicadores de satisfacción que se muestran en la matriz.

4. **La evaluación de cada parámetro según los expertos para las perspectivas.** La valoración de los parámetros se realizó según el valor de 1 a 5. Se asignó el máximo valor 5 a la mejor percepción y 1 a la peor y los restantes fueron proporcionales a ellos.

Como criterio a fin de obtener la evaluación de cada parámetro, se calculó la media aritmética de las valoraciones que emitieron los graduados de acuerdo a los indicadores de satisfacción que se muestran en la matriz.

El índice de satisfacción de los graduados (ISG) se obtuvo a partir de una serie de indicadores parciales, que se indican a continuación:

- Enseñanza

- Habilidades de aprendizaje obtenidas
- Organización académica
- Actividades culturales y deportivas
- Infraestructura y servicios.

La suma de los ISGP (Índice de Satisfacción de los Graduados Parcial) de todos los atributos dio el ISGP (Índice de Satisfacción de los Graduados Total) mientras que la suma de los ISGP de los atributos de cada área es igual al ISGP del área.

ISGP = Suma ISI (Índice de satisfacción individual).

Se determinó los niveles de satisfacción partiendo del análisis de la percepción y expectativas de los graduados, teniendo en cuenta que los Niveles de Satisfacción en la matriz permitieron definir:

1. La **Insatisfacción de los graduados**, es decir, que el servicio académico percibido no cumplió con las expectativas de los graduados.
2. Su **Satisfacción**, es decir, que el servicio académico percibido cumplió con sus expectativas.
3. **Y la complacencia** de los graduados, es decir, que el servicio percibido excedió a las expectativas de los alumnos graduados.

Dependiendo del nivel de satisfacción de los graduados, se pudo conocer el grado de lealtad de los graduados hacia la ESPAM MFL.

Para una mejor explicación del grado de lealtad hacia la ESPAM MFL se tomó como ejemplo a los estudiantes que todavía no egresan, por ejemplo: Un estudiante insatisfecho cambiará de universidad de forma inmediata (deslealtad condicionada por la misma institución). Por su parte, el estudiante satisfecho se mantendrá leal; pero, tan solo hasta que encuentre otra institución que tenga una oferta mejor de educación que el que se ofrece en la carrera (lealtad condicional). En cambio, el estudiante complacido será leal a la institución académica porque siente una afinidad emocional que supera ampliamente a una simple preferencia racional (lealtad incondicional).

La formulación para sacar la media aritmética y obtener la evaluación de cada parámetro fue la siguiente:

1. Evaluación de cada parámetro según los expertos para las expectativas cuya formulación fue:

$$SE_j = \frac{\sum_{i=1}^m SE_{ij}}{M} \quad [3.2.]$$

para :  $i = 1, 2, \dots, m$   
 $j = 1, 2, \dots, n$

**Donde:**

**SE<sub>ij</sub>**: Evaluación de las expectativas para cada parámetro  $j$  según el experto  $i$

**SE<sub>j</sub>**: Evaluación media de las expectativas de los expertos para el parámetro  $j$

**M**: Total de expertos

**N**: Total de parámetros

**j**: Parámetros a evaluar

**i**: Expertos participantes

2. Evaluación de cada parámetro según los expertos para las percepciones cuya formulación fue la siguiente:

$$SP_j = \frac{\sum_{i=1}^m SP_{ij}}{M} \quad [3.3.]$$

para :  $i = 1, 2, \dots, m$   
 $j = 1, 2, \dots, n$

**Donde:**

**SE<sub>ij</sub>**: Evaluación de la percepción es para cada parámetro  $j$  según el experto  $i$ .

**SP<sub>j</sub>**: Evaluación media de la percepción es de los expertos para el parámetro  $j$ .

**M**: Total de expertos

**N:** Total de parámetros  
**j:** Parámetros a evaluar  
**i:** Expertos participantes

### 3. Cálculo de las expectativas según los expertos para cada parámetro j.

$$E_j = SE_j \times VP_j \quad [3.4.]$$

**Donde:**

**E j :** Expectativa para el parámetro j según los expertos

**VPj :** Peso específico del parámetro j

Es decir, la evaluación de las expectativas por el vector de ponderación o peso específico cuyo resultado es la ponderación de las expectativas en cada parámetro, todas las valoraciones de esta ponderación se suman para obtener la ponderación total de las expectativas.

### 4. Cálculo de las percepciones según los expertos para cada parámetro j

$$P_j = SP_j \times VP_j \quad [3.5.]$$

**Donde:**

**Pj :** Percepción para el parámetro j según los expertos

**VPj:** Peso específico del parámetro j

Es decir, se multiplica la evaluación de las percepciones por el vector de ponderación o peso específico cuyo resultado es la ponderación de las percepciones en cada parámetro, todas las valoraciones de esta ponderación se suman para obtener la ponderación total de las percepciones.

**Nivel de satisfacción para el parámetro j**

$$NS_j = E_j - P_j \quad [3.6.]$$

**NS j:** Nivel de satisfacción para el parámetro j.

Es decir, se resta la ponderación de las expectativas menos la ponderación de las percepciones (E-P) para obtener los resultados del nivel de satisfacción individual.

**Índice de satisfacción para el parámetro j**

$$IS_j = \frac{P_j}{E_j} \quad [3.7.]$$

**IS j:** Índice de satisfacción para el parámetro j.

Es decir, se divide la evaluación de las percepciones para la evaluación de las expectativas para obtener los resultados del índice de satisfacción.

**Nivel de satisfacción total**

$$NS = E - P \quad [3.8.]$$

$$E = \frac{\sum_{j=1}^n E_j}{N} \quad [3.9.] \quad P = \frac{\sum_{j=1}^n P_j}{N} \quad [3.10.]$$

**NS:** Nivel de satisfacción total.

**E:** Expectativa total.

**P:** Percepción total.

La fórmula 3.9. quiere decir que se suman todas las valoraciones de la ponderación de las expectativas en cada parámetro para obtener la ponderación total de las expectativas.

La fórmula 3.10. quiere decir que se suman todas las valoraciones de la ponderación de las percepciones en cada parámetro para obtener la ponderación total de las percepciones.

Luego se restan el total de las expectativas menos el total de las percepciones para obtener el nivel de satisfacción total tal como se muestra en la fórmula 3.8.

### **Índice de satisfacción total**

$$IS = \frac{P}{E} \quad [3.11.]$$

**IS:** Índice de satisfacción total.

La fórmula 3.11. quiere decir, que se divide el total de las percepciones para el total de las expectativas para obtener el índice de satisfacción total.

Se divide la ponderación de las percepciones total para la ponderación de las expectativas total y se multiplica por 100 para obtener el valor del nivel de satisfacción total de los graduados respecto a la calidad de formación recibida en la ESPAM MFL.

De esta forma se pudo establecer el grado de satisfacción y el índice de satisfacción para cada parámetro y el nivel de satisfacción general.

## **CUARTA ETAPA**

**PLAN ESTRATÉGICO:** En esta última etapa se elaboró un plan estratégico para las carreras de Administración en base al análisis FODA de la misma y de acuerdo a observaciones en la implementación de la encuesta de satisfacción dirigida a los graduados cuyas observaciones principales se transcribieron en el registro de observación del **anexo 12**.

En esta elaboración del plan estratégico se trazaron estrategias que una vez implementadas va a mejorar los servicios académicos que brinda la ESPAM a

sus estudiantes y desarrollar en ellos habilidades, destrezas y conocimientos indispensables que les servirán para la vida laboral.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Este capítulo se refiere a los resultados obtenidos del trabajo de investigación a partir de cada uno de los instrumentos utilizados, a continuación se presentan primeramente las características y análisis internos y externos de las carreras de A.P. y A.E.

### **4.1. CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN**

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí cuenta con dos carreras administrativas que son Administración de Empresas Públicas y Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

#### **4.1.1. UBICACIÓN**

Las carreras de Administración Pública y de Empresas A.A. se encuentran ubicadas en el cantón Bolívar de la provincia de Manabí en los interiores del Campus Politécnico Sitio "El Limón", edificios de Agrícola y Pecuaria.

Los estudiantes que vienen a prepararse en esta noble institución son de los cantones Chone, Tosagua, Bolívar, Junín, Bahía de Caráquez entre otras ya que la politécnica acoge a jóvenes inteligentes que desean superarse profesionalmente.



### 4.1.3. DESCRIPCIÓN DE LA CARRERA

<b>Grado Académico:</b>	Tercer Nivel
<b>Título profesional:</b>	Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Pública Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Agroindustrial y Agropecuarias
<b>Carrera:</b>	Administración Pública y Adm. de Empresas
<b>Duración:</b>	10 semestres lectivos, jornada nocturna, modalidad presencial. Para la obtención del título de Ingeniero (a) es necesario realizar una pasantía de entrenamiento y capacitación en la administración del sector público y privado, además de efectuar tesis de grado.

### 4.1.4. MISIÓN

#### **CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Formar Profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa del sector público en coherencia con el modelo educativo de la institución.

#### **CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROINDUSTRIAL Y AGROPECUARIAS**

Formar Profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa y en la generación de nuevas empresas en coherencia con el modelo educativo de la institución.

#### **4.1.5. VISIÓN**

##### **CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Ser un referente en la formación de profesionales en Administración Pública, reconocidos en la sociedad Ecuatoriana por ser competentes.

##### **CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROINDUSTRIAL Y AGROPECUARIAS**

Ser un referente en la formación de profesionales en Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias, reconocidos en la sociedad Ecuatoriana por ser competentes.

#### **4.1.6. PERFIL PROFESIONAL**

El profesional de la carrera de Administración Pública y de la carrera de Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias:

- Está preparado de manera integral con una sólida formación humanística, científica y tecnológica.
- Tiene una visión multidisciplinaria del proceso administrativo.
- Coordina esfuerzos humanos y materiales para el logro de los objetivos empresariales.
- Posee una mentalidad analítica, crítica y creadora con participación protagónica en el desarrollo económico, social, local, regional y nacional.
- Proporciona alternativas de solución a problemas administrativos.
- Tiene liderazgo para gerenciar y dirigir áreas administrativas.

#### **4.1.7. OBJETIVOS GENERALES EDUCATIVOS E INSTRUCTIVOS**

##### **OBJETIVOS GENERALES EDUCATIVOS**

- Proceder con principios morales y éticos en sus actividades profesionales.

- Actuar con sentido de solidaridad para contribuir a la solución de los problemas nacionales, a través de su ejercicio profesional.
- Ser artífice de su autodesarrollo que contribuya al bienestar social mediante el aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Solucionar problemas administrativos y contables.
- Contribuir al mantenimiento del equilibrio del ecosistema como patrimonio de la humanidad.
- Poseer espíritu emprendedor, proactivo que le permita generar plazas ocupacionales de desarrollo, aplicando técnicas y habilidades empresariales, dando respuestas a las necesidades regionales y nacionales.

#### **OBJETIVOS GENERALES INSTRUCTIVOS**

- Analizar fenómenos socioeconómicos.
- Aplicar técnicas de administración en las áreas de finanzas, mercadeo y recursos humanos.
- Direccionar organizaciones privadas.
- Realizar investigaciones socioeconómicas a los sectores Agroindustrial y Agropecuario.
- Aplicar sistemas contables y financieros.
- Participar en la toma de decisiones de organizaciones y empresas con responsabilidad social en un marco ético y legal.
- Difundir conocimientos administrativos, en beneficio de los sectores que no pueden acceder formalmente, a través de la vinculación.

### 4.1.8. MALLA CURRICULAR

		<b>ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ</b>													
		<b>CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>													
		<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>													
I 0101	4	I 0102	4	I 0103	3	I 0104	3	I 0105	2	I 0106	3	I 0107	3		
MATEMÁTICAS I		CONTABILIDAD I		COMUNICACIÓN TÉCNICA		FUNDAMENTOS DE ECONOMÍA		COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO I		ADMINISTRACIÓN I		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS I			
I 0201	4	I 0202	4	I 0203	3	I 0204	3	I 0205	2	I 0206	3	I 0207	3		
MATEMÁTICA II		CONTABILIDAD II		METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		MICRO ECONOMÍA I		COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO II		ADMINISTRACIÓN II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS II			
I 0301	4	I 0302	4	I 0303	2	I 0304	3	I 0305	3	I 0306	3	I 0307	3		
MATEMÁTICA III		CONTABILIDAD DE COSTO I		ESTADÍSTICA		MICRO ECONOMÍA II		DERECHO MERCANTIL		CONTROL DE GESTIÓN I		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS III			
I 0401	4	I 0402	4	I 0403	2	I 0404	3	I 0405	3	I 0406	3	I 0407	3		
MATEMÁTICAS FINANCIERAS		CONTABILIDAD DE COSTO II		ESTADÍSTICA APLICADA		INVESTIGACIÓN DE MERCADO		DERECHO LABORAL		CONTROL DE GESTIÓN II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS IV			
I 0501	4	I 0502	4	I 0503	2	I 0504	3	I 0505	3	I 0506	3	I 0507	3		
INVESTIGACIÓN OPERATIVA I		CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA		DESARROLLO REGIONAL I		MACRO ECONOMÍA I		DERECHO SOCIETARIO		EMPRENDIMIENTO I		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS V			
I 0601	4	I 0602	4	I 0603	2	I 0604	3	I 0605	3	I 0606	3	I 0607	3		
INVESTIGACIÓN OPERATIVA II		ANÁLISIS FINANCIERO		DESARROLLO REGIONAL II		MACRO ECONOMÍA II		DERECHO TRIBUTARIO		EMPRENDIMIENTO II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VI			
												I 0108	2	24	
												VALORES Y NORMATIVA INSTITUCIONAL I			
												I 0208	2	24	
												VALORES Y NORMATIVA INSTITUCIONAL II			
												I 0308	2	24	
												ETICA PROFESIONAL I			
												I 0408	2	24	
												ETICA PROFESIONAL II			
												I 0508	2	24	
												GESTION AMBIENTAL			
												I 0508	2	24	
												COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			

Figura 4.2. Malla curricular de Administración Pública actual



		ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ														
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS																
PLAN DE ESTUDIOS																
I 0101	4	I 0102	4	I 0103	3	I 0104	3	I 0105	2	I 0106	3	I 0107	3	I 0108	2	24
MATEMÁTICAS I		CONTABILIDAD I		COMUNICACIÓN TÉCNICA		FUNDAMENTOS DE ECONOMÍA		COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO I		ADMINISTRACIÓN I		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS I		VALORES Y NORMATIVA INSTITUCIONAL I		
I 0201	4	I 0202	4	I 0203	3	I 0204	3	I 0205	2	I 0206	3	I 0207	3	I 0208	2	24
MATEMÁTICA II		CONTABILIDAD II		METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		MICRO ECONOMÍA I		COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO II		ADMINISTRACIÓN II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS II		VALORES Y NORMATIVA INSTITUCIONAL II		
I 0301	4	I 0302	4	I 0303	2	I 0304	3	I 0305	3	I 0306	3	I 0307	3	I 0308	2	24
MATEMÁTICA III		CONTABILIDAD DE COSTO I		ESTADÍSTICA		MICRO ECONOMÍA II		DERECHO MERCANTIL		CONTROL DE GESTIÓN I		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS III		ETICA PROFESIONAL I		
I 0401	4	I 0402	4	I 0403	2	I 0404	3	I 0405	3	I 0406	3	I 0407	3	I 0408	2	24
MATEMÁTICAS FINANCIERAS		CONTABILIDAD DE COSTO II		ESTADÍSTICA APLICADA		INVESTIGACIÓN DE MERCADO		DERECHO LABORAL		CONTROL DE GESTIÓN II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS IV		ETICA PROFESIONAL II		
I 0501	4	I 0502	4	I 0503	2	I 0504	3	I 0505	3	I 0506	3	I 0507	3	I 0508	2	24
INVESTIGACIÓN OPERATIVA I		CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA		DESARROLLO REGIONAL I		MACRO ECONOMÍA I		DERECHO SOCIETARIO		EMPRENDIMIENTO I		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS V		GESTION AMBIENTAL		
I 0601	4	I 0602	4	I 0603	2	I 0604	3	I 0605	3	I 0606	3	I 0607	3	I 0608	2	24
INVESTIGACIÓN OPERATIVA II		ANÁLISIS FINANCIERO		DESARROLLO REGIONAL II		MACRO ECONOMÍA II		DERECHO TRIBUTARIO		EMPRENDIMIENTO II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VI		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		

**Figura 4.3.** Malla curricular de Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias actual



**INGENIERÍA EN ADMINISTRACION PUBLICA  
PLAN DE ESTUDIOS**

A 101 4 Hrs	A 102 3 Hrs	A 103 3 Hrs	A 104 4 Hrs	A 105 3 Hrs	A 106 3 Hrs	A 107 3 Hrs	A 108 3 Hrs	26 HRS.
MATEMÁTICAS I	CONTABILIDAD I	ESTADÍSTICA I	ECONOMÍA I	DESARROLLO REGIONAL I	INGLÉS I	INFORMÁTICA I	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS I	SEMANALES
AI 201 4 Hrs	AI 202 3 Hrs	AI 203 3 Hrs	AI 204 4 Hrs	AI 205 3 Hrs	AI 206 3 Hrs	AI 207 3 Hrs	AI 208 3 Hrs	26 HRS.
MATEMÁTICAS II	CONTABILIDAD II	ESTADÍSTICA II	ECONOMÍA II	DESARROLLO REGIONAL II	INGLÉS II	INFORMÁTICA II	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS II	SEMANALES
AI 301 5 Hrs	AI 302 3 Hrs	AI 303 4 Hrs	AI 304 2 Hrs	AI 305 4 Hrs	AI 306 3 Hrs	AI 307 3 Hrs	AI 308 3 Hrs	27 HRS.
MATEMÁTICAS III	CONTABILIDAD DE COSTO I	ESTADÍSTICA APLICADA I	MICRO ECONOMÍA I	DERECHO MERCANTIL	INGLÉS III	INFORMÁTICA APLICADA	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS III	SEMANALES
AI 401 6 Hrs	AI 402 3 Hrs	AI 403 4 Hrs	AI 404 2 Hrs	AI 405 3 Hrs	AI 406 3 Hrs	AI 407 3 Hrs	AI 408 3 Hrs	27 HRS.
MATEMÁTICA FINANCIERA	CONTABILIDAD DE COSTO II	INVESTIGACIÓN APLICADA	MICRO ECONOMÍA II	DERECHO LABORAL	INGLÉS IV	INFORMÁTICA APLICADA II	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS IV	SEMANALES
AI 501 5 Hrs	AI 502 4 Hrs	AI 503 4 Hrs	AI 504 3 Hrs	AI 505 3 Hrs	AI 506 3 Hrs		A 507 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN I	CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	INVESTIGACIÓN OPERATIVA I	MACRO ECONOMÍA I	DERECHO SOCIETARIO	INGLÉS V		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS V	SEMANALES
AI 601 5 Hrs	AI 602 4 Hrs	AI 603 4 Hrs	AI 604 3 Hrs	AI 605 3 Hrs	AI 606 3 Hrs		AI 607 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN II	ANÁLISIS CONTABLE	INVESTIGACIÓN OPERATIVA II	MACRO ECONOMÍA II	DERECHO TRIBUTARIO	INGLÉS VI		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VI	SEMANALES
AI 701 4 Hrs	AI 702 3 Hrs	AI 703 4 Hrs	AI 704 3 Hrs	AI 705 2 Hrs	AI 706 4 Hrs	AI 707 3 Hrs	AI 708 4 Hrs	27 HRS.
ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES	AUDITORIA GUBERNAMENTAL I	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA I	FINANZAS I	LEY DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	ORDENAMIENTO TERRITORIAL I	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VII	SEMANALES
AI 801 4 Hrs	AI 802 3 Hrs	AI 803 4 Hrs	AI 804 3 Hrs	AI 805 2 Hrs	AI 806 4 Hrs	AI 807 3 Hrs	AI 808 4 Hrs	27 HRS.
ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES II	AUDITORIA GUBERNAMENTAL II	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA II	FINANZAS II	INTRUMENTOS JURÍDICOS I	ORDENAMIENTO TERRITORIAL II	RECURSOS HUMANOS I	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VIII	SEMANALES
AI 901 3 Hrs	AI 902 4 Hrs	AI 903 6 Hrs	AI 904 3 Hrs	AI 905 2 Hrs		AI 906 3 Hrs	AI 907 4 Hrs	25 HRS.
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA I	PRESUPUESTACIÓN GUBERNAMENTAL I	COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	INTRUMENTOS JURÍDICOS II		RECURSOS HUMANOS	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS IX	SEMANALES
AI 1001 3 Hrs	AI 1002 4 Hrs	AI 1003 5 Hrs	AI 1004 6 Hrs			AI 1005 5 Hrs	AI 1006 4 Hrs	27 HRS.
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA II	PRESUPUESTACIÓN GUBERNAMENTAL II	GESTIÓN AMBIENTAL	FORMAL Y PROY. SOCIALES			Y SOLUCIONES DE C	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS X	SEMANALES

**Figura 4.4.** Malla curricular de la Carrera de Administración Pública con la que se formaron los graduados

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCION AGROINDUSTRIAL Y AGROPECUARIAS PLAN DE ESTUDIOS								
A 101 4 Hrs	A 102 3 Hrs	A 103 3 Hrs	A 104 4 Hrs	A 105 3 Hrs	A 106 3 Hrs	A 107 3 Hrs	A 108 3 Hrs	26 HRS.
MATEMÁTICAS I	CONTABILIDAD I	ESTADÍSTICA I	ECONOMÍA I	DESARROLLO REGIONAL I	INGLÉS I	INFORMÁTICA I	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS I	SEMANALES
Al 201 4 Hrs	Al 202 3 Hrs	Al 203 3 Hrs	Al 204 4 Hrs	Al 205 3 Hrs	Al 206 3 Hrs	Al 207 3 Hrs	Al 208 3 Hrs	26 HRS.
MATEMÁTICAS II	CONTABILIDAD II	ESTADÍSTICA II	ECONOMÍA II	DESARROLLO REGIONAL II	INGLÉS II	INFORMÁTICA II	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS II	SEMANALES
Al 301 5 Hrs	Al 302 3 Hrs	Al 303 4 Hrs	Al 304 2 Hrs	Al 305 4 Hrs	Al 306 3 Hrs	Al 307 3 Hrs	Al 308 3 Hrs	27 HRS.
MATEMÁTICAS III	CONTABILIDAD DE COSTO I	ESTADÍSTICA APLICADA I	MICRO ECONOMÍA I	DERECHO MERCANTIL	INGLÉS III	INFORMÁTICA APLICADA	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS III	SEMANALES
Al 401 6 Hrs	Al 402 3 Hrs	Al 403 4 Hrs	Al 404 2 Hrs	Al 405 3 Hrs	Al 406 3 Hrs	Al 407 3 Hrs	Al 408 3 Hrs	27 HRS.
MATEMÁTICA FINANCIERA	CONTABILIDAD DE COSTO II	INVESTIGACIÓN APLICADA	MICRO ECONOMÍA II	DERECHO LABORAL	INGLÉS IV	INFORMÁTICA APLICADA II	PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS IV	SEMANALES
Al 501 5 Hrs	Al 502 4 Hrs	Al 503 4 Hrs	Al 504 3 Hrs	Al 505 3 Hrs	Al 506 3 Hrs		A 507 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN I	CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	INVESTIGACIÓN OPERATIVA I	MACRO ECONOMÍA I	DERECHO SOCIETARIO	INGLÉS V		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS V	SEMANALES
Al 601 5 Hrs	Al 602 4 Hrs	Al 603 4 Hrs	Al 604 3 Hrs	Al 605 3 Hrs	Al 606 3 Hrs		Al 607 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN II	ANÁLISIS CONTABLE	INVESTIGACIÓN OPERATIVA II	MACRO ECONOMÍA II	DERECHO TRIBUTARIO	INGLÉS VI		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VI	SEMANALES
Al 701 4 Hrs	Al 702 4 Hrs	Al 703 4 Hrs	Al 704 3 Hrs	Al 705 4 Hrs	Al 706 4 Hrs		Al 707 4 Hrs	27 HRS.
ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES	ADMINISTRACIÓN DE PRODUCCIÓN	RECURSOS AGRÍCOLAS	FINANZAS I	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	RECURSOS AGROINDUSTRIALES		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VII	SEMANALES
Al 801 4 Hrs	Al 802 4 Hrs	Al 803 4 Hrs	Al 804 3 Hrs	Al 805 3 Hrs	Al 806 4 Hrs		Al 807 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES II	ADMINISTRACIÓN DE PRODUCCIÓN II	RECURSOS PECUARIOS	FINANZAS II	RECURSOS HUMANOS I	RECURSOS AGROINDUSTRIALES II		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS VIII	SEMANALES
Al 901 3 Hrs	Al 902 5 Hrs	Al 903 4 Hrs	Al 904 3 Hrs	Al 905 3 Hrs	Al 906 4 Hrs		Al 907 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	MERCADOTECNIA	RECURSOS BROCAUAT.	ESPIRITU EMPRESARIAL	RECURSOS HUMANOS II	NEGOCIOS INTERNACIONALES		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS IX	SEMANALES
Al 1001 3 Hrs	Al 1002 3 Hrs	Al 1003 3 Hrs	Al 1004 3 Hrs	Al 1005 4 Hrs	Al 1006 6 Hrs		Al 1007 4 Hrs	26 HRS.
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA II	CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	GESTIÓN AMBIENTAL	ESPIRITU EMPRESARIAL II	NEGOCIOS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS		PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS X	SEMANALES
								TOTAL SEMANAL
								263
								SEMANA/SERIES
								18
								TOTAL HORAS
								4.734

Figura 4.6. Malla curricular de la Carrera de A.E. con la que se formaron los graduados

En la malla curricular anterior de la **carrera de A.P.** los graduados veían inglés e informática como materias dentro de la malla y no eran tan profundizados, en la actual malla curricular estas materias son vistas fuera de del plan de estudios, los estudiantes se capacitan en esta materia viendo inglés intensamente por módulos cuyos horarios son elegidos por los estudiantes, la actual malla contiene nuevas materias como investigación de mercado, control de gestión, emprendimiento, gerencia pública, probidad pública, régimen laboral del funcionario público, derecho público, gestión del talento humano, metodología de la investigación, valores y normativa institucional y ética profesional; se ha quitado la materia de ordenamiento territorial que anteriormente se veía en el antiguo plan de estudios.

En la malla curricular anterior de la **carrera de A.E.** los graduados veían inglés e informática como materias dentro de la malla y no eran tan profundizados, en la actual malla curricular estas materias son vistas fuera del plan de estudios, los estudiantes se capacitan en esta materia viendo inglés intensamente por módulos cuyos horarios son elegidos por los estudiantes, la actual malla contiene nuevas materias como investigación de mercado, control de gestión, emprendimiento, metodología de la investigación, gestión del talento humano, gestión de la calidad total, gestión de las pymes, valores y normativa instituciones, ética profesional y desarrollo gerencial; la materia de negocios internacionales cambió de nombre y ahora se llama international business en la nueva malla, se ha quitado la materia de espíritu empresarial que anteriormente se veía en el antiguo plan de estudios.

#### 4.1.9. ANÁLISIS FODA

Como resultado del análisis externo e interno y teniendo en cuenta criterios de expertos, se elaboró dos bancos de fuerzas actuantes tanto para el entorno externo como para el interno. En el análisis externo se analizaron los impactos del entorno tanto general como específico y la evaluación futura a fin de detectar las posibles amenazas y oportunidades de la institución académica.

En el análisis interno se identificaron y valoraron la estrategia actual y la posición de la organización para enfrentar su misión.

Una vez obtenida la relación de estas fuerzas se procedió a la elaboración de la Matriz FODA con el objetivo de seleccionar aquellas fuerzas que definieron las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas obteniendo los siguientes resultados.

**Cuado 4.1.** Fuerzas actuantes internas (Fortalezas y Debilidades)

<b>FUERZAS ACTUANTES INTERNAS</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Posee infraestructura adecuada, y tecnología de punta que permite brindar a sus estudiantes educación de calidad y calidez.</li> <li>✓ El 100% de los docentes cuentan con maestrías.</li> <li>✓ Cuenta con convenios con universidades del extranjero.</li> <li>✓ Posee programas de becas para los estudiantes más destacados.</li> <li>✓ Impulsa la investigación científica en sus estudiantes.</li> <li>✓ Tiene programas de tutorías para sus estudiantes.</li> <li>✓ Posee programas intensos de computación e inglés.</li> <li>✓ Desarrollo de ferias de emprendimiento a nivel universitario.</li> <li>✓ Existencia de la biblioteca virtual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cupos limitados para el ingreso de estudiantes.</li> <li>✓ Dificultad en el acceso hacia la universidad.</li> <li>✓ La carrera de administración cuenta con edificio propio.</li> <li>✓ No existe una biblioteca propia de la carrera.</li> <li>✓ Dificultad de accesibilidad de la carrera a la biblioteca.</li> <li>✓ Baja accesibilidad y lentitud del servicio de internet.</li> </ul>

### Cuadro 4.2. Fuerzas actuantes externas (Oportunidades y Amenazas)

FUERZAS ACTUANTES EXTERNAS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Demanda de las empresas públicas de personal altamente calificado.</li> <li>✓ Oferta de becas por el SENESCYT.</li> <li>✓ Existencia de eventos y ferias nacionales e internacionales.</li> <li>✓ Existencia de congresos y seminarios nacionales.</li> <li>✓ Seguridad en la sociedad ecuatoriana.</li> <li>✓ Existencia en la provincia de Manabí de una demanda latente por ingresar al sistema universitario.</li> <li>✓ Demanda de las empresas públicas de personal altamente calificado.</li> <li>✓ Oferta de becas por el SENESCYT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existencia de universidades de mayor categoría que la ESPAM MFL.</li> <li>✓ Migración de los estudiantes a otros sistemas educativos de nivel superior.</li> <li>✓ Preferencia de las empresas o instituciones por estudiantes de otros sistemas de educación superior.</li> </ul>

De sus resultados se llegó a la conclusión de la FODA donde se determinó cual es la situación actual que representa la institución educativa y cómo es posible potenciarla con relación al entorno y a ella misma.

#### 4.1.10. MATRIZ FODA – IMPACTO

Esta técnica facilitó la composición de los factores estratégicos internos (Fortalezas y Debilidades) y externo (Oportunidades y Amenazas). Se combinaron los factores (Fortalezas-Oportunidades, Fortalezas-Amenazas, Debilidades-Oportunidades o Debilidades-Amenazas) para establecer cuatro tipos de compromisos estratégicos que permitieron precisar el posicionamiento y determinar las estrategias a aplicar.

La estrategia DA busca minimizar debilidades y amenazas y se le llama la estrategia mini-mini (por “minimizar-minimizar”).

La estrategia DO busca minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades de la institución. Así, una empresa con debilidades en algunas áreas puede desarrollar esas mismas áreas dentro de la empresa, o adquirir las competencias necesarias (como tecnología o personas con habilidades necesarias) del exterior para permitirle aprovechar las oportunidades en el ambiente externo.

La estrategia FA utiliza las fortalezas que tiene la carrera de administración para ocuparse de las amenazas. La meta es maximizar las primeras, minimizando las segundas. Así, usar sus fortalezas para hacer frente a las amenazas como la existencia de universidades más calificadas que la ESPAM MFL.

La estrategia FO que capitalizada las fortalezas que tiene la carrera para aprovechar las oportunidades que se le presentan en el ambiente externo, es la más deseable. En verdad, esta es la meta que debe tener la carrera moverse de FA, DO, DA, a la posición FO en la matriz. Si tienen debilidades la meta de la carrera es superarlas. Si la carrera de administración enfrentan amenazas, ésta debe hacer frente a las mismas para poder enfocarse en las oportunidades que se les presentan.

La matriz está conformada por cuatros cuadrantes, en ellos se analizó el nivel de impacto, de incidencia y ocurrencia en la que una interrelacionada con la otra conforman: DA(debilidades/amenazas), DO(debilidades/oportunidades), FA(fortalezas/amenazas) y FO(fortalezas/oportunidades) tal como se muestra en el **anexo 13**.

Como resultado en la utilización de la matriz FODA-IMPACTO para la búsqueda de los factores más relevantes en la matriz se determinó las siguientes Debilidades, Fortalezas, Oportunidades y Amenazas de mayor relevancia:

#### **Debilidades de mayor impacto**

D1- Bajo nivel evaluativo en la calificación de acreditación por la existencia de universidades de mayor categoría que la ESPAM MFL.

D2- Cupos limitados para el ingreso de estudiantes que hacen que migren los estudiantes a otros sistemas educativos de nivel superior.

### **Fortalezas de mayor impacto**

F3- Cuenta con convenios con universidades del extranjero para realizar eventos y ferias nacionales e internacionales.

F4- Posee programas de becas para los estudiantes más destacados por la oferta de becas por el SENESCYT.

F7- Posee programas intensos de computación e inglés porque las empresas públicas demandan personal altamente calificado.

### **Oportunidades de mayor impacto**

O3- La existencia de eventos y ferias nacionales e internacionales hace que mejore el nivel evaluativo en la calificación de acreditación.

O6- La existencia en la provincia de Manabí de una demanda latente por ingresar al sistema universitario hace que los cupos para el ingreso de estudiantes sean limitados.

### **Amenazas de mayor impacto**

A1- La existencia de universidades de mayor categoría que la ESPAM MFL hace que la ESPAM MFL cuente con convenios con universidades del extranjero para mejorar la educación.

A2- Migración de los estudiantes a otros sistemas educativos de nivel superior hace que la ESPAM construya más infraestructura adecuada y tecnología de punta para poder brindar mayor cantidad de cupos a estudiantes que demandan educación.

## 4.2. SEGUIMIENTO Y LOCALIZACIÓN

En base a la nómina descrita en la base de datos de la dirección de carrera se obtuvo los resultados de la localización, en la que se logró situar a 20 graduados en función de los datos personales.

Para completar el objetivo de localización y seguimiento a graduados, se recurrió a la red social Facebook en donde se crea una página o red de amigos que permitió localizar a 60 graduados e implementar las técnicas de estudio con el fin de evaluar su empoderamiento laboral.

La información encontrada mediante Facebook se ingresó en una nueva base de datos obteniendo como resultado datos más actualizados que se muestran en el **anexo 14**.

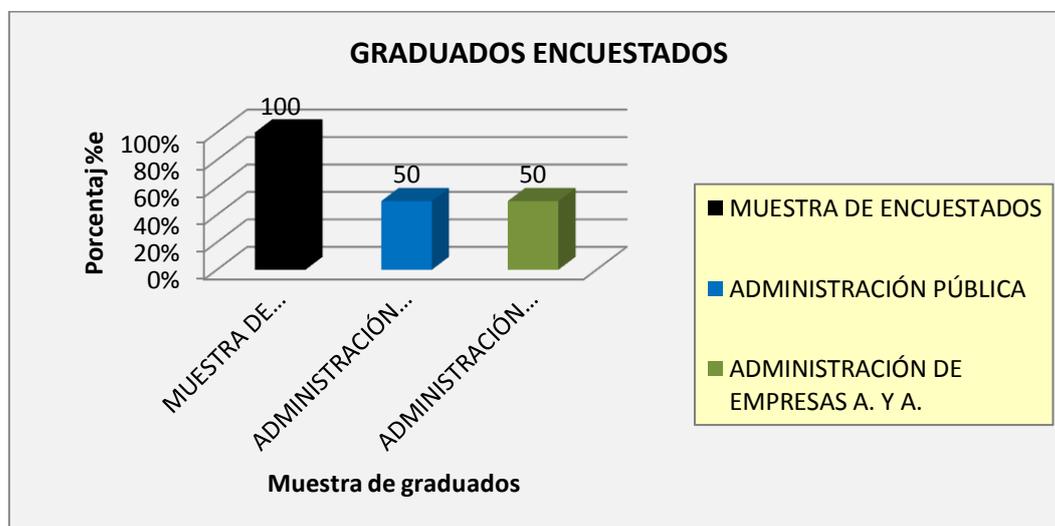
La base de datos actualizada facilita la ubicación de estudiantes graduados tanto para la carrera como para los alumnos que inicien nuevas investigaciones relacionadas con seguimiento a graduados.

### 4.3. ENCUESTA APLICADA A LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS DE LA ESPAM MFL

Para alcanzar el segundo objetivo propuesto se realizaron los análisis estadísticos de la información recabada de los 60 instrumentos (60 cuestionarios de encuestas) a partir de cada uno de los reactivos considerados en el cuestionario, se encuestaron a 30 graduados de A.P. y 30 de A.E., tal como se muestra en el cuadro 4.3. y gráfico 4.1.

**CUADRO 4.3. Graduados encuestados**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	30	50,0	50,0
2	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROINDUSTRIAL Y AGROPECUARIAS	30	50,0	100,0
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100,0</b>	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

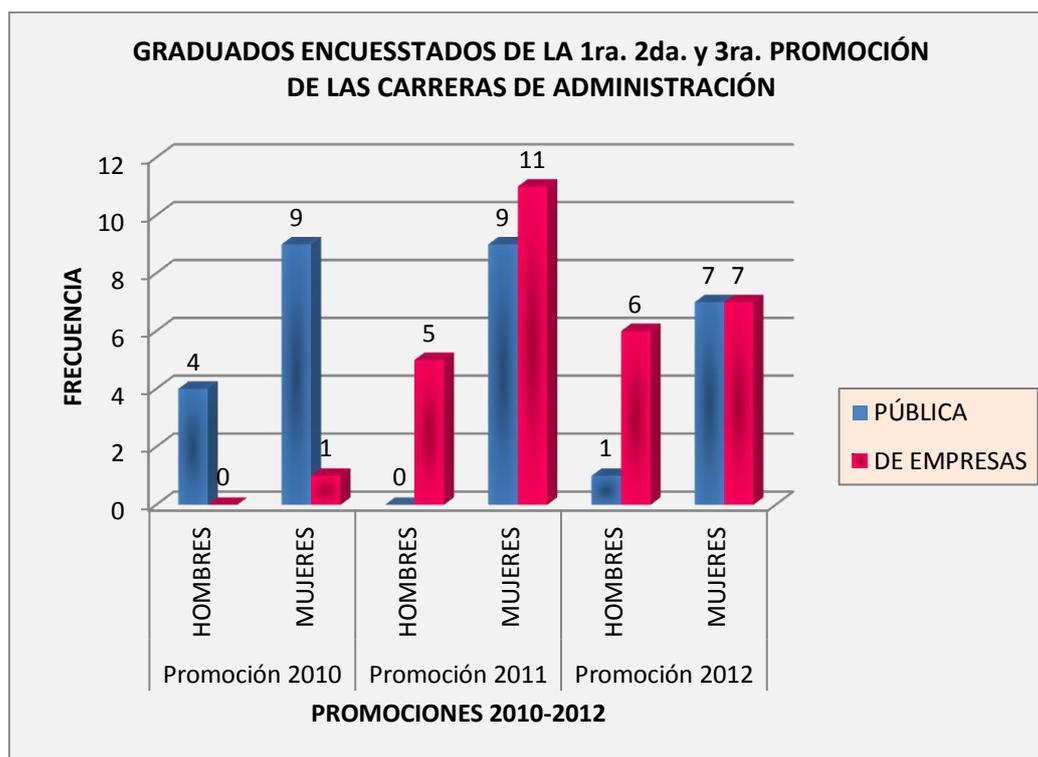
**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.1.** Graduados encuestados

Se encuestaron graduados de ambos sexos de los años de promoción graduados 2010, 2011 y 2012 los mismos que se representan en el cuadro 4.4. y gráfico 4.2.

**CUADRO 4.4. Graduados encuestados de ambos sexos**

	Promoción 2010		Promoción 2011		Promoción 2012		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
<b>A. PÚBLICA</b>	4	9	0	9	1	7	30
<b>A. DE EMPRESAS</b>	0	1	5	11	6	7	30
	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>60</b>



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

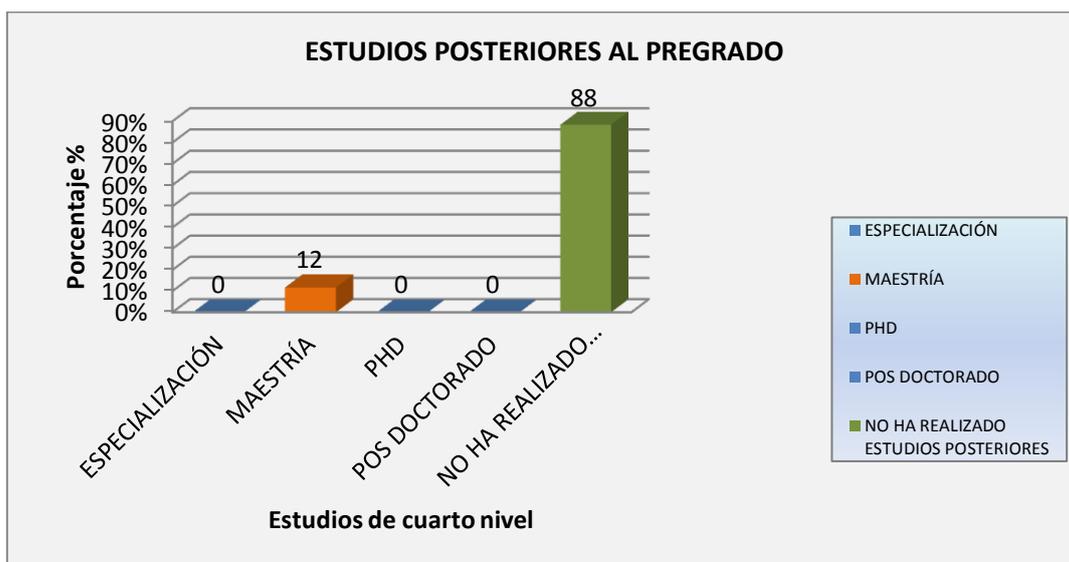
**Gráfico 4.2.** Graduados encuestados divididos por sexo

En la implementación de las 60 encuestas se implantaron 17 interrogantes cuyas respuestas fueron válidas, luego para el ingreso de datos, tabulación y

graficación se utilizó el programa estadístico SPSS 10.0 obteniendo los siguientes resultados de análisis:

**CUADRO 4.5. Estudios posteriores al pregrado**  
**¿Qué estudios posteriores ha realizado?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	ESPECIALIZACIÓN	0	0,0	0,0
2	MAESTRÍA	7	11,7	11,7
3	PHD	0	0,0	11,7
4	POS DOCTORADO	0	0,0	11,7
5	NO HA REALIZADO ESTUDIOS POSTERIORES	53	88,3	100,0
TOTAL		60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.3.** Estudios posteriores al pregrado

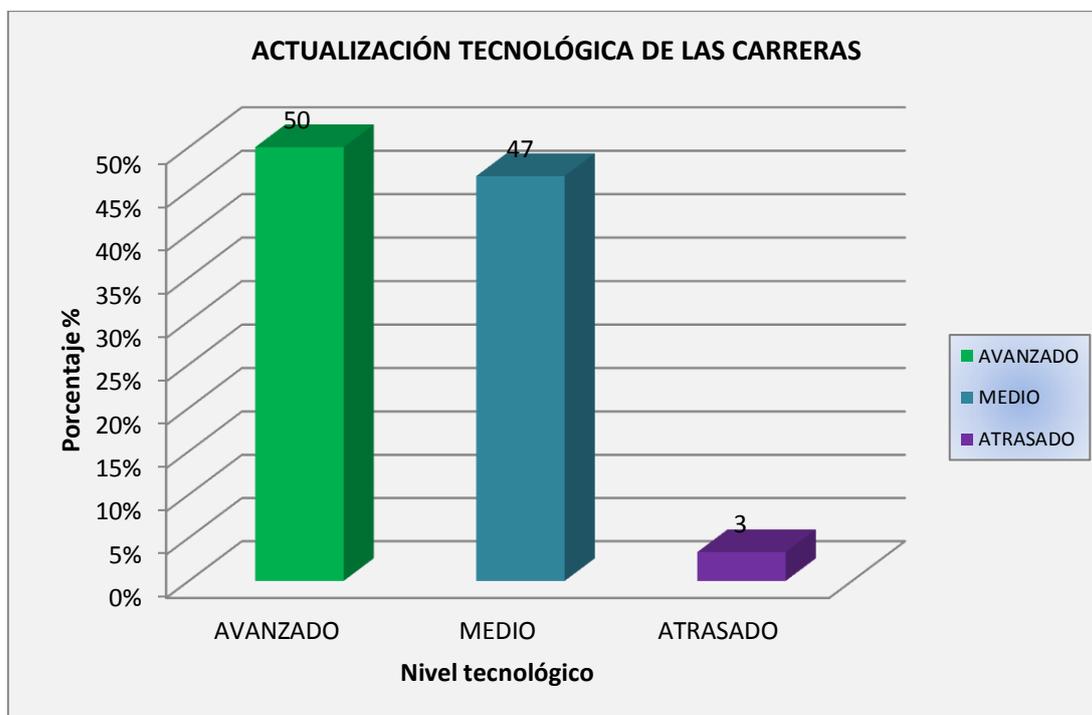
En los estudios posteriores al pregrado que los estudiantes han realizado de acuerdo a los resultados se encontró que el mayor índice de graduados no se encuentran realizando estos estudios porque no poseen los recursos suficientes para poderlos efectuar ya que una maestría cuesta alrededor de \$6 000 dólares, sin embargo existen estudiantes que continúan preparándose académicamente y esto es beneficioso para la carrera porque es uno de los

aspectos que favorece a la universidad de acuerdo a los criterios de evaluación para el logro de la acreditación.

#### CUADRO 4.6. Actualización tecnológica de las carreras

¿Evalúe cómo era el nivel de actualización tecnológica de su formación de grado?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	AVANZADO	30	50,0	50,0
2	MEDIO	28	46,7	96,7
3	ATRASADO	2	3,3	100,0
TOTAL		60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarilly

**Gráfico 4.4.** Actualización tecnológica de las carreras

El nivel de actualización tecnológica de la formación de grado de los graduados era avanzado ya que la carrera contaba con los equipos tecnológicos necesarios para brindar conocimiento a sus alumnos tales como sala de computación donde los estudiantes veían programas como proyect,

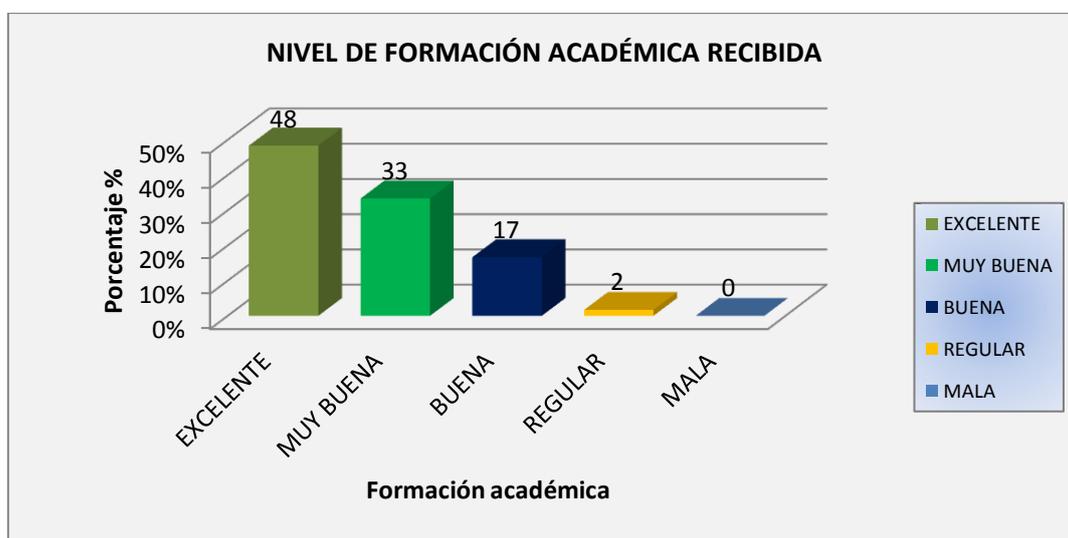
visio, internet, y las últimas versiones de paquetes office, contaban también con proyectores, redes inalámbricas, entre otras, el 47% opinó que era medianamente avanzado y sólo un 3% objetaron que era atrasado

Haciendo comparaciones entre los tres indicadores de evaluación se concluye que los graduados se formaron con alto nivel de actualización tecnológica por la representación del mayor índice de evaluación.

#### CUADRO 4.7. Nivel de formación académica recibida

¿Cómo considera su nivel de formación académica recibida en la ESPAM MFL?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	EXCELENTE	29	48,3	48,3
2	MUY BUENA	20	33,3	81,7
3	BUENA	10	16,7	98,3
4	REGULAR	1	1,7	100,0
5	MALA	0	0,0	100,0
	TOTAL	60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily  
**Gráfico 4.5.** Nivel de formación académica recibida en la ESPAM MFL

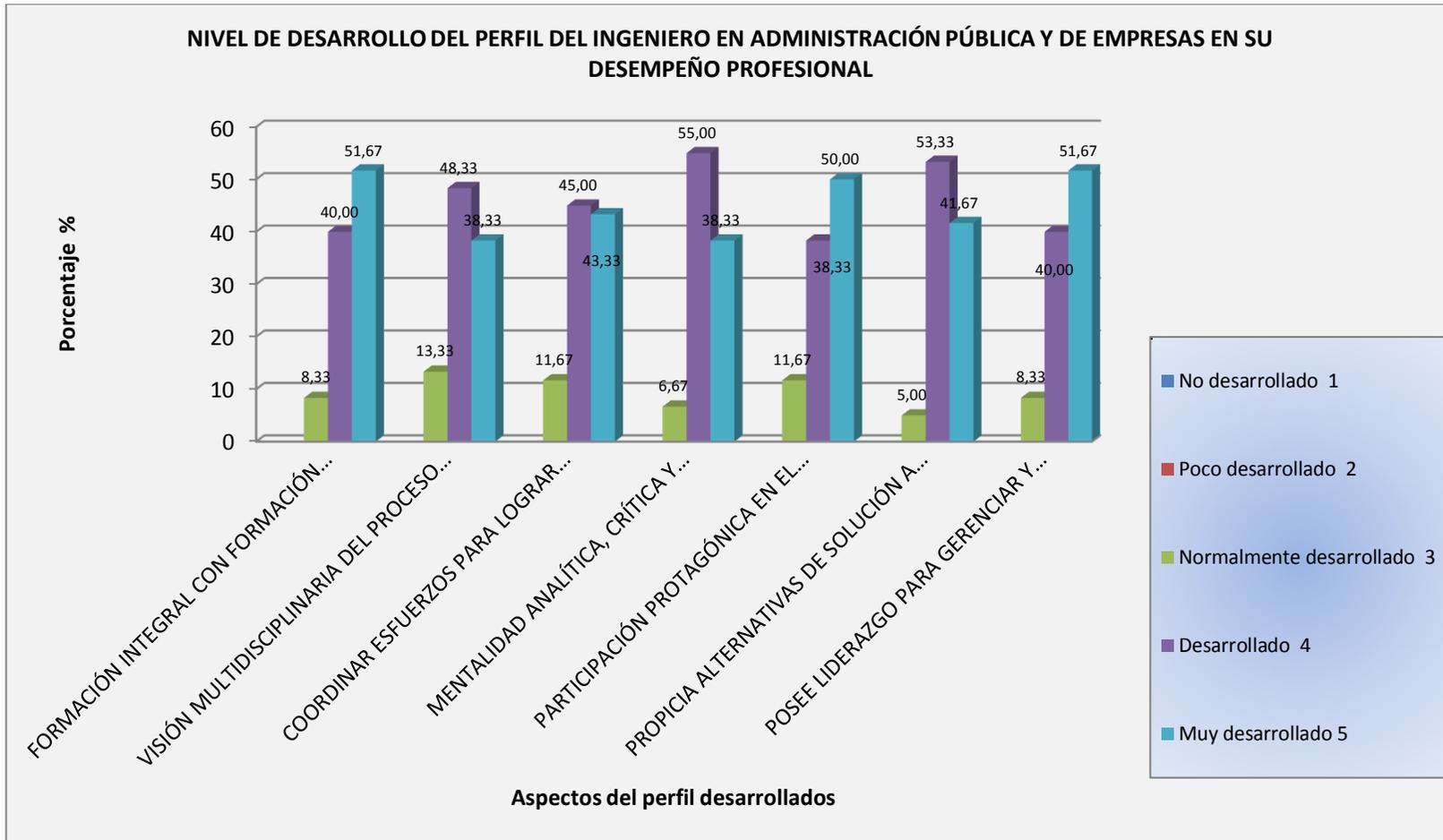
Según información adquirida mediante resultados de encuesta el nivel de formación académica de los graduados recibida en la ESPAM MFL fue muy excelente, para nuestra politécnica es satisfactorio encontrar que un porcentaje del 48% considera que la formación recibida en esta Universidad es la indicada, hace tres años atrás la universidad contaba con instrumentos metodológicos de enseñanza aprendizaje que impartían a sus estudiantes, los estudios muestran que un 33% expusieron que formación académica era muy buena, un pequeño porcentaje la evaluó como regular concluyendo de tal forma que los profesionales en administración adquirieron una elevada formación académica en esta institución.

### CUADRO 4.8. Nivel de formación académica recibida en la ESPAM MFL

Elija el nivel en que ha desarrollado los aspectos de su perfil en su desempeño profesional evaluándolo de

1 (No desarrollado) a 5 (Muy desarrollado)

ORDEN	ALTERNATIVAS	NO DESARROLLADO	POCO DESARROLLADO	NORMALMENTE DESARROLLADO	DESARROLLADO	MUY DESARROLLADO	TOTAL FRECUENCIA	NO DESARROLLADO	POCO DESARROLLADO	NORMALMENTE DESARROLLADO	DESARROLLADO	MUY DESARROLLADO	TOTAL PORCENTAJES
FRECUENCIAS							PORCENTAJES %						
1	FORMACIÓN INTEGRAL CON FORMACIÓN HUMANÍSTICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA	0	0	5	24	31	60	0,00	0,00	8,33	40,00	51,67	100
2	VISIÓN MULTIDISCIPLINARIA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO	0	0	8	29	23	60	0,00	0,00	13,33	48,33	38,33	100
3	COORDINAR ESFUERZOS PARA LOGRAR OBJETIVOS EMPRESARIALES	0	0	7	27	26	60	0,00	0,00	11,67	45,00	43,33	100
4	MENTALIDAD ANALÍTICA, CRÍTICA Y CREADORA	0	0	4	33	23	60	0,00	0,00	6,67	55,00	38,33	100
5	PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL	0	0	7	23	30	60	0,00	0,00	11,67	38,33	50,00	100
6	PROPICIA ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN A PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS	0	0	3	32	25	60	0,00	0,00	5,00	53,33	41,67	100
7	POSEE LIDERAZGO PARA GERENCIAR Y DIRIGIR ÁREAS ADMINISTRATIVAS	0	0	5	24	31	60	0,00	0,00	8,33	40,00	51,67	100



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.6.** Nivel de formación académica recibida en la ESPAM MFL

Analizando los resultados obtenidos, el graduado tiene muy desarrollado el aspecto de la formación integral con formación humanística, científica y tecnológica en su desempeño profesional puesto el 52% se inclinaron en este aspecto, es decir el 12% más del nivel de desarrollado.

En el segundo aspecto el 48,33% indicaron que han desarrollado la visión multidisciplinaria del proceso administrativo en su desempeño profesional, es decir el 10% menos que el nivel de muy desarrollado.

En el tercer aspecto el 45% apuntaron que el coordinar esfuerzos para lograr objetivos empresariales lo tienen desarrollado.

El 55% indicaron que han desarrollado la mentalidad analítica, crítica y creadora, es decir 17% menos de los que contestaron que tienen el nivel de muy desarrollado.

El 50% de graduados tienen muy desarrollado el aspecto de la participación protagónica en el desarrollo económico y social.

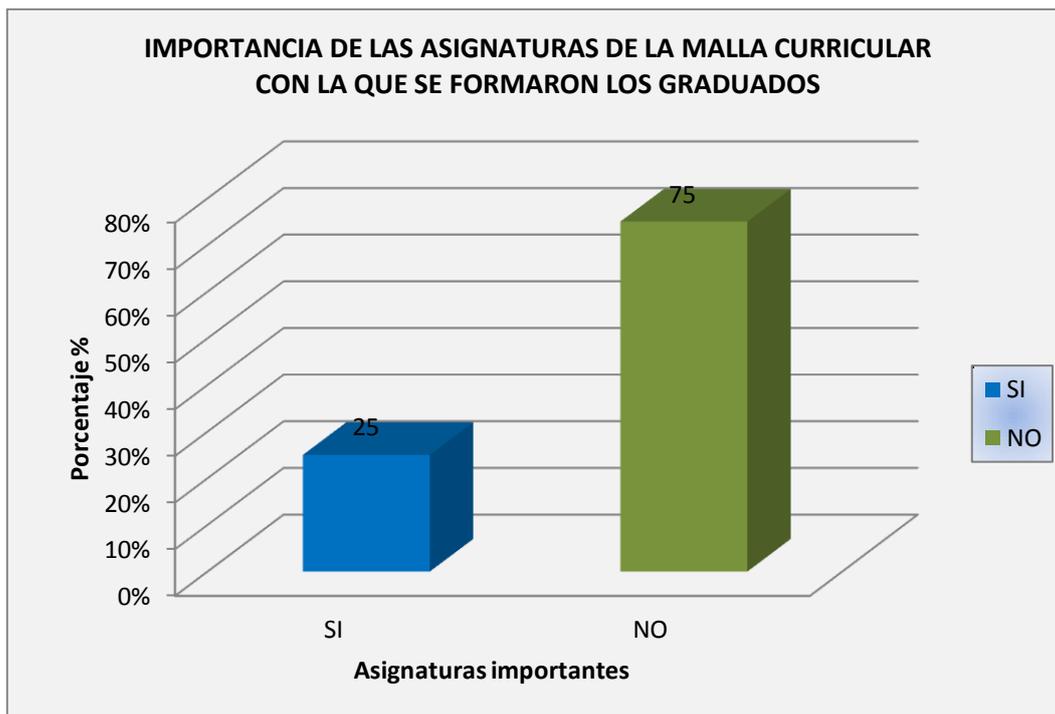
En el sexto aspecto el 42% de los titulados dijeron que el propiciar alternativas de solución a problemas administrativos lo tienen muy desarrollado, el 53% dijeron que lo tienen desarrollado.

Y en el último aspecto el 52% tiene muy desarrollado el aspecto de poseer liderazgo para gerenciar y dirigir áreas administrativas. Se concluye que los graduados han desarrollado los aspectos planteados anteriormente y por lo tanto tienen la capacidad de administrar cualquier empresa de manera que sí se han empoderado laboralmente.

#### **CUADRO 4.9. Importancia de las asignaturas con la que se formaron**

**¿Considera que la malla curricular de su carrera, tal como Ud. lo conoció, contenían asignaturas que no eran tan importantes para su formación académica?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	SI	15	25,0	25,0
2	NO	45	75,0	100,0
TOTAL		60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

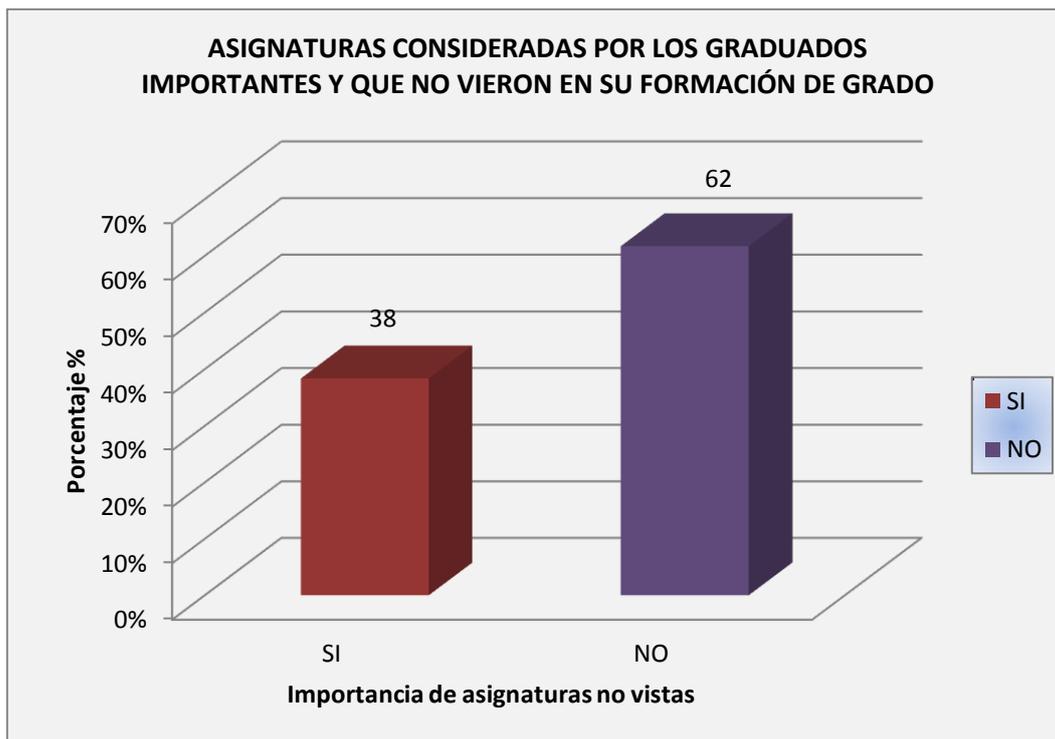
**Gráfico 4.7.** Importancia de las asignaturas de la malla curricular con la que se formaron los graduados

Un alto nivel de graduados consideraron que la malla curricular con la que se formaron no contenían asignaturas de poca importancia, sin embargo un menor índice de graduados consideró que la malla curricular de su carrera tal como la conocieron sí contenían asignaturas que no eran de gran importancia para su formación académica tales como prácticas administrativas, investigación operativa, valores éticos y proyecto social.

#### CUADRO 4.10. Asignaturas no vistas en la malla curricular

**¿Considera que existían (en) asignaturas muy importantes de aprenderlas y que Ud. no vio mientras cursaba los estudios de su carrera de grado?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	SI	23	38,3	38,3
2	NO	37	61,7	100,0
TOTAL		60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

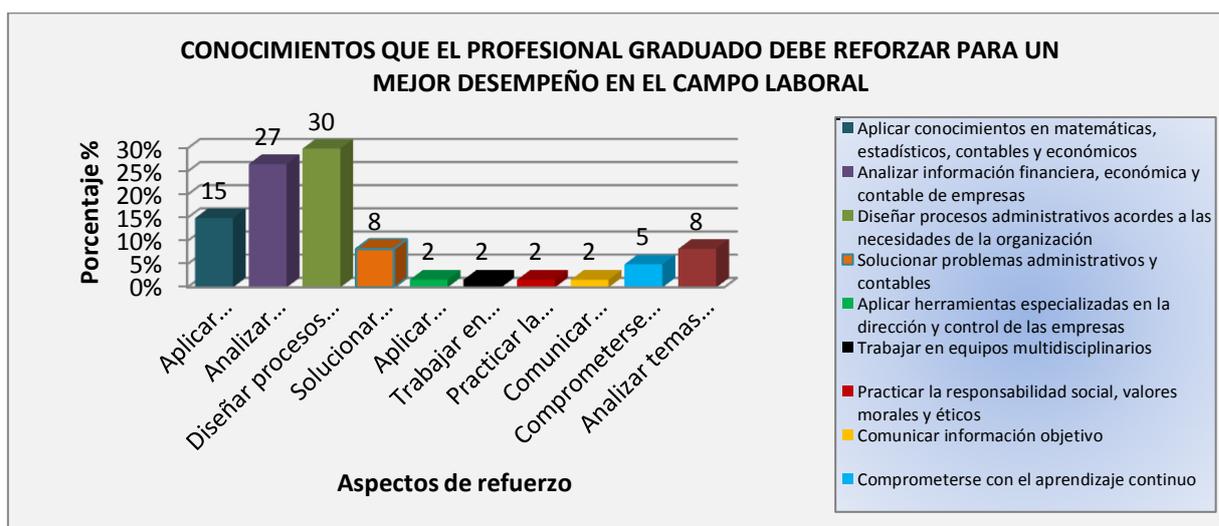
**Gráfico 4.8.** Asignaturas consideradas importantes y que los graduados no vieron en su formación de grado

El resultado muestra que las asignaturas vistas por los alumnos titulados estuvieron acorde con su perfil profesional, sólo un 38% señalaron que existían asignaturas muy importantes de aprenderlas y que no vieron mientras cursaban los estudios de su carrera de grado tales como Inglés, Tributación desde que se inicia hasta finalizar los estudios, sistemas de información gerencial TIC, manejar sistemas contables por lo menos el programa informático contable Mónica, Logística, Marketing profundizado, Comunicación estratégica y tecnología de la comunicación, Planificación estratégica, Arquitectura empresarial, Gestión y emprendimiento, Derecho administrativo, Gerencia general, Relaciones Humanas y Consultoría. Este pequeño grupo sugiere que estas asignaturas deberían estar dentro de la malla curricular y actualmente muchas de estas materias están dentro del plan de estudios.

#### CUADRO 4.11. Conocimientos que el profesional debe reforzar

Señale el aspecto de mayor importancia que el Ing. En Administración Pública o de Empresas de la ESPAM MFL debe reforzar sus conocimientos para un mejor desempeño en el campo laboral?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
a.	Aplicar conocimientos en matemáticas, estadísticos, contables y económicos	9	15,0	15,0
b.	Analizar información financiera, económica y contable de empresas	16	26,7	41,7
c.	Diseñar procesos administrativos acordes a las necesidades de la organización	18	30,0	71,7
d.	Solucionar problemas administrativos y contables	5	8,3	80,0
e.	Aplicar herramientas especializadas en la dirección y control de las empresas	1	1,7	81,7
f.	Trabajar en equipos multidisciplinares	1	1,7	83,3
g.	Practicar la responsabilidad social, valores morales y éticos	1	1,7	85,0
h.	Comunicar información objetivo	1	1,7	86,7
i.	Comprometerse con el aprendizaje continuo	3	5,0	91,7
j.	Analizar temas contemporáneos	5	8,3	100,0
TOTAL		60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.9.** Conocimientos que el profesional graduado debe reforzar para un mejor desempeño en el campo laboral

En los aspectos en que el ingeniero en administración pública o de empresas agroindustriales y agropecuarias de la ESPAM MFL debe reforzar sus conocimientos para un mejor desempeño en el campo laboral se arrojaron los siguientes resultados mediante encuesta:

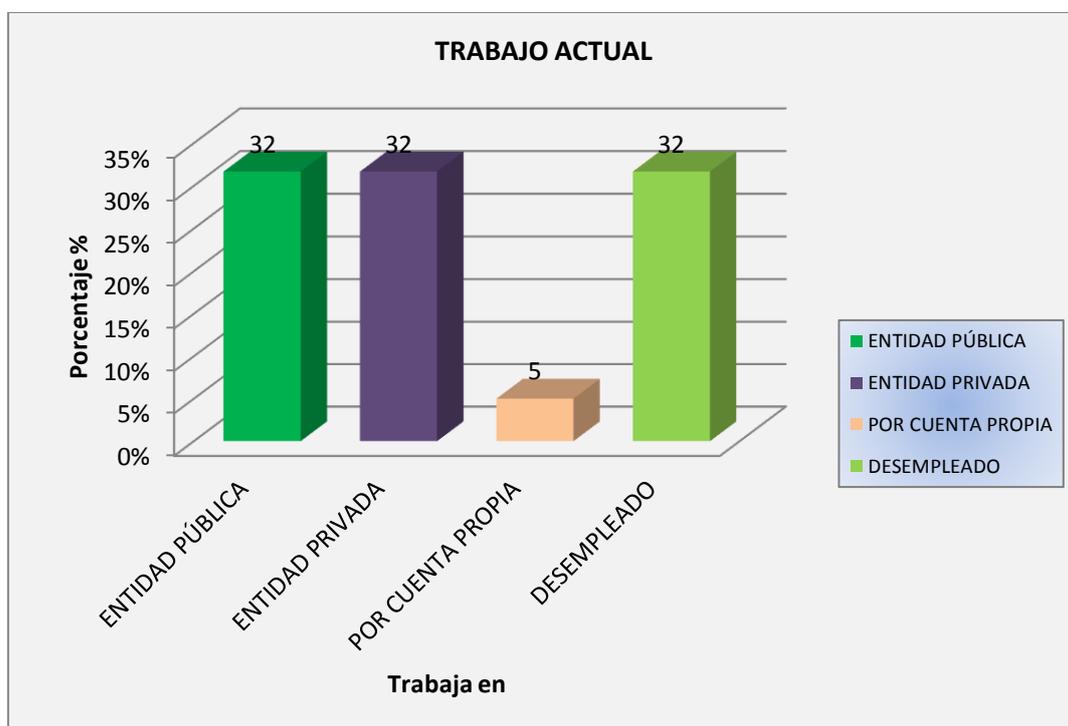
El más alto nivel de graduados se inclinaron en la alternativa de diseñar procesos administrativos acordes a las necesidades de la organización ya que este conocimiento cumple en su mayor parte con su perfil académico para desempeñarse de mejor manera en su trabajo y así empoderarse de su labor, comprometiéndose con la institución o negocio a ser un(a) excelente empleado(a), eficaz y eficiente para cumplir con las expectativas que toda organización espera de un empleado o trabajador, de tal manera que en un futuro se les pueda dar la oportunidad de ascender de sus respectivos puestos de trabajo e incrementar sus ingresos y por qué no decirlo mejorar su calidad de vida.

El 27% de graduados apuntaron a favor del análisis de la información financiera, económica y contable de empresas, el 15% opinaron que la aplicación de conocimientos en matemáticas, estadísticos, contables y económicos es un aspecto que merece ser reforzado, el 8% señalaron en la opción de diseñar procesos administrativos acordes a las necesidades de la organización quedando en el cuarto lugar, continuando en el quinto lugar con apenas el 7% a favor se encuentra el analizar temas contemporáneos, en el sexto lugar figura el 5% de los graduados que dijeron que el comprometerse con el aprendizaje continuo es un aspecto de refuerzo y en el séptimo y último lugar representando tan solo el 2% en cada uno de los cuatro aspectos de menor valoración como el aplicar herramientas especializadas en la dirección y control de las empresas, trabajar en equipos multidisciplinarios, practicar la responsabilidad social, valores morales y éticos y comunicar información objetiva se encuentran los resultados de los estudiantes que manifestaron esta opción como relevante.

### CUADRO 4.12. Trabajo actual

#### ¿Su trabajo lo realiza en?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	ENTIDAD PÚBLICA	19	31,7	31,7
2	ENTIDAD PRIVADA	19	31,7	63,3
3	POR CUENTA PROPIA	3	5,0	68,3
4	DESEMPLEADO	19	31,7	100,0
	TOTAL	60	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.10.** Trabajo actual de los graduados

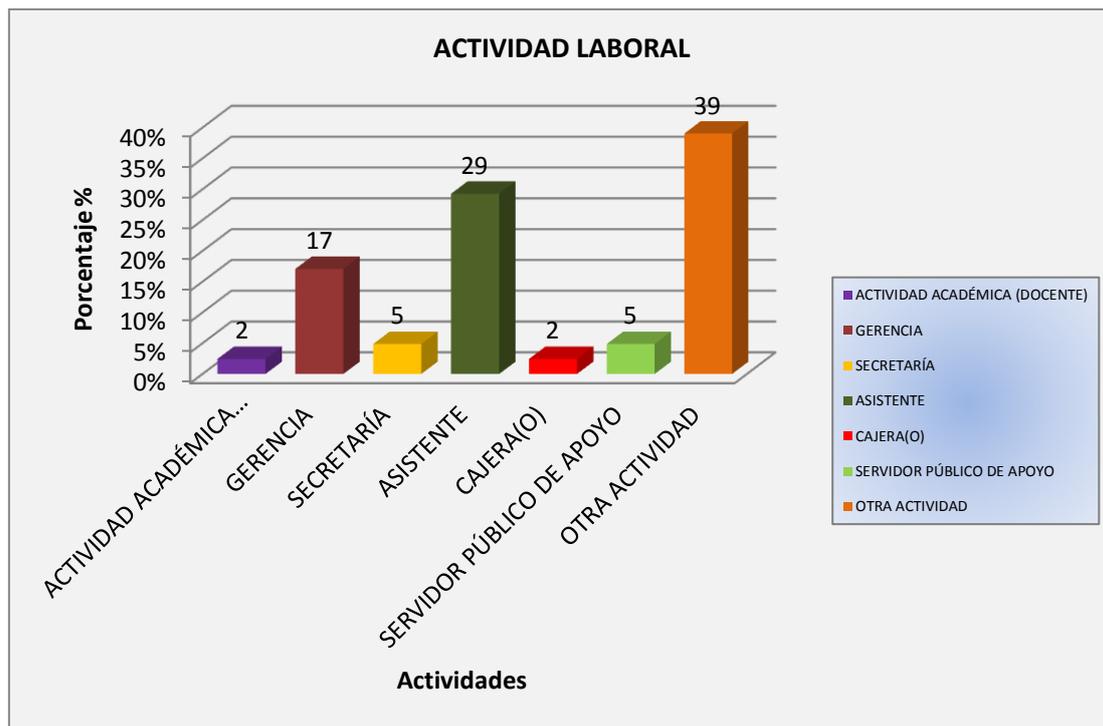
El mayor nivel de graduados lograron obtener un trabajo de tal manera que están aportando hacia el crecimiento y desarrollo socioeconómico del cantón Bolívar y el país, estos se están desempeñando de acuerdo a su perfil académico y se han empoderado laboralmente porque han obtenido un trabajo digno que le genera ingresos económicos a sus familias permitiéndoles desarrollarse económicamente, así como también surgir y triunfar en la vida.

Es grato saber que un porcentaje del 69% está incorporado al mercado ocupacional, pues de todos los graduados o profesionales de nuestra politécnica, el 32% han sido absorbidos por el sector público y el 37% por el sector privado, debiendo advertirse que dentro del porcentaje que laboran en sector privado el 5% lo hace por cuenta propia, lo cual evidencia que la tesis de fomentar una mentalidad emprendedora no es ajena al pensamiento de los profesionales formados en las aulas de la ESPAM.

Por otro lado el 32% de los graduados están desempleados y por lo tanto no se han empoderado laboralmente, la dirección de carrera debe implementar un programa de inserción laboral para los estudiantes que se gradúan y no consiguen trabajo ya que la plaza laboral en los últimos tiempos está saturada, existe mucha competencia de profesionales que desean ingresar a ocupar un puesto de trabajo haciendo difícil la inserción laboral de los graduados de la ESPAM MFL.

**CUADRO 4.13. Actividad laboral**  
**¿Qué actividad laboral realiza en su trabajo?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	ACTIVIDAD ACADÉMICA (DOCENTE)	1	2,4	2,4
2	GERENCIA	7	17,1	19,5
3	SECRETARÍA	2	4,9	24,4
4	ASISTENTE	12	29,3	53,7
5	CAJERA(O)	1	2,4	56,1
6	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO	2	4,9	61,0
7	OTRA ACTIVIDAD	16	39,0	100,0
	TOTAL	41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

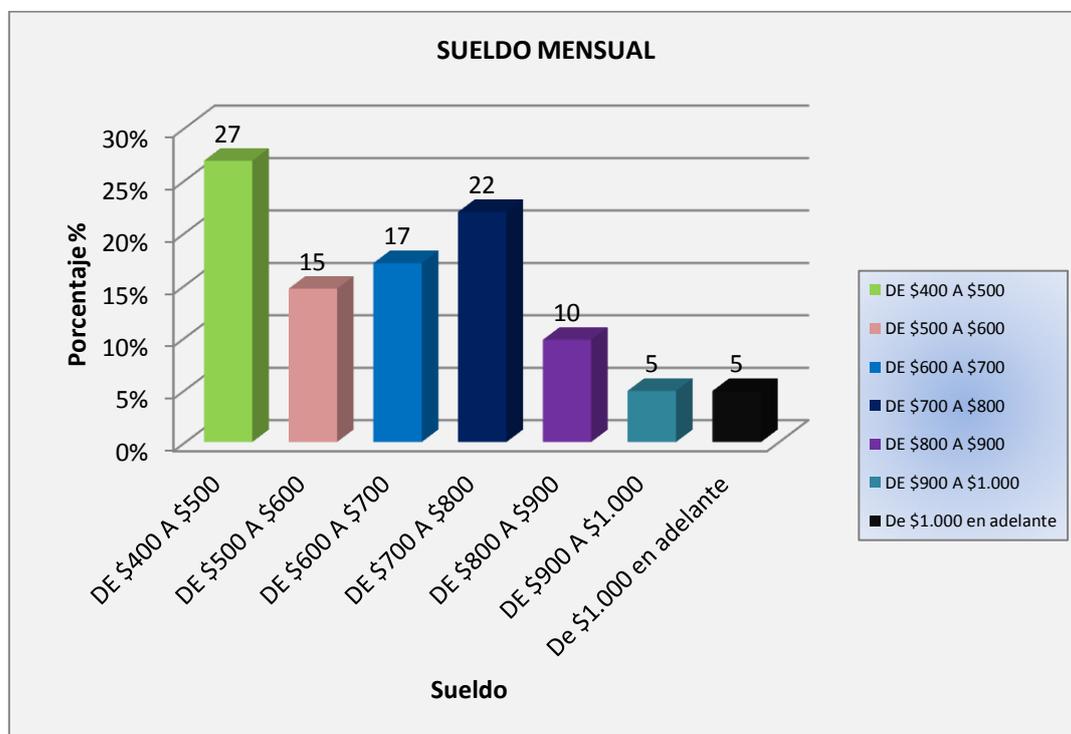
**Gráfico 4.11.** Actividad laboral

Un alto nivel de graduados realizan otros tipos de actividades en los puestos que ocupan, unos se desempeñan en departamentos de compras públicas y otros a atención al cliente, unos son profesionales bancarios 1, coordinadores y contadores, jefes financieros, técnicos de categoría B, y otros realizan actividades de emprendimiento, estos tipos de tareas representan el mayor porcentaje de actividad laboral que realizan los graduados en sus pertenecientes trabajos.

El 29% se desempeñan como asistentes de algún departamento; el 17% son gerentes esto se sustenta porque unos han sido ascendidos de cargo y otros porque administran su propio negocio empoderándose; siguiendo en la lista descendente un 5% de titulados de sexo femenino son secretarias y otro porcentaje igual son servidores públicos de apoyo y apenas 1 graduado que representa el 2% se desempeña como docente y una chica se desempeña como cajera.

**CUADRO 4.14. Sueldo mensual  
¿Cuánto Ud. percibe mensualmente?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	DE \$400 A \$500	11	26,8	26,8
2	DE \$500 A \$600	6	14,6	41,5
3	DE \$600 A \$700	7	17,1	58,5
4	DE \$700 A \$800	9	22,0	80,5
5	DE \$800 A \$900	4	9,8	90,2
6	DE \$900 A \$1.000	2	4,9	95,1
7	De \$1.000 en adelante	2	4,9	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily  
**Gráfico 4.12.** Sueldo mensual

La investigación realizada arrojó como resultado que un mayor índice de graduados que lograron obtener un trabajo ganan de \$400 a \$500; el 22% están ganando de \$700 a \$800; el 17,1% tienen un ingreso de \$600 a \$700, el 14,6% ganan de \$500 a \$600, el 9,8% de \$800 a \$900, tan solo dos

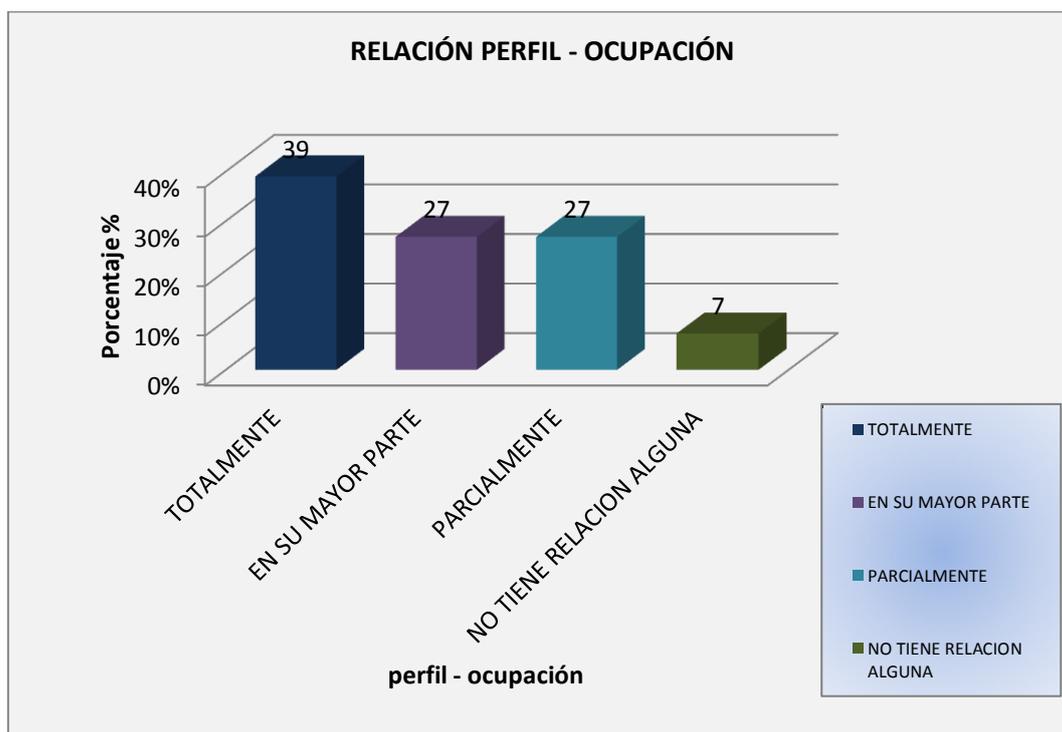
graduados que representan el 4,9% poseen un sueldo de \$900 a \$1 000 y así mismo otro 4,9% ganan de \$1 000 en adelante.

Analizando la situación se concluye que gran parte de graduados ganan apenas el sueldo básico y pocos son los que tienen un sueldo que les permite vivir mejor.

#### CUADRO 4.15. Relación perfil - ocupación

¿La formación recibida en su carrera se relaciona con su actual ocupación?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	TOTALMENTE	16	39,0	39,0
2	EN SU MAYOR PARTE	11	26,8	65,9
3	PARCIALMENTE	11	26,8	92,7
4	NO TIENE RELACION ALGUNA	3	7,3	100,0
TOTAL		41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

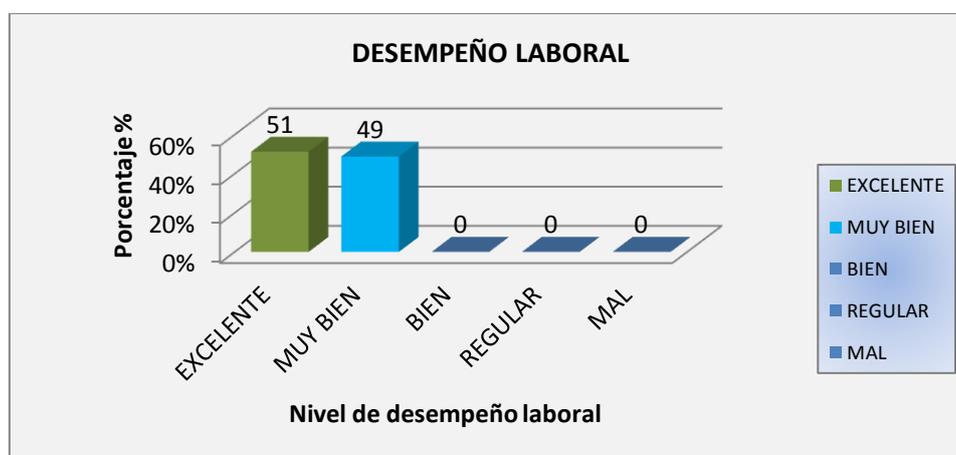
**Gráfico 4.13.** Relación perfil - ocupación

Un alto grado de ingenieros en Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias manifestaron que la formación recibida en su carrera de grado se relaciona total, en su mayor parte y parcialmente con su actual ocupación, siendo relevante el 92,60% que se encuentran desempeñando actividades en entidades donde realizan funciones cumpliendo con las competencias de su formación de grado, un bajo índice correspondiente al 7,30% lo hacen en ocupaciones que no corresponden a su profesión, lo cual se justifica, si estamos conscientes que uno de los grandes problemas del mundo contemporáneo es sin duda la falta de demanda de recursos humanos para un trabajo estable, que según estudios confiables de cada 10 personas que se incorporen a la población económicamente activa, sólo 3 tienen posibilidades reales de incorporarse a plenitud al mercado laboral.

#### CUADRO 4.16. Desempeño laboral

¿Cómo cree Ud. que realiza su trabajo de acuerdo a su desempeño?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	EXCELENTE	21	51,2	51,2
2	MUY BIEN	20	48,8	100,0
3	BIEN	0	0,0	
4	REGULAR	0	0,0	
5	MAL	0	0,0	
	TOTAL	41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.14.** Desempeño Laboral

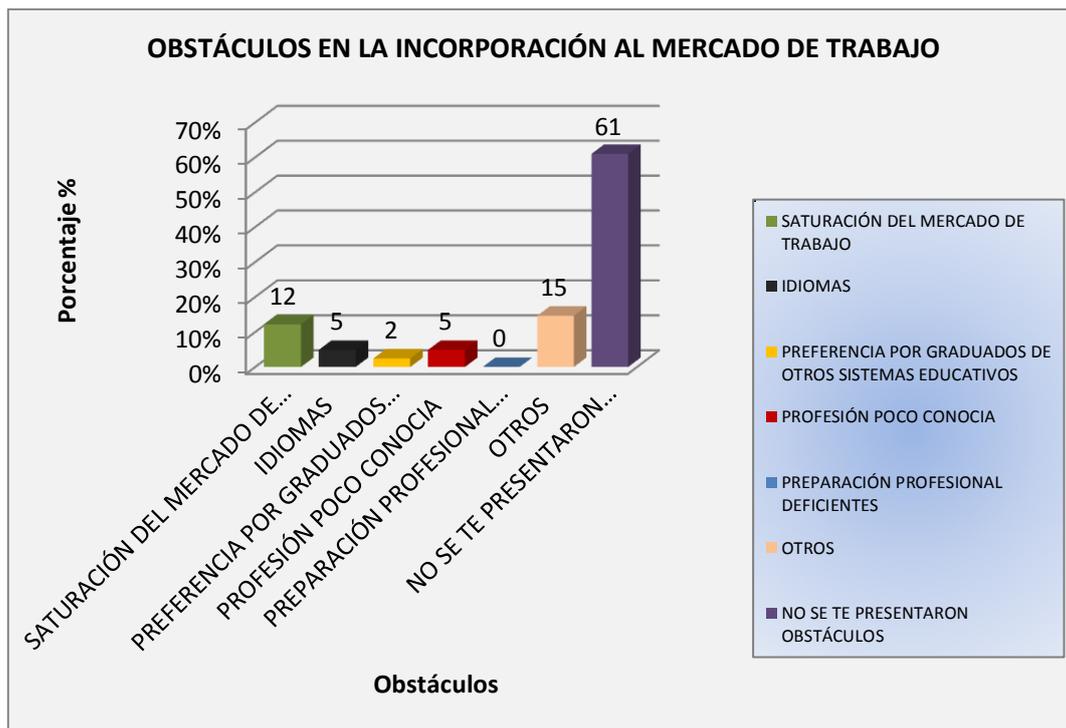
Más de la mitad de los encuestados creen que de acuerdo a su desempeño realizan su trabajo de manera excelente porque desarrollan actividades que ningún otro profesional puede realizar, además coordinan esfuerzos, mantienen el respeto, fomentan la confianza y trabajan en equipo creando un clima laboral muy favorable para su desempeño, no obstante un porcentaje menor que representa el 48,8% creen que realizan muy bien su trabajo porque cumplen con las funciones encomendadas por sus superiores y ya que poseen conocimientos, habilidades y destrezas y la capacidad de manejar sistemas contables y administrativos.

Analizando más a fondo los graduados hacen suyo su trabajo de manera que sí se empoderan laboralmente en sus correspondientes campos de ocupación profesional.

#### **CUADRO 4.17. obstáculos en la incorporación al mercado laboral**

**¿Cuál fue el principal obstáculo que se te presentó al momento de incorporarte al mercado de trabajo?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>1</b>	SATURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	5	12,2	12,2
<b>2</b>	IDIOMAS	2	4,9	17,1
<b>3</b>	PREFERENCIA POR GRADUADOS DE OTROS SISTEMAS EDUCATIVOS	1	2,4	19,5
<b>4</b>	PROFESIÓN POCO CONOCIA	2	4,9	24,4
<b>5</b>	PREPARACIÓN PROFESIONAL DEFICIENTES	0	0,0	24,4
<b>6</b>	OTROS	6	14,6	39,0
<b>7</b>	NO SE TE PRESENTARON OBSTÁCULOS	25	61,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.15.** Obstáculos en la incorporación al mercado laboral

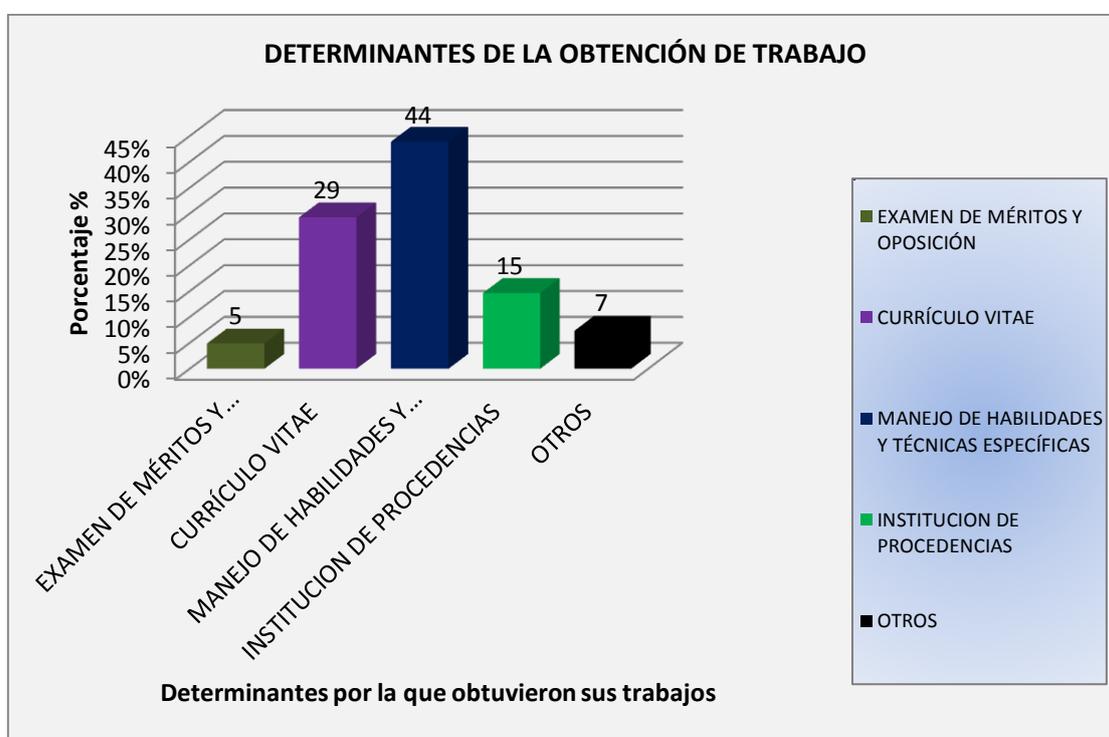
Más de la mitad de encuestados señalaron que no se le presentaron obstáculos al momento de incorporarse al mercado de trabajo, el resto indicó que sí se le presentaron obstáculos cuyos resultados se presentan a continuación de forma descendente:

El 14,6% de los graduados señalaron la opción otros como el principal obstáculo explicando que la falta de experiencia laboral, el abrir nuevos canales de comercialización y el estar estudiando fueron los factores determinantes por los cuales se les hizo difícil incorporarse al mercado laboral, concluyendo que este fue el mayor obstáculo presentado, seguidamente el 12,2% indicó que la saturación del mercado de trabajo fue su principal obstáculo, el 4,9% recalzó que su obstáculo fue el no tener conocimiento en idiomas, otro porcentaje igual manifestó que fue por la profesión poco conocida y por último un 2,4% manifestó el obstáculo fue la preferencia por graduados de otros sistemas educativos.

### CUADRO 4.18. Determinantes de la obtención de trabajo

¿Qué factor de mayor importancia cree Ud. que fue determinante para la obtención de su empleo?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	EXAMEN DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	2	4,9	4,9
2	CURRÍCULO VITAE	12	29,3	34,1
3	MANEJO DE HABILIDADES Y TÉCNICAS ESPECÍFICAS	18	43,9	78,0
4	INSTITUCION DE PROCEDENCIAS	6	14,6	92,7
5	OTROS	3	7,3	100,0
	TOTAL	41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.16.** Factores determinantes de la obtención de trabajos laborales

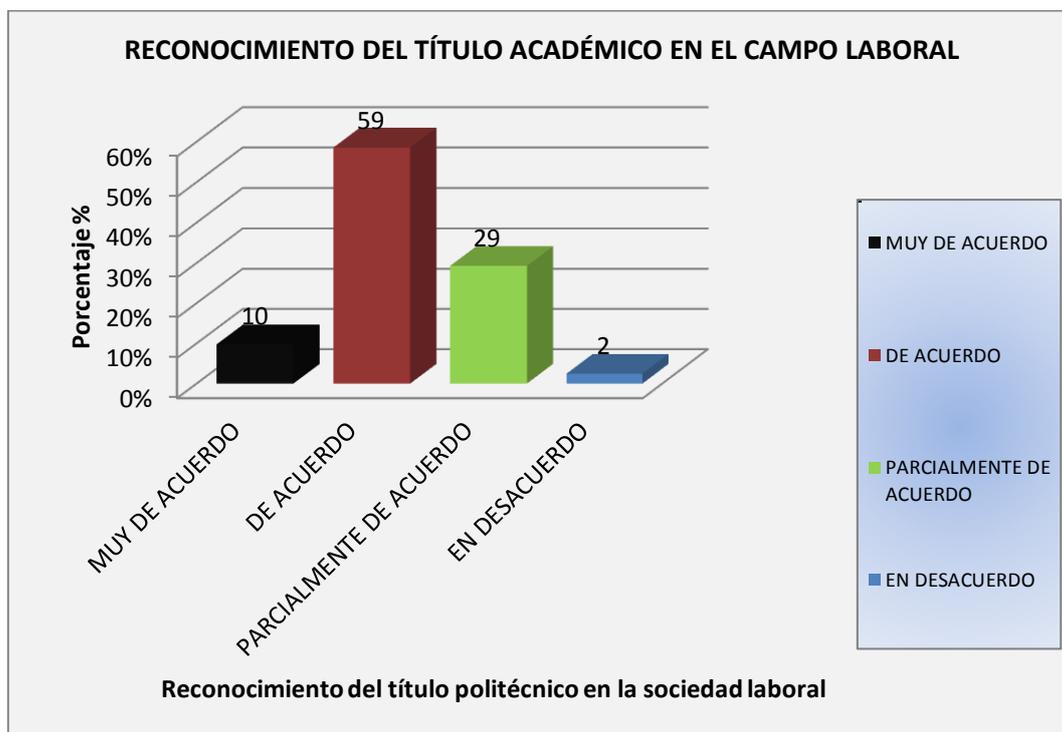
El mayor factor de importancia por la que los graduados creen obtuvieron su empleo es el manejo de habilidades y técnicas específicas porque son habilidades que desarrollaron en sus estudios universitarios, en la vida y la experiencia. el 29,3% manifestó que obtuvieron sus trabajos gracias su

currículo, seguidamente el 14,6% indicaron que fue por la institución de procedencias, después un 7,3% respondieron la opción otros explicando que por su emprendimiento y trabajo en negocio familiar poseen plaza de trabajo y dan trabajo a otras personas, y por último el 4,9% es decir, los dos empleados que se desempeñan como servidores públicos de apoyo señalaron que obtuvieron sus empleos mediante examen de méritos y oposición.

#### CUADRO 4.19. Reconocimiento del título académico

¿Considera que su título politécnico es reconocido en el campo laboral?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	MUY DE ACUERDO	4	9,8	9,8
2	DE ACUERDO	24	58,5	68,3
3	PARCIALMENTE DE ACUERDO	12	29,3	97,6
4	EN DESACUERDO	1	2,4	100,0
	TOTAL	41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

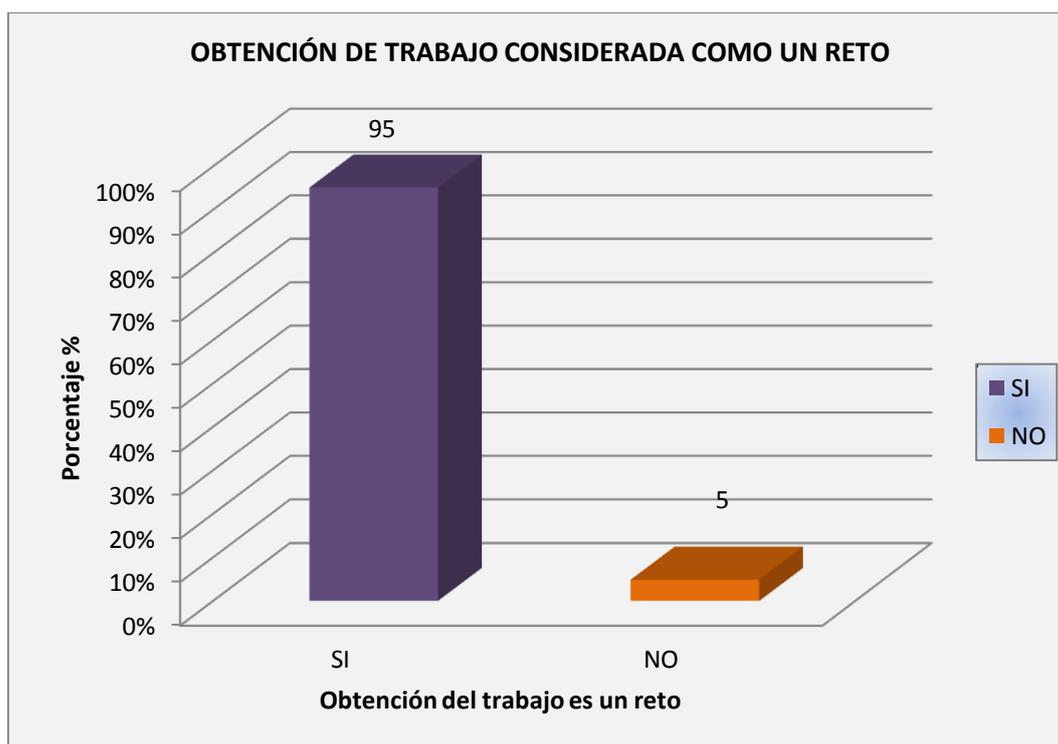
**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarilly

**Gráfico 4.17.** Reconocimiento del título politécnico

La mayoría de los graduados están de acuerdo de que su título es reconocido en el campo laboral porque de acuerdo a las pasantías realizadas han dejado en alto el nombre de la institución llevándose méritos que son plausibles para la ESPAM MFL, el 2,4% opinaron que están en desacuerdo porque al momento de incorporarse al mercado de trabajo se les hizo bien difícil lograr el objetivo de empoderamiento laboral.

**CUADRO 4.20. Obtención de trabajo considerado como un reto**  
**¿Cree Ud. que el haber creado u obtenido trabajo es un gran reto?**

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	SI	39	95,1	95,1
2	NO	2	4,9	100,0
TOTAL		41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarilly

**Gráfico 4.18.** Obtención de trabajo considerada como un reto

El haber creado u obtenido trabajo sí es un gran reto para los graduados de las carreras de administración porque existe mucha competencia entre

profesionales por tratar de conseguir un empleo y el haber sido escogidos es realmente un reto, el mercado laboral es muy competitivo y está saturado, las ofertas de trabajo son escasas, además es un reto cumplir con las expectativas que se les encomienda las empresas.

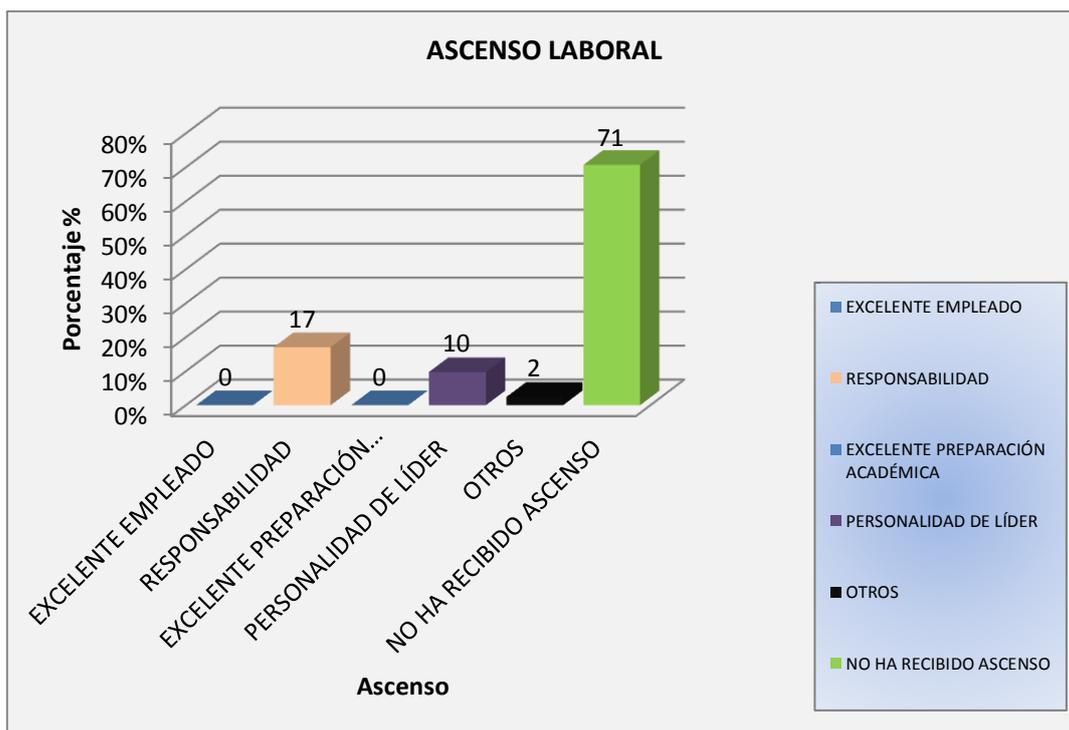
Para los emprendedores es un reto porque plasmar las ideas es poco realizable en la actualidad, todo es creado y el reto es crear nuevas cosas. También es un reto personal porque se prueban los conocimientos adquiridos ya que se brindan nuevas oportunidades, se abren las puertas al conocimiento, experiencia y desarrollo y se debe entregar mucho en lo personal y laboral.

El trabajo dignifica a la persona y gracias a él crece profesionalmente, gana confianza y autoestima y se sienten útiles a la sociedad en la que viven.

#### CUADRO 4.21. Ascenso laboral

¿Cuál fue el principal motivo por lo que lo(a) ascendieron de cargo?

ORDEN	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	EXCELENTE EMPLEADO	0	0,0	0,0
2	RESPONSABILIDAD	7	17,1	17,1
3	EXCELENTE PREPARACIÓN ACADÉMICA	0	0,0	17,1
4	PERSONALIDAD DE LÍDER	4	9,8	26,8
5	OTROS	1	2,4	29,3
6	NO HA RECIBIDO ASCENSO	29	70,7	100,0
TOTAL		41	100,0	



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.19.** Ascenso laboral

Un alto nivel de graduados de graduados que laboran en instituciones públicas como privadas no han recibido ascenso laboral, a pesar de que los graduados se han empoderado laboralmente de plazas de trabajo, no han incrementado este nivel de empoderamiento a una escala superior, sólo el 29% logró este objetivo ya que sí han recibido ascenso laboral y los motivos fueron los siguientes:

Del 29% de graduados empoderados laboralmente un 17% fue ascendido por responsabilidad, el 10% por poseer personalidad de líder y el 2% por otros motivos es decir, fueron ascendidos por ser eficientes y eficaces igual productivos por hacen suyo sus trabajos y toman muy en serio las funciones encomendadas por sus superiores.

#### **4.4. ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JEFES PRINCIPALES DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN QUE LABORAN EN ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

En base a los criterios de los jefes superiores de los graduados argumentados en la técnica de la entrevista se analizan las siguientes descripciones cualitativas que aportaron los señores Gustavo Navarrete de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda., Eduardo Correa de la Constructora COINFRA del cantón Bolívar, Marlon Álava del Supermercado Tía del cantón Bolívar, Oswaldo Zambrano Garcés de la Cámara de Comercio del cantón Bolívar, Neris Álava García del Banco Nacional de Fomento del cantón Bolívar, Abogado Eduardo Proaño de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL, Jorge Zambrano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Quiroga, Lic. Víctor Vera Alcívar del Hospital Aníbal Gonzáles Álava del cantón Bolívar y el Sr. Walter Vélez Galarza de la Compañía Nacional de Servicios COMPNASER S.A.

De acuerdo a sus opiniones se analizaron los parámetros grupales que tienen que ver con la aceptabilidad laboral, desempeño, sugerencias, y evaluación de los graduados de acuerdo a la calificación de excelente, muy bueno y regular y los parámetros individuales de acuerdo a cada pregunta.

En el primer y más importante parámetro que tiene que ver específicamente con la aceptabilidad laboral los jefes alternos explicaron que estudiantes graduados en administración de la ESPAM MFL prestan sus servicios profesionales y están ocupando un puesto administrativo dentro de la organización.

En el parámetro de desempeño laboral, argumentaron que los graduados se desempeñan de manera excelente en cada una de las funciones encomendadas, aportando desarrollo y éxito a las instituciones utilizando sus habilidades y conocimientos en la realización de tareas demostrando que son capaces de desempeñar una función de alto nivel jerárquico y que cumplen con las expectativas que toda organización espera de un excelente empleado.

Los jefes sugieren que el profesional debe seguirse preparando puesto que el mundo cambiante de los negocios y actividades empresariales de una u otra manera los obliga a realizar seminarios, talleres, estudios de postgrado, entre otras para mantenerse actualizados en conocimiento y en tecnología empresarial.

Los graduados fueron evaluados como excelentes en desempeño laboral puesto que toman muy en serio su trabajo y hacen suyo las tareas funcionales que se les encomienda razón por la cual algunos han sido ascendidos de puestos por ser muy comunicativos e influyentes, responsables, trabajan en equipo, tienen actitud de decisión y poseen conocimientos, habilidades y destrezas.

**1. ¿Laboran en esta institución graduados de la carrera de Administración de la ESPAM MFL?**

Los jefes principales de los profesionales que obtuvieron un trabajo establecieron que actualmente estudiantes graduados en administración de la ESPAM MFL se encuentran prestando sus servicios profesionales a cambio de una remuneración digna además de que poseen seguro social.

**2. ¿Cuál es el puesto que él (ella) (ellos) ocupan?**

De acuerdo como lo señalaron los jefes laborales los puestos con mayor relevancia que ocupan los graduados son las funciones de Cajera(o), secretaria ejecutiva contador(a), y asistentes ejecutivos.

**3. ¿Cómo se desempeñan ellos laboralmente?**

Los graduados se desempeñan de manera excelente porque vienen con una buena preparación y sobre todo poseen una calidad y calidez humana para desempeñar las funciones que se les encomiendan en las empresas además de que están cumpliendo con las normas y reglas que establece las instituciones.

**4. ¿Se encuentra Ud. a gusto con el desenvolvimiento laboral que ellos realizan?**

Los jefes laborales están a gusto con el desenvolvimiento laboral de los graduados puesto que de no ser así no estuvieran trabajando, además de acuerdo a lo que expresan los socios y altos directivos de cada una de las empresas señalaron que de acuerdo a las personas o grupos que ellos manejan, han analizado que son cordiales, tratan a las personas como seres humanos, los clientes son bien atendidos, conocen la materia que es lo principal, conocen el oficio y saben lo que están haciendo de manera que aportan al cumplimiento de los objetivos de las instituciones que es brindar un buen servicio a la sociedad y a la comunidad.

**5. ¿Cree Ud. que ellos deben seguirse preparando en la rama para la que se profesionalizaron?**

Todos los jefes coincidieron que sus empleados deben seguirse preparando, recalcando que el profesional no debe quedarse en la nada, deben de estar siempre innovando conocimiento.

**6. ¿Cree Ud. que ellos merecen ser ascendidos de sus puestos de trabajo en el futuro? ¿Por qué?**

Los jefes consideraron que los graduados que prestan sus servicios en cada una de las instituciones merecen ser ascendidos ya que en toda institución hay oportunidades de estar ocupando el puesto que ellos ocupan.

**7. ¿Considera Ud. que los estudiantes de la ESPAM MFL así también como sus graduados tienen una preparación académica de alto nivel?**

Los jefes opinaron que los profesionales son considerados como expertos que poseen una preparación académica de alto nivel puesto que la ESPAM siempre está innovando conocimiento, además de los profesionales de nuestro medio están preparados para realizar cualquier actividad que se

les encomienda, según lo que han visto y escuchado recalcan que hay profesionales de otros países que vienen a coordinar educación con los de acá y eso es bastante plausible para quienes hacen el cantón Bolívar.

## **8.¿Cómo evalúa Ud. los conocimientos y competencias de los graduados de la ESPAM MFL en su desempeño laboral?**

### **En conocimientos tecnológicos**

Todos los graduados fueron evaluados como muy buenos argumentando que tecnológicamente están preparados porque tienen bastante conocimiento en computación, además las instituciones solo trabajan con lo básico, es decir, utilizan Word, Power Point, Excel e intranet ya que cada institución tiene un internet interno.

### **En actualización y perfeccionamiento**

En este punto fueron evaluados como muy buenos, explicitaron además que este aspecto queda acorde a la decisión de cada profesional para escoger la carrera que ellos necesitan para superarse.

### **Tiene una actitud de decisión**

La actitud de decisión que ellos tienen es excelente, los jefes han podido conversar mucho con ellos, los han conocido como profesionales y como personas, y se han dado cuenta de que poseen capacidad para liderar un área departamental que incluso han conversado con el jefe superior inmediato que tienen un alto poder de decisión.

### **Capacidad de trabajo en equipo**

En la capacidad de trabajo creen que sí tienen una muy buena capacidad de trabajar en equipo porque gracias a ello han logrado el éxito.

### **En comunicación oral**

Son buenos en capacidad comunicativa además de que la comunicación siempre existe y es parte del triunfo.

### **En responsabilidades**

En responsabilidades fueron evaluados como muy buenos, no tienen duda de que ellos acogen la responsabilidad que la entidad les entrega.

### **Dominio del idioma inglés**

En este parámetro los graduados no fueron evaluados ni como buenos, muy buenos o Excelente porque en la mayoría de las instituciones donde estos se desempeñan no necesitan del dominio del inglés porque no lo manejan, el motivo es que no tienen clientes que sean de otros países, pero, sin embargo consideran de que si los profesionales estuvieron en una universidad y se graduaron en una escuela politécnica deben de haber estudiado este idioma y deben de estar preparados.

Esta técnica en conjunto con la encuesta aplicada a los graduados ayudaron a determinar que los graduados tienen un alto nivel de aceptabilidad en el campo laboral y han logrado obtener buenos puestos ocupacionales, aparte de que son considerados como empleados excelentes que están cumpliendo con las competencias de su perfil profesional.

#### **4.4. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN APLICADA A LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN A.P. Y A.E. DE LA ESPAM MFL**

En la investigación se utilizaron dos técnicas de encuesta apoyadas en el instrumento del cuestionario, el primer cuestionario de apoyo se utilizó para la implementación de las encuestas que permitieron cumplir con el segundo objetivo cuyos resultados se muestran en el **epígrafe 4.3. del capítulo IV.**, el segundo instrumento utilizado fue el cuestionario de satisfacción realizado para conocer los niveles de satisfacción de los graduados acerca de la formación recibida en la ESPAM MFL. La encuesta fue desarrollada en base a un modelo de encuesta bajado de <http://modelodeencuesta.wordpress.com/2010/10/29/ejemplo-de-encuesta-la-encuesta-de-satisfaccion/> la misma que fue modificada agrupando parámetros de análisis en coherencia con los indicadores educacionales de la carrera cuyas valoraciones fueron:

1 punto: Muy insatisfecho

2 puntos: Insatisfecho

3 puntos: Poco satisfecho

4 puntos: Satisfecho y

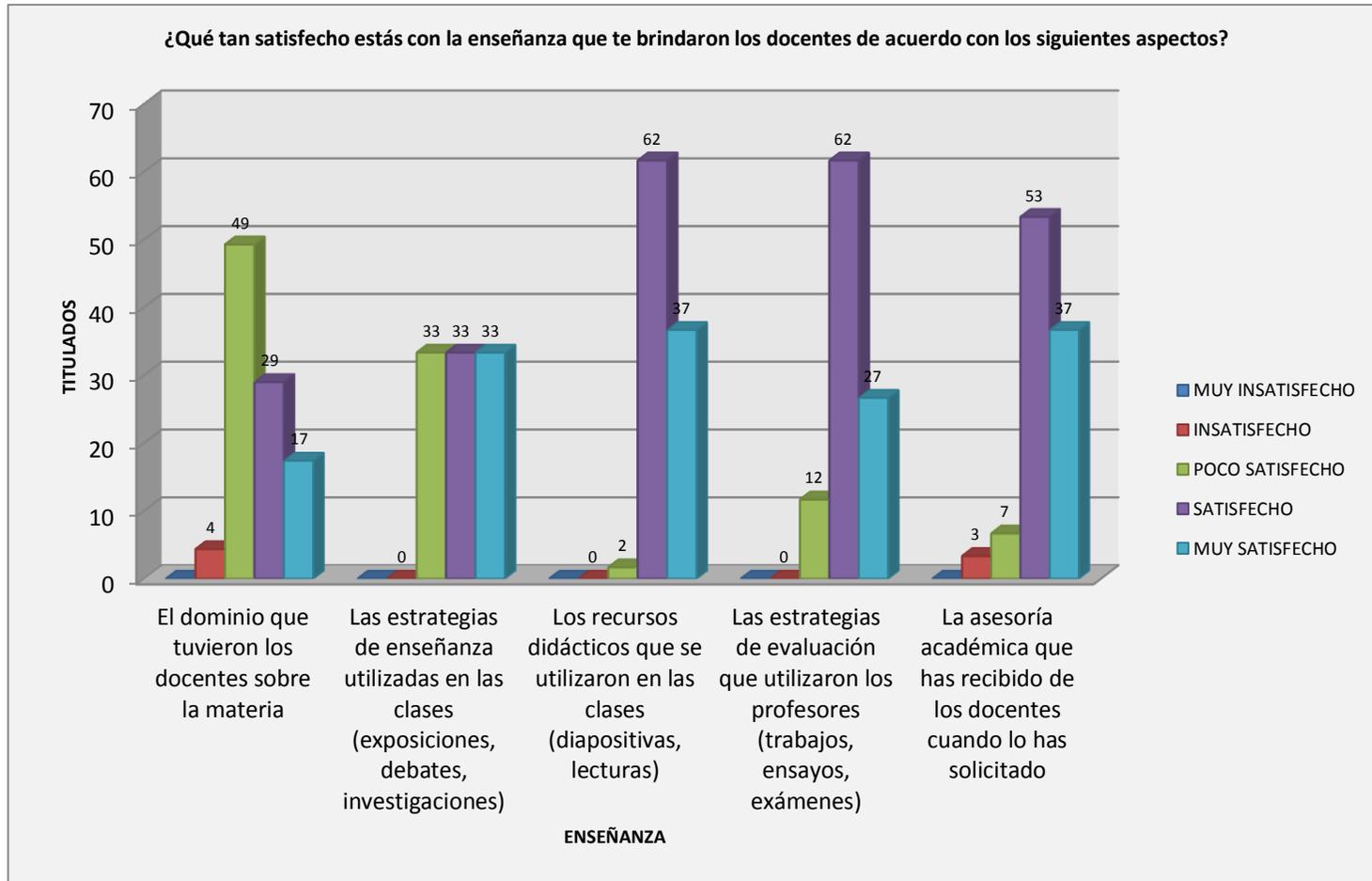
5 puntos: Muy satisfecho

Los resultados de la encuesta se muestran a continuación:

### CUADRO 4.22. Enseñanza académica

¿Qué tan satisfecho estás con la enseñanza que te brindaron los docentes de acuerdo con los siguientes aspectos?

ORDEN	ALTERNATIVAS (ENSEÑANZA)	El dominio que tuvieron los docentes sobre la materia	PORCENTAJE %	Las estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposiciones, debates, investigaciones)	PORCENTAJE %	Los recursos didácticos que se utilizaron en las clases (diapositivas, lecturas)	PORCENTAJE %	Las estrategias de evaluación que utilizaron los profesores (trabajos, ensayos, exámenes)	PORCENTAJE %	La asesoría académica que has recibido de los docentes cuando lo has solicitado	PORCENTAJE %
1	MUY INSATISFECHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	INSATISFECHO	3	4	0	0	0	0	0	0	2	3
3	POCO SATISFECHO	34	49	20	33	1	2	7	12	4	7
4	SATISFECHO	20	29	20	33	37	62	37	62	32	53
5	MUY SATISFECHO	12	17	20	33	22	37	16	27	22	37
	TOTAL	69	100	60	100	60	100	60	100	60	100



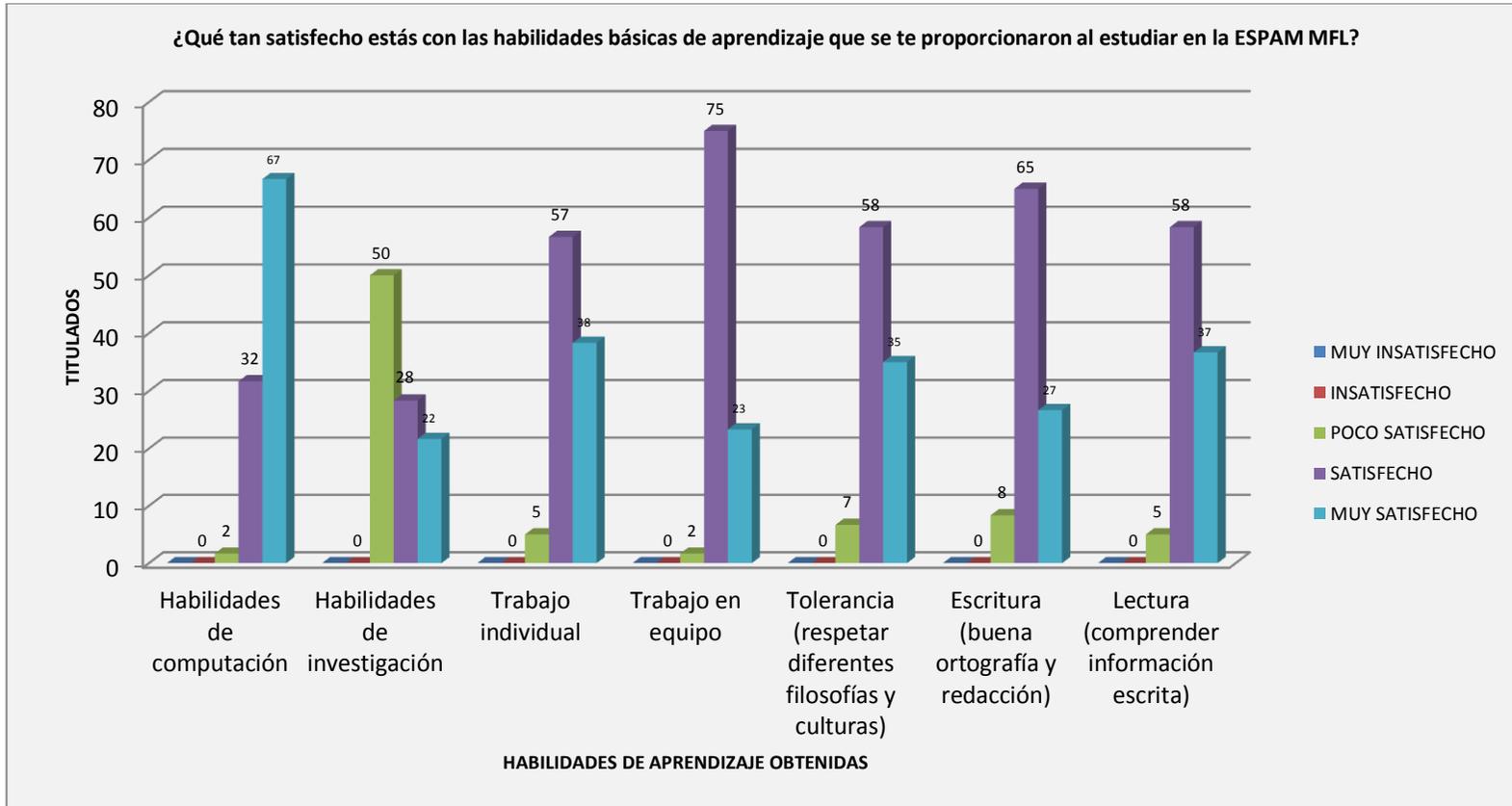
**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4. 20.** Satisfacción en la enseñanza

Las estrategias de enseñanza que utilizaron los docentes en la enseñanza aprendizaje, los recursos didácticos que utilizaron, diapositivas lecturas, entre otras y la asesoría académica que recibieron de los docentes fueron los parámetros mejor evaluados ubicándose en el nivel de satisfacción de muy satisfactorio y el peor evaluado ubicándose en el nivel de poco satisfactorio fue el dominio que tuvieron los docentes sobre la materia, este parámetro incidió en los estudiantes ya que se confundían al momento de decodificar conocimiento, sin embargo la meta del estudiante es autoprepararse ya que este es el mejor conocimiento que pueden adquirir.





**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.21.** Habilidades de aprendizaje obtenidas

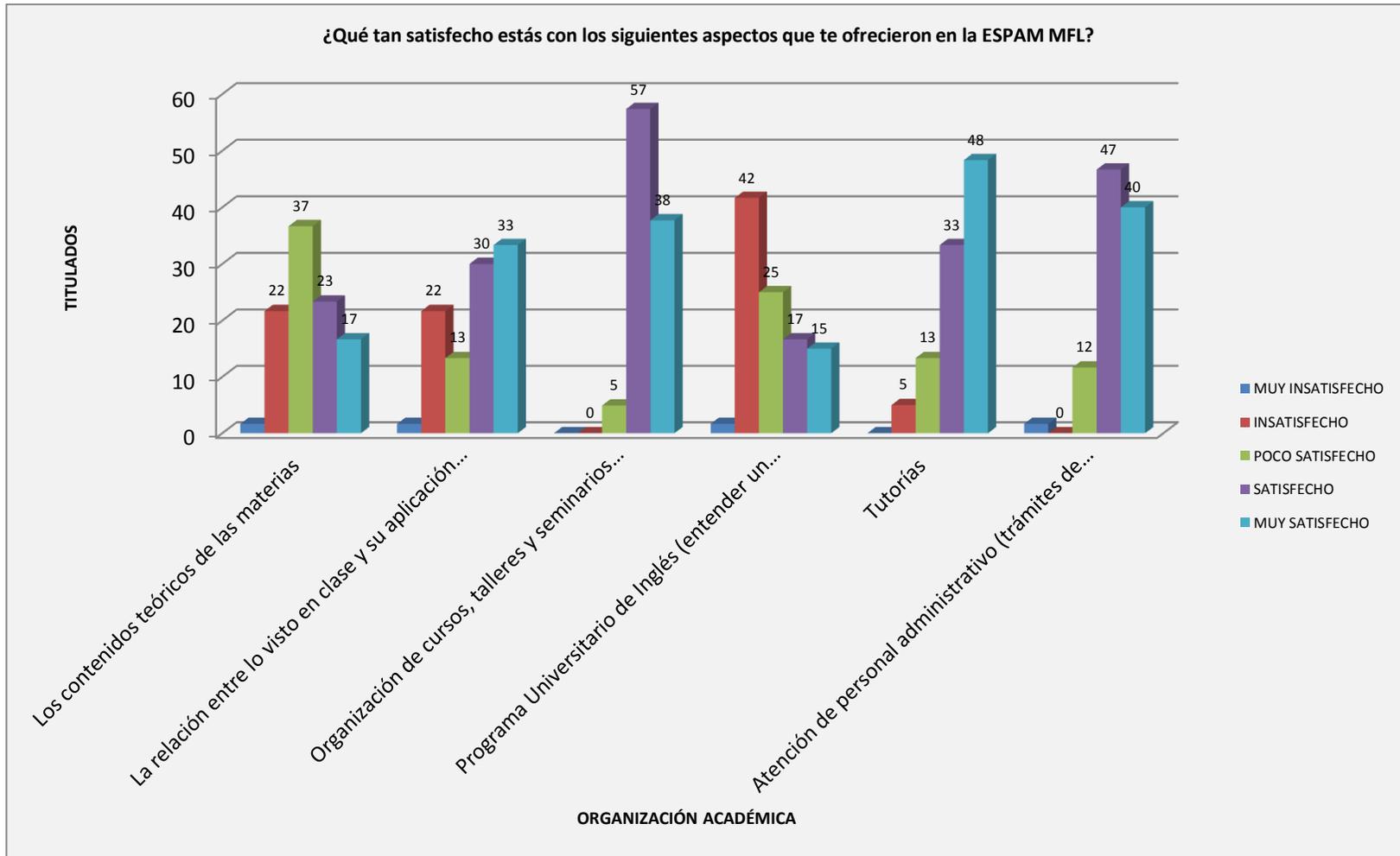
De las habilidades básicas de aprendizaje obtenidas los de mayor satisfacción son la tolerancia y el trabajo en equipo que los graduados la evaluaron altas en el nivel de muy satisfecho, también entran en el nivel de satisfacción satisfecho las habilidades en computación, siendo estas las habilidades más desarrollada por estos estudiantes y en la actualidad la aplican en las funciones que realizan en su desempeño laboral de cada uno de sus respectivos trabajos.

Un bajo nivel de graduados evaluó a las habilidades de investigación poco satisfecho.

### CUADRO 4.24. Organización académica

¿Qué tan satisfecho estás con los siguientes aspectos que te ofrecieron en la ESPAM MFL?

ORDE N	ALTERNATIVAS (ORGANIZACIÓN ACADÉMICA)	Los contenid os teóricos de las materias	PORCENT AJE %	La relación entre lo visto en clase y su aplicaci ón en la vida diaria	PORCENT AJE %	Organización de cursos, talleres y seminarios complementa rios a tu formación	PORCENT AJE %	Programa Universit ario de Inglés (entender un segundo idioma)	PORCENT AJE %	Tutorí as	PORCENT AJE %	Atención de personal administra tivo (trámites de inscripción , solicitud de document os, quejas)	PORCENT AJE %
1	MUY INSATISFECHO	1	2	1	2	0	0	1	2	0	0	1	2
2	INSATISFECHO	13	22	13	22	0	0	25	42	3	5	0	0
3	POCO SATISFECHO	22	37	8	13	3	5	15	25	8	13	7	12
4	SATISFECHO	14	23	18	30	35	57	10	17	20	33	28	47
5	MUY SATISFECHO	10	17	20	33	23	38	9	15	29	48	24	40
	TOTAL	60	100	60	100	61	100	60	100	60	100	60	100



**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

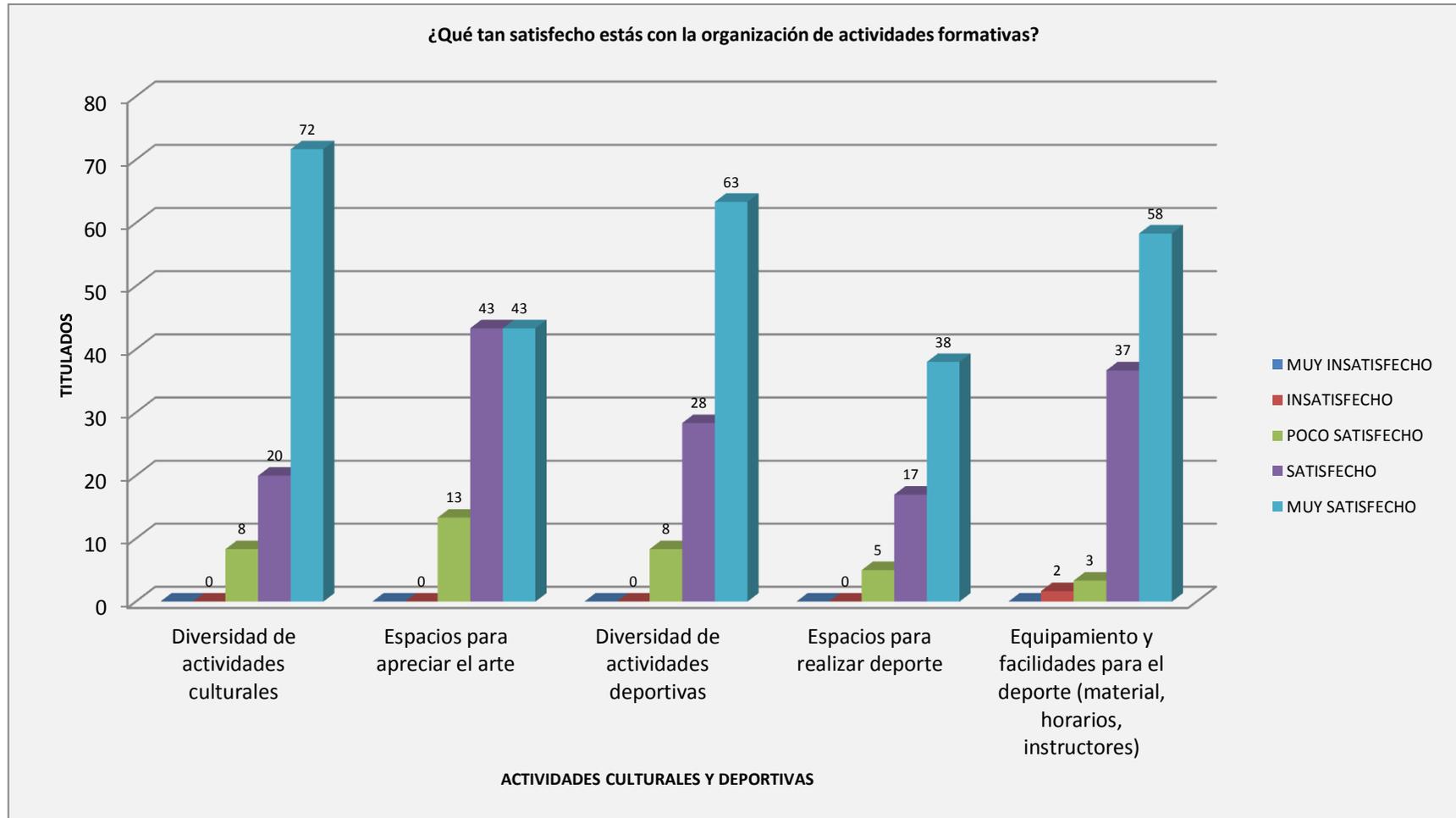
**Gráfico 4.22.** Organización académica

El mayor índice de satisfacción de los graduados la organización de cursos y talleres y la atención del personal administrativo en cuanto a trámites, quejas, solicitud de documentos que fueron evaluadas como muy satisfecho, en el nivel satisfecho se encuentra los programas en la que los estudiantes se encontraron a gusto con las tutorías impartidas ya que obtenían más conocimientos y preparación para su profesión un alto nivel de graduados el programa universitario de inglés fue evaluado como insatisfecho ya que en el tiempo de estudios de estos alumnos la carrera no contaba con programas intensos de inglés como los que ahora existían, los contenidos teóricos de las materias también se encuentran dentro del nivel de satisfacción.

### CUADRO 4.25. Actividades culturales y deportivas

#### ¿Qué tan satisfecho estás con la organización de actividades formativas?

ORDEN	ALTERNATIVAS (ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS)	Diversidad de actividades culturales	PORCENTAJE %	Espacios para apreciar el arte	PORCENTAJE %	Diversidad de actividades deportivas	PORCENTAJE %	Espacios para realizar deporte	PORCENTAJE %	Equipamiento y facilidades para el deporte (material, horarios, instructores)	PORCENTAJE %
1	MUY INSATISFECHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	INSATISFECHO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
3	POCO SATISFECHO	5	8	8	13	5	8	5	5	2	3
4	SATISFECHO	12	20	26	43	17	28	38	17	22	37
5	MUY SATISFECHO	43	72	26	43	38	63	17	38	35	58
	TOTAL	60	100	60	100	60	100	60	60	60	100



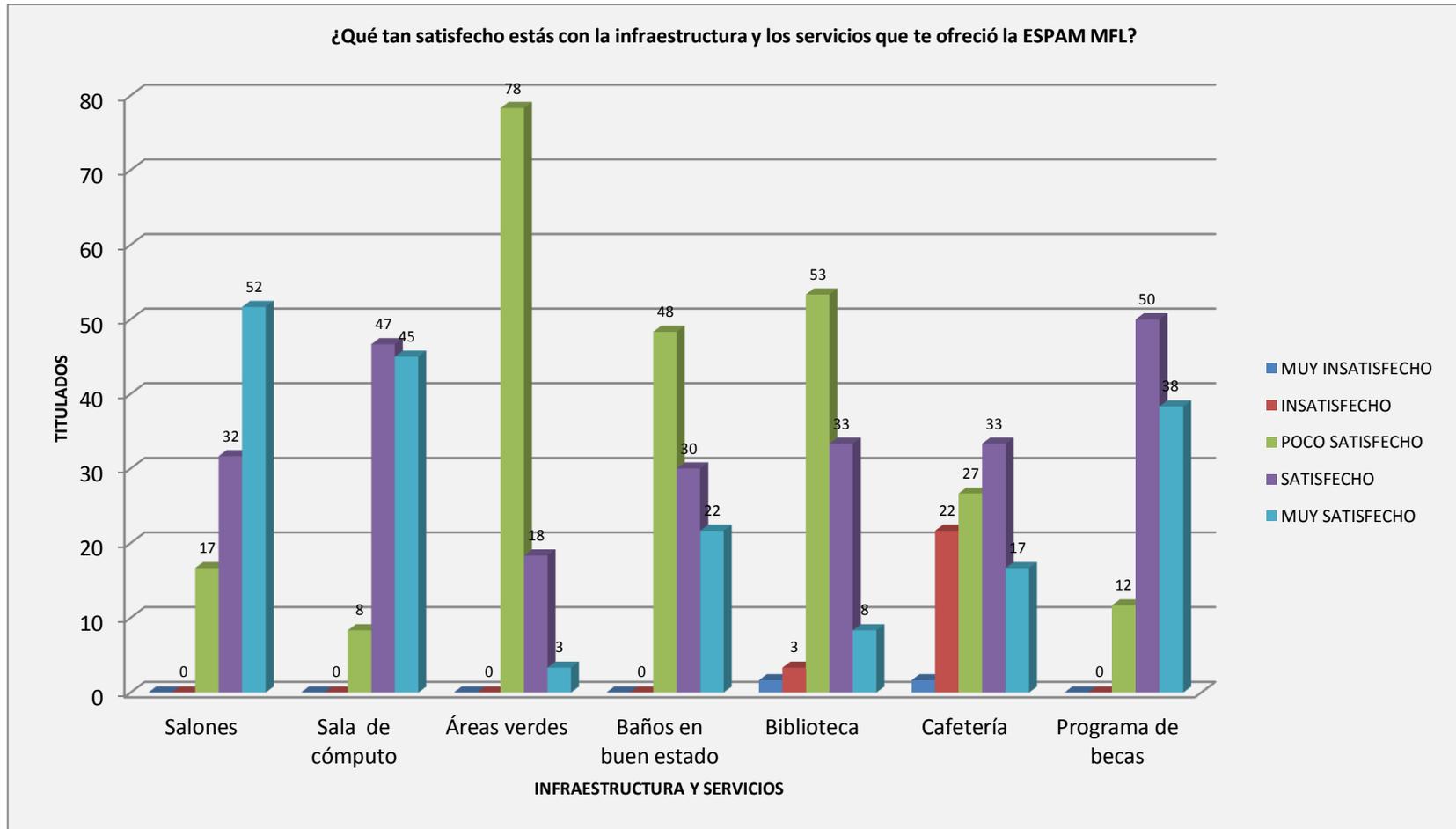
**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.23.** Actividades culturales y deportivas

De los parámetros que tienen que ver con las actividades formativas el los mayores resultados cayeron sobre el nivel de satisfecho en la que se encuentran las diversidades de actividades culturales, diversidad de actividades deportivas, equipamiento y las facilidades para el deporte, Todos coincidieron que las actividades formativas que desarrolla la ESPAM MFL son muy apreciadas por los estudiantes.





**Fuente:** Graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias.

**Autoras:** Bailón Panta Nancy Dolores y Macías Arroba Viviana Amarily

**Gráfico 4.24.** Infraestructura y servicios

El mayor nivel de satisfacción de los graduados fueron los programas de becas y la sala de cómputo en la que los evaluaron como muy satisfactorio, los salones fue calificado como satisfactorio, y los peores evaluados fueron las áreas verdes y entorno, los baños en buen estado, la biblioteca y la cafetería, en ese tiempo la carrera de administración no contaba con una cafetería adecuada y en buen estado para que sus estudiantes se sirvan de sus necesidades alimenticias.

#### 4.4.1. EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN RESPECTO A LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA ESPAM MFL MEDIANTE LA MATRIZ DE SATISFACCIÓN

De acuerdo a observaciones descritas en el registro de observación presentada en el **anexo 12** se utilizó la Matriz de evaluación de los niveles de satisfacción aplicada en la Empresa CUBALSE S.A. en la provincia Santiago de Cuba presentada en la página de la tesis de maestría del MrC. Frank Ángel Lemoine Quintero empleada para evaluar el nivel e índice de satisfacción de los graduados de acuerdo a sus expectativas y percepciones en base a los parámetros de evaluación y ponderación. A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción de los graduados y de la evaluación realizada por los expertos.

No.	Parámetros	Peso específico	Expectativas		Percepciones		Nivel de Satisfacción (E-P)	Índice de Satisfacción
			Evaluación	Ponderación	Evaluación	Ponderación		
1	<b>ENSEÑANZA</b>							
2	El dominio que tuvieron los docentes sobre la materia	0,02	4	<b>0,08</b>	3	<b>0,060</b>	0,02	0,75
3	Las estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposiciones, debates, investigaciones)	0,02	4	<b>0,08</b>	3,5	<b>0,07</b>	0,01	0,88
4	Los recursos didácticos que se utilizaron en las clases (diapositivas, lecturas entre otras)	0,02	3,9	<b>0,078</b>	2,5	<b>0,050</b>	0,03	0,64
5	Las estrategias de evaluación que utilizaron los profesores (trabajos, ensayos, exámenes)	0,03	4	<b>0,12</b>	3,5	<b>0,105</b>	0,02	0,88
6	La asesoría académica que has recibido de los docentes cuando lo has solicitado	0,03	4,5	<b>0,135</b>	3	<b>0,090</b>	0,05	0,67
7	<b>HABILIDADES DE APRENDIZAJE OBTENIDAS</b>							
8	Habilidades de computación	0,05	4,65	<b>0,2325</b>	4,8	<b>0,24</b>	-0,01	1,03
9	Habilidades de investigación e emprendimiento	0,04	4,5	<b>0,18</b>	4,7	<b>0,188</b>	-0,01	1,04
10	Trabajo individual	0,03	4,5	<b>0,135</b>	3,47	<b>0,104</b>	0,03	0,77
11	Trabajo en equipo	0,02	4	<b>0,08</b>	3	<b>0,060</b>	0,02	0,75
12	Tolerancia (respetar diferentes filosofías y culturas)	0,03	4,5	<b>0,135</b>	3,5	<b>0,105</b>	0,03	0,78
13	Escritura (buena ortografía y redacción)	0,03	5	<b>0,15</b>	4	<b>0,120</b>	0,03	0,80
14	Lectura (comprender información escrita)	0,03	5	<b>0,15</b>	4	<b>0,120</b>	0,03	0,80
15	<b>ORGANIZACIÓN ACADÉMICA</b>							
16	Los contenidos teóricos de las materias	0,02	4,5	<b>0,09</b>	3,5	<b>0,07</b>	0,02	0,78
17	La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida diaria	0,03	4,5	<b>0,135</b>	5	<b>0,15</b>	-0,02	1,11
18	Organización de cursos, talleres y seminarios complementarios a tu formación	0,04	4,6	<b>0,184</b>	5	<b>0,2</b>	-0,02	1,09
19	Programa Universitario de Inglés (entender un segundo idioma)	0,03	4,2	<b>0,126</b>	2	<b>0,06</b>	0,07	0,48
20	Tutorías	0,03	5	<b>0,15</b>	3,4	<b>0,102</b>	0,05	0,68
21	Atención de personal administrativo (trámites de inscripción, solicitud de documentos, quejas)	0,04	4	<b>0,16</b>	4	<b>0,160</b>	0,00	1,00

22	<b>ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS</b>							
23	Diversidad de actividades culturales	0,06	4,2	<b>0,252</b>	4	<b>0,240</b>	0,01	0,95
24	Espacios para apreciar el arte	0,05	3	<b>0,15</b>	2	<b>0,1</b>	0,05	0,67
25	Diversidad de actividades deportivas	0,04	5	<b>0,2</b>	3	<b>0,12</b>	0,08	0,60
26	Espacios para realizar deporte	0,03	4	<b>0,12</b>	4,5	<b>0,135</b>	-0,02	1,13
27	Equipamiento y facilidades para el deporte (material, horarios, instructores)	0,02	4	<b>0,08</b>	4	<b>0,08</b>	0,00	1,00
28	<b>INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS</b>							
29	Salones	0,06	4	<b>0,24</b>	4	<b>0,24</b>	0,00	1,00
30	Sala de cómputo	0,02	5	<b>0,1</b>	3	<b>0,06</b>	0,04	0,60
31	Áreas verdes y entorno	0,03	4,8	<b>0,14</b>	2	<b>0,060</b>	0,08	0,42
32	Baños en buen estado	0,05	4,5	<b>0,23</b>	2	<b>0,1</b>	0,13	0,44
33	Biblioteca	0,01	2	<b>0,02</b>	1	<b>0,01</b>	0,01	0,50
34	Cafetería	0,04	4,7	<b>0,19</b>	3	<b>0,12</b>	0,07	0,64
35	Programa de becas	0,05	4	<b>0,2</b>	4,5	<b>0,225</b>	-0,03	1,13
Total		1		<b>4,3195</b>		<b>3,5441</b>	0,78	<b>0,82</b>

Nivel de Satisfacción Total (%)

82,04884825

### Evaluación realizada por los expertos:

Este análisis se realizó según el procedimiento descrito en la **etapa III**. De acuerdo a los resultados, el nivel de satisfacción global es de un 82,04%, siendo los servicios mejor evaluados los siguientes:

No.	Parámetros	Nivel de Satisfacción (E-P)	Índice de Satisfacción
	<b>Parámetros mejor evaluados ( Nivel de Complacencia)</b>		
1	Programa de becas	-0,03	1,13
2	Espacios para realizar deporte	-0,02	1,13
3	La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida diaria	-0,02	1,11
4	Organización de cursos, talleres y seminarios complementarios a tu formación	-0,02	1,09
	<b>Parámetros evaluados en el (nivel de Satisfacción)</b>	Nivel de Satisfacción (E-P)	Índice de Satisfacción
1	Atención de personal administrativo (trámites de inscripción, solicitud de documentos, quejas)	0	1
2	Equipamiento y facilidades para el deporte (material, horarios, instructores)	0	1
3	Salones	0	1
	<b>Parámetros peores evaluados (Nivel de Insatisfacción)</b>	Nivel de Satisfacción (E-P)	Índice de Satisfacción
1	Áreas verdes y entorno	0,08	0,42
2	Baños en buen estado	0,13	0,44
3	Programa Universitario de Inglés (entender un segundo idioma)	0,07	0,48

**Los servicios mejor evaluados (graduados complacidos) fueron:**

- Programas de becas y espacios para realizar deporte.
- La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida diaria, y
- Organización de cursos, talleres y seminarios complementarios a tu Formación.

**Los servicios evaluados como satisfactorios (graduados satisfechos) fueron:**

- Atención de personal administrativo (trámites de inscripción, solicitud de documentos, quejas)
- Equipamiento y facilidades para el deporte (material, horarios, instructores, y
- Salones.

**Y los servicios peores evaluados (graduados insatisfechos) fueron:**

- Programa Universitario de Inglés (entender un segundo idioma), tomando en cuenta que los graduados encuestados se basaron en su malla curricular en la cual no existía cursos intensivos de inglés por módulos como ahora tienen los actuales estudiantes.
- Servicio higiénico, áreas verdes y entorno.

El tamaño de la muestra seleccionada para aplicar la encuesta fue de 60 graduados valor que para una población considerada como finita se obtiene al considerar un error deseado del 4,5% = 0,045 y un nivel de confianza de  $Z = 95,5\%$  equivalente a 2 a partir de aplicar la fórmula y verificar en la tabla a fin de definir tamaños de muestras.

Las encuestas fueron procesadas con el programa SPSS para Windows, los resultados obtenidos del procesamiento se presentan en el epígrafe 4.4.

## **4.5. DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO**

De acuerdo a los resultados arrojados en la matriz de Evaluación Nivel de Satisfacción y el análisis FODA, se diseñaron estrategias para la carrera de Administración para mejorar la calidad de los servicios académicos otorgados a sus estudiantes.

### **A. ESTRATEGIAS FUNCIONALES:**

#### **1. ESTRATEGIAS DE OFERTAS ACADÉMICAS**

- Adaptar los programas de estudio y mallas curriculares a las exigencias del mercado educativo.
- Desarrollar programas de capacitación a los docentes con fines de mejorar la malla curricular, los objetivos por competencias y las habilidades rectoras por asignatura con fines académicos.
- Desarrollar talleres que involucren al docente a la actualización de herramientas y software que permita desarrollar mejor el proceso docente educativo.
- Vincular las asignaturas elementales o especializadas a objetivos más concretos con las actividades a desarrollar.

#### **2. ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN DE LA CARRERA CON LA INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

- Desarrollar convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas que acrediten al desarrollo profesional del estudiante.
- Establecer condiciones prácticas con las instituciones vinculadas para lograr datos, información, estadísticas fiables y verídicas a los estudiantes.
- Crear un programa de inserción laboral vinculándose con instituciones públicas y privadas para la realización de prácticas después del egreso que tengan una duración de 3 meses de prueba.

### **3. ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO INVESTIGATIVO**

- Los trabajos investigativos sean medios de soluciones a falencias, problemas o ausencias de las empresas para que cumplan con las expectativas por el cual fue desarrollada la investigación.
- Verificar que las empresas apliquen las investigaciones realizadas de acuerdo a seguimientos y aplicación de técnicas que evalúen el mejoramiento.

### **B. ESTRATEGIAS DE ALIANZAS, COOPERACIÓN Y DESARROLLO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**

1. Desarrollo de eventos científicos interuniversidades homologas en especialidades de administración.
2. Desarrollo de alianzas con instituciones y empresas del sector público y privado del cantón, la provincia.
  - Fortalecer su participación en la industria deseada
  - Dominar nuevas tecnologías más rápido
  - Mezclar capacidades, experiencia y recursos con el sector público y privado.
  - Demostrar su dominio profesional para enfrentar nuevos retos al cambio empresarial.
3. Alianzas con empresas del sector público y empresas privadas con fines investigativos, esta:
  - Es básica para que la institución alcance un objetivo importante, como referencias excelentes de los estudiantes politécnicos en el desempeño laboral desarrollados en pasantías o trabajos estables logrados.
  - Ayuda a forjar, sustentar o aumentar una competencia con otras instituciones de educación superior.
  - Ayuda a bloquear las amenazas que se presentan a nivel enseñanza-aprendizaje.

- Ayuda a abrir nuevas oportunidades comerciales importantes en la institución académica.
- Disminuye un riesgo significativo en la institución académica, evita el cierre de las carreras.

Las razones más comunes para formar alianzas de este tipo son:

- Desarrollo de nuevas tecnologías o nuevos productos (profesionales mejor preparados).
- Integrar personal y experiencias para crear nuevas habilidades y capacidades.
- Mejorar las eficiencias del personal administrativo.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

En la evaluación del empoderamiento laboral de los graduados de las carreras de Administración de la ESPAM MFL en su entorno socioeconómico se llegó a las siguientes conclusiones:

- El proceso o estudio de localización de los graduados de las carreras de Administración Pública y de Empresas agroindustriales y Agropecuarias de permitió encontrar más de la mitad de los titulados y actualizar la base de datos de la carrera.
- Se determinó que de acuerdo a los logros de los graduados alcanzados en el campo laboral, éstos tienen un alto nivel de aceptabilidad y están cumpliendo las competencias de acuerdo a su perfil profesional desempeñándose muy bien en las funciones encomendadas por sus superiores.
- El grado de satisfacción de los graduados respecto a la calidad de la formación recibida en la ESPAM MFL es alto en cuanto a enseñanza aprendizaje y bajo en cuanto a servicio higiénico, entorno y programa de inglés ya que en el tiempo de estudios no existían cursos intensivos de inglés por módulos como en la actualidad, su satisfacción en enseñanza aprendizaje les permitió a los graduados empoderarse en el campo laboral.
- El diseño del plan estratégico permite incrementar la calidad y categoría de la ESPAM MFL de manera que incide positivamente en el aspecto externo haciendo que existan mayores posibilidades para los graduados de conseguir un empleo.

## 5.2. RECOMENDACIONES

La carrera de Administración de Empresas Públicas y de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí debe seguir las siguientes recomendaciones:

- Continuar con el proceso de seguimiento de graduados y actualizar constantemente los datos de los titulados para localizaciones futuras.
- Debe seguir preparando estudiantes de calidad, para que de esta escuela politécnica salgan profesionales capaces que dejen en alto el nombre de la institución.
- Perfeccionar el servicio higiénico para los estudiantes así como el entorno de la carrera adecuando la vía de un área a otra, sembrando plantas silvestres, acomodando bancos de hierro y pilas de agua que permita mejorar su vista panorámica.
- Continuar impartiendo enseñanza aprendizaje de calidad a sus estudiantes al igual que el programa intensivo de inglés para que los estudiantes estén mejor preparados.
- Que la carrera implemente el plan estratégico para mejorar su calidad de servicio académico y sobre todo que implemente la estrategia de crear un programa de inserción laboral que permita a los graduados incursionar al mercado de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, M. 2013. Seguimiento a los profesionales egresados de la universidad técnica de Machala ubicados en las empresas e instituciones de la provincia de El Oro: cantones Zaruma y Portovelo. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://www.repositorio.utmachala.edu.ec>
- Arteaga, J. y Fernández, J. 2010. El método clínico y el método científico. MEDISUR Revista electrónica. Vol. 8. Núm. 5. p. 14.
- Bacon, F. 2012. Método científico. Artículo de la Enciclopedia. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato DOC. Disponible en <http://www.encyclopedia.us.es/index>
- Bailón, N. y Macías, V. 2012. Definición de empoderamiento laboral. (Criterio personal).
- Calvo, R. 2009. La entrevista en profundidad como herramienta de evaluación de las prácticas realizadas: Una experiencia aplicada. Almería. p. 4.
- Carrera de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. 2012. Carrera de Administración Pública y Administración de Empresas. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.administracion@espam.edu.ec>
- Castro, M. y Llanes, J. 2005. Empoderamiento: un proceso que se logra mediante el desarrollo de competencias y de la autoevaluación. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato doc. Disponible en <http://www.liberaddictus.org>
- Cedeño, G. 2009?. Reclutamiento. . (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato POWERPOINT. Disponible en <https://www.sidweb.espol.edu.ec>

- Celorio, S. 2013. Sistema de seguimiento de graduados y egresados de Ingeniería, ciencias físicas y matemáticas. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec>
- Crespo, P; Rham, P; Gonzáles, G; Iturralde, P; Jaramillo, B; Mancero, L; Moncada, M; Pérez, A, y Soria, C. 2007. Empoderamiento: Conceptos y Orientaciones. Quito. Asocam, Plataforma Latinoamericana de Gestión de conocimientos para el Desarrollo rural. Avila. p 3.
- Descailleaux, L. 2010. Introducción al SPSS. (En línea). EC. Consultado el 15 de enero del 2013. Formato HTML. Disponible en: <http://www.slideshare.net>
- DescarteS, R. 2009. Discurso de método. Buenos Aires. Colihue. 1ra. ed. p 39.
- Directorio electrónico de Guatemala (2009).Gestión empresarial. (En línea). EC. Consultado el 15 de enero del 2013. Formato PDF. Disponible en: <http://www.deguate.com>
- Dubois, B. y Miley, K. 2007. Trabajo Social: Una Profesión Empoderamiento. 6 ed. New York. Pearson Education, Inc.
- Duque, Y. y Ortíz, C. 2011. La actividad empresarial del graduado neogranadino. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. Vol. 19. p 194.
- Durán, R. 2007. Envejecer y empoderar: Una propuesta analítica. Revista Española Geriatr Gerontol. Vol. 42. p. 2.
- Enríquez, A. y Rentería, E. 2007. Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Bogotá. Vol. 6. p 94.

Enriquez, R. 2012. La matriz FODA: Herramienta para el análisis de la situación. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://thesmadruga2.blogspot.com>

ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López). 2012. Reseña Histórica. Calceta, EC. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.espam.edu.ec>

ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López). 2012a. Modelo educativo de la ESPAM MFL. Calceta, EC. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.espam.edu.ec>

ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López). 2012b. Descripción de la carrera: Administración Pública y Administración A.A. Calceta, EC. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato online. Disponible en <http://www.administracion@espam.edu.ec>

ESPEA (Escuela Superior Politécnica Ecológica Amazónica). 2011. Sistema Institucional de Seguimiento de Graduados. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://www.espea.edu.ec>

Fernández, P. 2012. El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, Vol. 16. p 89.

García, A. 2012. Definición del método analítico sintético. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.misdeberes.es>

García, J. y Pérez, M. 2008. Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. España. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 46. p 5.

- Giraldo, S. 2012. El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Tesis. Magíster en Administración. Universidad Nacional de Colombia. Manizales, Colombia. p 3.
- Guerrero, A. Y Villa, R. 2011. Mercado de trabajo en el Ecuador y su análisis desde la oferta laboral. Guayaquil, EC. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://www.iyd.espol.edu.ec>
- Hernández, C; Tavera, M y Jiménez, M. 2012. Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. Formación Universitaria. Vol. 5. N° 2. p. 42.
- INFORMET (Instituto de información y metodologías para el desarrollo organizacional). 2005. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Perú. Villegas. p 14.
- Instituto Politécnico Nacional Secretaría Técnica. 2002. Metodología para el análisis FODA. (En línea). EC. Consultado, 10 octubre 2012. Formato (PDF). Disponible:
- Kuri, S. 2008. Método y técnica, definiciones y clasificación. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato DOC. Disponible en <http://www.slideshare.net>
- Larrazábal, M. y Morales, Y. 2010. Inserción laboral de personas con discapacidad: una guía práctica para facilitar a las organizaciones el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en la materia. . (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato PDF. Disponible en [http:// es.scribd.com](http://es.scribd.com)
- Lopera, J; Ramírez, C; Zuluaga, M. y Ortiz, J. 2010. El método analítico como método natural. Nómadas revista crítica de ciencias sociales y jurídicas. Núm. 25. p 2, 4.

- Lorente, R; Calvo, R; Redondo, A; Gallego, J; Benedito, M. y Cano, F. 2011. La importancia del conocimiento de las salidas profesionales en la elección y al cursar una titulación. Proyecto mercado laboral de los egresados en relaciones laborales. Valencia. Revista de la Universidad de Valencia. p 2 - 4.
- Martinez, M. 2012. Método analítico histórico y experimental. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.inf2afm.files.wordpress.com>
- Maya, J. y Herrera, M. 2011. Caracterización e impacto de los graduados de la Católica del Norte Fundación Universitaria. Revista virtual Universidad Católica del Norte. Núm. 34. p 84, 81-82.
- Mendoza, M. 2010. El empowerment psicológico en el trabajo. Arias Montano. Repositorio institucional de la ciudad de Huelva. (En línea). EC. Consultado, 02 de dic. 2012. Formato DOC. Disponible en <http://rabida.uhu.es>
- Mendoza, M; León, J; Orgambidez, A. y Borrego, Y. 2009. Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale. Madrid, ESP. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 25. p 18.
- Ministerio de Protección Social. 2006. Guía pedagógica para la gestión del cambio organizacional. (En línea). EC. Consultado, 3 de dic. 2012. Formato HTML. Disponible en <http://www.mps1.minproteccion-social.gov.co>
- Muñiz, R. 2008. Marketing en el Siglo XXI. (En línea). Consultado, 10 octubre 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.marketing-xxi.com>
- Nunes, P. 2012. Empoderamiento. (En línea). Consultado, 10 octubre 2012. (En línea). Consultado, 10 octubre 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.knoow.net>

- Ochoa, A. 2012. Métodos. (En línea). EC. Consultado, 11 de dic. 2012. Formato DOC. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos11>
- Olvera, J. 2011. Método científico. (En línea). Consultado, 10 octubre 2012. Formato MHTML. Disponible en <http://www.slideshare.net/king1202>
- Overall, J. 2012?. Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción. (En línea). Consultado, 19 de enero 2012. Formato PDF. Disponible en <http://www.insht.es>
- Palacios, A. 2012. Diseño de un plan de gestión de calidad del servicio en atención al cliente para la ESPAM MFL: Procedimiento para el seguimiento a graduados. Entrevista y proyecto institucional. ESPAM MFL. Calceta-Manabí, EC. p. 1, 3-7.
- Praxis Consultores Ltda. 2008. Psicología Laboral: Empowerment. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato DOC. Disponible en <http://www.praxischile.blogspot.com>
- Puente, W. 2013. Técnicas de Investigación. Artículo. RRPPnet, Portal de relaciones Públicas. (En línea). EC. Consultado, 11 de en. 2013. Formato DOC. Disponible en [http:// www.rrppnet.com.ar](http://www.rrppnet.com.ar)
- Ramos, T. 2010. Propuesta del Modelo de Seguimiento de Egresados. Manual de Consejos y Sugerencias para el Seguimiento de Egresados.
- Recursos Humanos. 2009. Diferencias entre empowerment y Delegación. (En línea). EC. Consultado, 13 de agosto 2012. Formato PDF. Disponible en [http:// www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)
- Red Gradua2 y la Asociación Columbus. 2006. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Monterrey, Nuevo León, México. Red Gradua2. p 17 – 18, 25 – 27.
- Reyes, A. 2010?. Análisis de Puestos, Guía práctica para operar un sistema: Análisis de puestos. Limusa.

- Rodríguez, S; Prades, A. y Basart, A. 2007. Acciones para facilitar la inserción laboral. Barcelona, ES. Universidad de Catalunya. p 342.
- Ruiz, R. 2007. Historia y evolución del pensamiento científico. p 90.
- Salazar, E. 2010. Escuela de diseño y comunicación visual: Análisis FODA. ESPOL (Escuela Superior Politécnica del Litoral). p. 2,4.
- Sandoval, M. 2009. Seguimiento laboral de egresados 2008. Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM. México. Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Vol. 12. p. 300-301
- Simón, J. y Arellano, LI. 2009. Calidad profesional del técnico superior universitario en Administración. Una visión de graduados y de empleadores. Revista electrónica actualidades investigativas en educación. Vol. 9. Núm 2. p 5.
- Tamayo, M. 2011. Tesis de Investigación: Población y Muestra. (En línea). EC. Consultado, 14 de dic. 2012. Formato DOC. Disponible en <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/.../poblacion-y-muestra>
- Thompson, I. 2013. Dirección de Mercadotecnia: La satisfacción del cliente. 8va Edición, Págs. 40, 41.
- UCP (Universidad Católica de Pereira). s.f. Políticas y acciones de seguimiento a graduados. p 1-3.
- Urban, J. 2007. Motivación y empoderamiento para la inserción laboral con énfasis colectivos en riesgos de exclusión. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://www.empleoyformacion.jccm.es>

Wigodski, J. 2010. Metodología de la Investigación: Población y muestra. (En línea). EC. Consultado, 10 de jun. 2012. Formato PDF. Disponible en <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com>

Zambrano, A; Bustamante, G. y García, M. 2009. Trayectorias organizacionales y empoderamiento comunitario: Un análisis de interfaz en dos localidades de la región de la Araucanía. Revista PSYKHE. Vol. 18. N° 2. p 69.

# **ANEXOS**

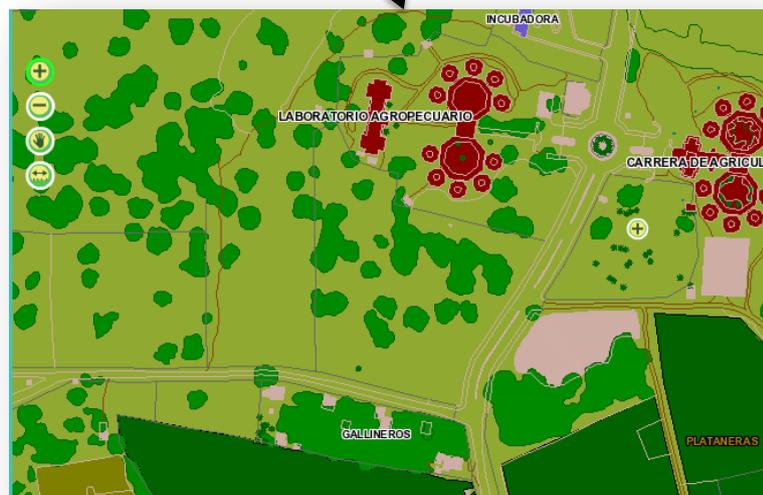
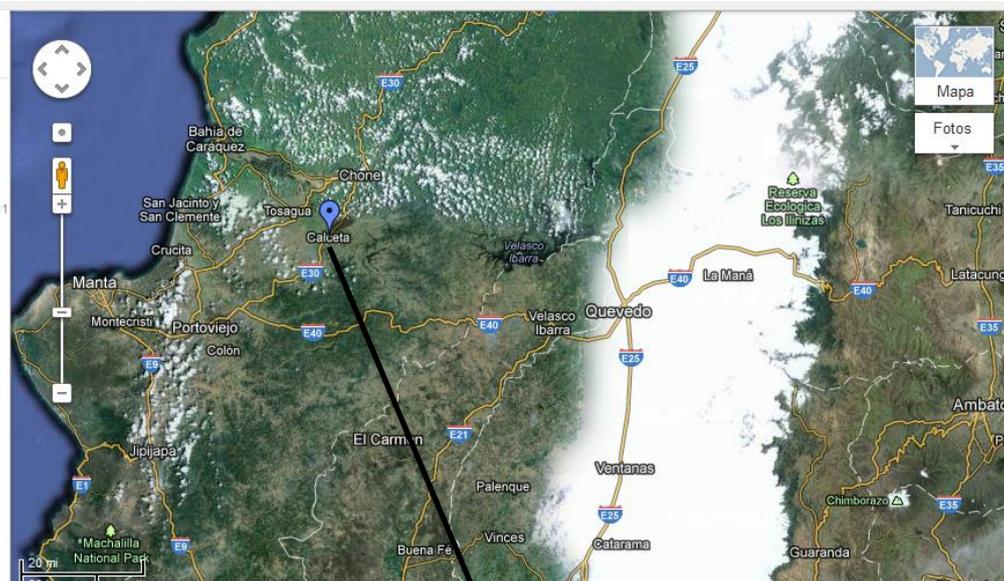
## ANEXO 1

### DIAGRAMA DE FLUJO DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS SIST. IMPLM.

DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
INICIO		
1. Solicitar evidencias del Indicador A.4.	1. Solicitar A Dirección de Carrera evidencia del Sub criterio A.4.	1. Comité Eval. Interna de la Carrera
2. Solicitar y remitir parámetros para elaboración de software	2. Solicitar la programación de un sistema para capturar información de graduados y emitir parámetros a Jefatura de Cómputo.	2. Dirección de Carrera
3. Crear un sistema para seguimiento a graduados.	3. Crear un sistema para el seguimiento a graduados.	3. Jefatura de Cómputo
4. Remite Software.	4. Remitir Software para su validación.	4. Jefatura de Cómputo
5. Validar que cumpla los parámetros.	5. Validar que el sistema cumpla con los parámetros establecidos.	5. Dirección De Carrera
6. Solicitar correcciones a Jefatura de cómputo.	6. Solicitar a Jefatura de Cómputo las correcciones en caso de existir.	6. Dirección de Carrera
7. Solicitar capacitación para C.S.G	7. Solicitar a Jefatura de cómputo capacitación a la Coordinación de Seguimiento a Graduados.	7. Dirección de Carrera
8. Solicitar a Vicerrectorado espacio en la web	8. Solicitar a Vicerrectorado Académico un espacio en la página web para aplicar el seguimiento a graduados..	8. Dirección de Carrera
9. Autorizar el uso de un link a Dirección de Carrera.	9. Autorizar el uso de un link a Dirección de Carrera.	9. Vicerrectorado Académico
10. Enviar software y solicitar instrumentos para capturar información de los graduados.	10. Enviar software y solicitar instrumentos para capturar información de graduados.	10. Dirección de Carrera
11. Elaborar encuestas para el sistema.	11. Elaborar encuestas para ingresar al sistema de seguimiento a egresados.	11. Coordinación de Seguimiento a Egresados
12. Enviar a Dirección de Carrera los instrumentos.	12. Enviar a Dirección de Carrera los instrumentos de captura de información.	12. Coordinación de Seguimiento a Egresados
13. Analizar instrumentos.	13. Analizar instrumentos.	13. Dirección de Carrera
14. Solicitar correcciones a C.S.G.	14. Solicitar correcciones a Coordinación de Seguimiento a Graduados en caso de existir.	14. Dirección de Carrera
15. Solicitar el ingreso de información al sistema a C.S.G.	15. Solicitar el ingreso de información al sistema a Coordinación de Seguimiento a Graduados.	15. Dirección de Carrera
16. Informar a Graduados la habilitación de encuesta en la página web y el plazo para llenarla.	16. Informar a Graduados la habilitación del link en la página web para que llenen la encuesta y el plazo para hacerlo.	16. Coordinación de Seguimiento a Graduados
17. Generar reporte.	17. Generar reporte.	17. Coordinación de Seguimiento a Graduados
18. Enviar reporte a Dirección de Carrera.	18. Enviar reporte de captura de información a Dirección de Carrera.	18. Coordinación de Seguimiento a Graduados
19. Receptar informe y archivar.	19. Receptar informe de Coordinación de Seguimiento a Graduados y archivar.	19. Dirección de Carrera
20. Autorizar publicación de información a C.S.G. de Seguimiento a Graduados.	20. Autorizar la publicación de información a Coordinación de Seguimiento a Graduados.	20. Dirección de Carrera
21. Remitir copia del informe al Coordinador del Comité de Evaluación Interna de la Carrera.	21. Remitir copia del informe al Coordinador del Comité de Evaluación Interna de la Carrera.	21. Dirección de Carrera
22. Analizar en el sesión del CEIC.	22. Analizar el informe remitido por la Dirección de Carrera.	22. Comité Evaluación Interno de Carrera
23. Redactar observaciones.	23. Redactar observaciones del informe en caso de existir.	23. Comité Evaluación Interno de la Carrera
24. Elaborar acta de sesión donde se incluyan observaciones al informe en caso de existir.	24. Elaborar acta de sesión donde se incluyan observaciones al informe en caso de existir.	24. Comité Evaluación Interno de la Carrera
25. Entregar informe a Dirección de Carrera.	25. Entregar informe a Dirección de Carrera.	25. Comité Evaluación Interno de la Carrera
26. Revisar informe del CEIC.	26. Revisar informe del CEIC.	26. Dirección de Carrera
27. Solicitar Correcciones a C.S.G.	27. Solicitar correcciones a Coordinación de Seguimiento a Graduados.	27. Dirección de Carrera
28. Remitir copia al Comité de Evaluación Institucional.	28. Remitir copia al Comité de Evaluación Institucional.	28. Dirección de Carrea
29. Publicar los resultados obtenidos del monitoreo.	29. Publicar los resultados obtenidos del monitoreo.	29. Dirección de Carrea
30. Revisar informe de Dirección de Carrera.	30. Revisar informe de Dirección de Carrera.	30. Comité Evaluación Institucional
31. Remitir observaciones al Coordinador del CEIC	31. Remitir observaciones al Coordinador del CEIC	31. Comité Evaluación Institucional
32. Ponderar.	32. Ponderar.	32. Comité Evaluación Institucional
33. Emitir informe a Dirección de Carrera	33. Emitir informe a Dirección de Carrera	33. Comité Evaluación Institucional
34. Archivar informe.	34. Archivar informe.	34. Dirección de Carrera
35. Remitir copia del informe a Coordinación del CEIC.	35. Remitir copia del informe a Coordinación del CEIC.	35. Dirección de Carrera
36. Archivar informe en el Folder de Evidencias de los Indicadores de Evaluación.	36. Archivar informe en el Folder de Evidencias de los Indicadores de Evaluación.	36. Comité Eval. Interna de la Carrera
FIN		

## ANEXO 2

### MAPA DE UBICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



## ANEXO 3

## BASE DE DATOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN FACILITADA POR LA DIRECCIÓN Y UTILIZADA PARA LOCALIZACIÓN DE GRADUADOS

Seguimiento de egresados de la dirección de carrera Administración Johanita - Microsoft Excel

	A	G	H	I	J
4	APellidos y Nombres	DIRECCIÓN DOMICILIARIA	E-MAIL	CONTACTOS	PROMOCIÓN DE EGRESADO/A
5	Barre Basurto Ramón Clemente				PRIMERA
6	Barros García Ángel David			94842042	PRIMERA
7	Beltrán Conforme Estela Auxiliadora				PRIMERA
8	Calderón Espinales Katy Elizabeth				PRIMERA
9	Delgado Sacón Verónica de los Ángeles				PRIMERA
10	Guzmán Alonso Patricia Marcela				PRIMERA
11	Mendoza Saldarrea Mayra Soraya				PRIMERA
12	Molina Intriago Vanessa del Monserrat				PRIMERA
13	Mora Faubla Mariela del Carmen				PRIMERA
14	Párraga Cano María Luisana				PRIMERA
15	Quiroz Albán Angela Trinidad				PRIMERA
16	Quiroz Intriago María Monserrate				PRIMERA
17	Rodríguez Pinargote Mónica Paola	By Pass vía a Quito, al lado del Termino monropi_7@hotmail.com			PRIMERA
18	Sacón Torres Ana María				PRIMERA
19	Sacón Vera Gretty María				PRIMERA
20	Santos Loor Carlos Alfredo				PRIMERA

PRIMERA / SEGUNDA / TERCERA / CUARTA / QUINTA

## ANEXO 4

## GRUPO DE AMIGOS (GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN) CREADA

Facebook browser window showing the group page for "Graduados de la carrera de Administración ES...".

Search bar: Buscar personas, lugares y cosas

Group name: Graduados de la carrera de Administración ES... (60 miembros)

Group type: Grupo abierto

Members listed:

- Macías Viviana**: Escuela Superior Politecnica ESPAM. Se unió a hace aproximadamente 3 meses.
- Gely ZaMb**: en Senagua. Agregado por Benigno Alcivar hace aproximadamente 3 meses.
- Benigno Alcivar**: Empresario en AIDI BOUTIQUE. Agregado por Macías Viviana hace aproximadamente 3 meses.
- Editha Loor Álava**: Trabaja en Somos Belcorp. Invitado(a) por Macías Viviana, hace aproximadamente 3 meses.
- Colombo Xavier Molina Valarezo**: Trabaja en INVERCONTRUC S.A. Invitado(a) por Macías Viviana, hace aproximadamente 3 meses.
- Mayrita Luisana Cedeño Delgado**: ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA AGROPECUARIA DE MANABI M.F.L. Invitado(a) por Benigno Alcivar, hace aproximadamente 3 meses.
- Luis Fernando Parraga Loor**: ITSI CHONE. Invitado(a) por Macías Viviana, hace...
- Luis Armando Cusme Chancay**: Escuela Superior Politecnica Agropecuaria de Manabí.
- Julia Mendoza Alava**: Escuela Superior Politecnica Agropecuaria.

Taskbar: 14:20, 21/02/2013

## ANEXO 5

## NÓMINA DE ESTUDIANTES POR AÑO DE PROMOCIÓN DE GRADUADOS

## PROMOCIÓN 2010 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
131222095-5	Barre Basurto Ramón Clemente	2010	1	1	
171164948-1	Barros García Ángel David	2010	2	2	
131047884-5	Beltrán Conforme Estela Auxiliadora	2010	3		1
131183634-8	Calderón Espinales Katty Elizabeth	2010	4		2
130951322-2	Delgado Sacón Verónica de los Ángeles	2010	5		3
131009462-6	Guzmán Alonso Patricia Marcela	2010	6		4
130667746-7	Mendoza Saldarreaga Mayra Soraya	2010	7		5
131205927-0	Molina Intriago Vanessa del Monserrat	2010	8		6
131167518-3	Mora Faubla Mariela del Carmen	2010	9		7
131087710-3	Párraga Cano María Luisana	2010	10		8
131083262-9	Quiroz Albán Angela Trinidad	2010	11		9
131216642-2	Quiroz Intriago María Monserrate	2010	12		10
131249713-2	Rodríguez Pinargote Mónica Paola	2010	13		11
130910707-4	Santos Loor Carlos Alfredo	2010	14	3	
131004908-3	Vera Faubla José Alejandro	2010	15	4	
130997105-7	Vera Solórzano Lourdes Viviana	2010	16		12
130948444-0	Zambrno Bravo Inés Marcela	2010	17		13
			<b>17</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

**TOTAL ESTUDIANTES**      **TOTAL HOMBRES**      **TOTAL MUJERES**

**PROMOCIÓN 2011 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERS
131193416-8	Calderón Carranza Carmen Clarivel	2011	1		1
131276741-9	Chávez Párraga María Augusta	2011	2		2
130353511-4	Mendoza García Quinche George Vicente	2011	3	1	
130769643-3	Rodríguez Zambrano Jorge Eduardo	2011	4	2	
131249609-2	Sacón Torres Ana María	2011	5		3
131249614-2	Sacón Vera Gretty María	2011	5		4
131271144-1	Valencia Carranza María Cecilia	2011	5		5
131276337-6	Vélez Tuárez Mariel Estefanía	2011	6		6
131243913-4	Zambrano Basurto Angela María	2011	7		7
131282295-8	Zambrano Espinales María Gabriela	2011	8		8
131282294-1	Zambrano Espinales Mariela Natividad	2011	9		9
130855968-9	Zambrano Loor María Tatiana	2011	10		10
			<b>10</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

**TOTAL ESTUDIANTES      TOTAL HOMBRES      TOTAL MUJERS**

### PROMOCIÓN 2012 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
131074043-4	Alcívar Chica César Vitaliano	2012	1	1	
131276627-0	Antón Intriago María Fernanda	2012	2		1
131047740-9	Cedeño Delgado Mayra Luisana	2012	3		2
131078945-6	Cedeño Zambrano María Gabriela	2012	4		3
131249912-0	Cusme Chancay Luis Armando	2012	5	2	
131195276-4	García Vera Kerly Dolores	2012	6		4
131294722-7	García Zambrano María José	2012	7		5
100325214-3	González Solórzano Rosangela del Jesús	2012	8		6
131137092-6	Intriago Molina Ketty Monserrate	2012	9		7
131193796-3	Loor Alava Editha Concepción	2012	10		8
131165590-4	López Alava Jasmina Cecibel	2012	11		9
130948350-9	Mejía Calderón Miguel Ángel	2012	12	3	
131280454-3	Mera Quiñonez Trinidad Tatiana	2012	13		10
131208197-7	Muñoz Muñoz Argelia Temilda	2012	14		11
131258496-2	Ormaza Guadamud María Gabriela	2012	15		12
131313485-8	Párraga Sabando Gema María	2012	16		13
130910705-8	Vera Zambrano María José	2012	17		14
131316635-5	Zambrano Loor Diana Elizabeth	2012	18		15
			<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

**TOTAL ESTUDIANTES    TOTAL HOMBRES    TOTAL MUJERES**

### PROMOCIÓN 2010 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
131082400-6	Hidrovo Zambrano Ángela Verónica	2010	1		1
131202569-3	Márquez Bravo Jessenia Johana	2010	2		2
			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**TOTAL ESTUDIANTES      TOTAL HOMBRES      TOTAL MUJERES**

### PROMOCIÓN 2011 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
130991452-9	Ála Rade Gary Javier	2011	1	1	
131047918-1	Álava Rade Fabián Eduardo	2011	2	2	
131060574-4	Alcívar Cedeño Javier Atilio	2011	3	3	
130951191-1	Alcívar Martínez Benigno Javier	2011	4	4	
131086298-0	Bonilla Loor Karen Fernanda	2011	5		1
131276494-5	Burbano Sánchez Carmen María	2011	6		2
131225683-5	Calderón Figueroa Jonathan Rolando	2011	7	5	
131034188-6	Carranza Loor Celi María	2011	8		3
130874976-9	Cedeño German Juan Carlos	2011	9	6	
131182216-5	Correa Lucas Pedro Máximo	2011	10	7	
131274706-4	Fernández Cevallos Mariana Annabell	2011	11		4
131249767-8	Loor Anchundia Yamil René	2011	12	8	
131249988-0	Loor Santana Jessenia Paola	2011	13		5
131225239-6	Macías Loor Diana Elizabeth	2011	14		6
130750709-3	Medrano Zambrano Mirian Yalohita	2011	15		7
131048237-5	Mendoza Álava Julia Judith	2011	16		8
131066559-9	Navarrete Ormaza Verónica Magdalena	2011	17		9
130714949-0	Navarrete Vera Larisa Francisca	2011	18		10
130994007-8	Párraga Loor Luís Fernando	2011	19	9	
131047601-3	Párraga Mendoza Martha Alina	2011	20		11
131047132-9	Plaza Romero Karen Viviana	2011	21		12
131040531-9	Sánchez Hidrovo Valeria Alexandra	2011	22		13
131165827-0	Suárez Cedeño Juliana Maricela	2011	23		14
130821365-9	Villegas Kan Diana Carolina	2011	24		15
131243302-0	Zambrano Mendoza Denisse Vanessa	2011	25		16
			<b>25</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

**TOTAL ESTUDIANTES**      **TOTAL HOMBRES**      **TOTAL MUJERES**

### PROMOCIÓN 2012 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
131047175-8	Álava Bravo Eder John	2012	1	1	
130980625-3	Alcívar Solórzano Wilfrido Adalberto	2012	2	2	
131047765-6	Almeida Intriago Reynaldo Michael	2012	3	3	
150050046-5	Baquero Díaz Julio César	2012	4	4	
131144991-0	Cedeño Cedeño María Lourdes	2012	5		1
131225511-8	Espinoza Sabando Gabriel Hernán	2012	6	5	
131249020-2	Giler Calderón Ingrid Elizabeth	2012	7		2
131291816-0	Laaz Calderón Gabriel Job	2012	8	6	
131249833-0	Loor Alcívar Milton Elías	2012	9	7	
131249858-5	Lynch Salvatierra Grey Liliana	2012	10		3
131280191-1	Mendoza Esmeraldas Erika Johana	2012	11		4
131239521-1	Mendoza Pincay José Patricio	2012	12	8	
130948413-5	Mendoza Zambrano Andrea Sofía	2012	13		5
131043701-5	Molina Valarezo Colombo Xavier	2012	14	9	
131068263-6	Navarrete Ormaza Betsy Natalí	2012	15		6
130982900-8	Párraga Bazurto Luís Cayetano	2012	16	10	
131047470-3	Párraga Ramírez Gema Antonia	2012	17		7
131247480-0	Párraga Vélez María Verónica	2012	18		8
172065612-1	Vera Espinoza Fremy Agustín	2012	19	11	
130921859-0	Vera Loor Christian Javier	2012	20	12	
131314872-6	Vera Muñoz Lady Nathaly	2012	21		9
131047688-0	Vera Párraga Carmen Cecilia	2012	22		10
131276543-9	Vera Rivas María Angeles	2012	23		11
131285677-4	Zambrano Vera Karen Cristina	2012	24		12
			<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

**TOTAL ESTUDIANTES**      **TOTAL HOMBRES**      **TOTAL MUJERES**

### PROMOCIÓN 2012 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMOCIÓN DE GRADUADO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
131047175-8	Álava Bravo Eder John	2012	1	1	
150050046-5	Baquero Díaz Julio César	2012	2	2	
131249020-2	Giler Calderón Ingrid Elizabeth	2012	3		1
131291816-0	Laaz Calderón Gabriel Job	2012	4	2	
131249833-0	Loor Alcívar Milton Elías	2012	5	4	
131249858-5	Lynch Salvatierra Grey Liliana	2012	6		2
131043701-5	Molina Valarezo Colombo Xavier	2012	7	5	
131068263-6	Navarrete Ormaza Betsy Natalí	2012	8		3
130982900-8	Párraga Bazurto Luís Cayetano	2012	9	6	
131047470-3	Párraga Ramírez Gema Antonia	2012	10		4
131314872-6	Vera Muñoz Lady Nathaly	2012	11		5
131047688-0	Vera Párraga Carmen Cecilia	2012	12		6
131285677-4	Zambrano Vera Karen Cristina	2012	13		7
			<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

TOTAL  
ESTUDIANTES

TOTAL  
HOMBRES

TOTAL  
MUJERES

### Administración Pública

PROMOCIONES	NÚMERO DE ESTUDIANTES	HOMBRES	MUJERES
Promoción 2010	17	4	13
Promoción 2011	12	2	10
Promoción 2012	18	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>38</b>



**ANEXO 6**  
**CUESTIONARIO ENCUESTA**



**ENCUESTA PARA GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA Y DE EMPRESAS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA  
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de aceptabilidad de acuerdo a los logros de los graduados en el campo laboral.

Estimado graduado dígnese a responder las preguntas de esta encuesta.

**Nota:** Lea detenidamente cada pregunta antes de contestar, se ruega responder con sinceridad y responsabilidad.

**Para contestar la encuesta deberás marcar con una “X” dentro de los paréntesis que consideres, y llenar dentro de cada recuadro lo que se pide.**

**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres:

Dirección:

Teléfono:

Estado Civil:

<input type="checkbox"/>	SOLTERO (A)	( )
<input type="checkbox"/>	CASADO (A)	( )
<input type="checkbox"/>	DIVORCIADO (A)	( )
<input type="checkbox"/>	UNIDO (A)	( )

E-mail:

Carrera

<input type="checkbox"/>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	( )
<input type="checkbox"/>	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	( )

Mes y año de ingreso

Mes y año de egreso

## INFORMACIÓN ACADÉMICA

### 1. ¿Qué estudios posteriores ha realizado?

1. Especialización ( )
2. Maestría ( )
3. PHD ( )
4. Postdoctorado ( )
5. No ha realizado estudios posteriores ( )

### SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

**3. Evalúe cómo era el nivel de actualización tecnológica de su formación de grado**

1. Avanzado ( )  
 2. Medio ( )  
 3. Atrasado ( )

**4. ¿Cómo considera su nivel de formación académica recibida en la ESPAM MFL?**

1. Excelente ( )  
 2. Muy Buena ( )  
 3. Buena ( )  
 4. Regular ( )  
 5. Mala ( )

**5. Elija el nivel en que ha desarrollado los aspectos de su perfil en su desempeño profesional evaluándolo de 1 (No desarrollado) a 5 (Muy desarrollado)**

	No Desarrollado	Poco Desarrollado	Normalmente Desarrollado	Desarrollado	Muy Desarrollado
	1	2	3	4	5
Formación Integral con formación humanística, científica y tecnológica					
Visión multidisciplinaria del proceso administrativo					
Coordinar esfuerzos para lograr objetivos empresariales					
Mentalidad analítica, crítica y creadora					
Participación protagónica en el desarrollo económico y social					
Propicia alternativas de solución a problemas administrativos					
Posee liderazgo para gerenciar y dirigir áreas administrativas					

### SUGERENCIAS SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA?

6. ¿Considera que la malla curricular de su carrera, tal como Ud. lo conoció, contenían asignaturas que no eran tan importantes para su formación académica?

1. Sí ( )  
2. No ( )

Si su respuesta es **Sí**, indique cuáles:

--

7. ¿Considera que existían asignaturas muy importantes de aprenderlas y que Ud. no vio mientras cursaba los estudios de su carrera de grado?

1. Sí ( )  
2. No ( )

Si su respuesta es **Sí**, indique en el recuadro qué asignaturas

--

8. Señale el aspecto de mayor importancia que el Ing. en Administración Pública o de Empresas de la ESPAM MFL debe reforzar sus conocimientos para un mejor desempeño en el campo laboral?

a.	Aplicar conocimientos en matemáticas, estadísticos, contables y económicos	( )
b.	Analizar la información financiera, económica y contable de empresas	( )
c.	Diseñar procesos administrativos acordes a las necesidades de la organización	( )
d.	Solucionar problemas administrativos y contables	( )
e.	Aplicar herramientas especializadas en la dirección y control de las empresas	( )
f.	Trabajar en equipos multidisciplinarios	( )
g.	Practicar la responsabilidad social, valores morales y éticos	( )
h.	Comunicar información objetiva	( )
i.	Comprometerse con el aprendizaje continuo	( )
j.	Analizar temas contemporáneos	( )

**SITUACIÓN LABORAL****Ocupación Actual****9. ¿Su trabajo lo realiza en?**

1. Entidad Pública ( )
2. Entidad Privada ( )
3. Por cuenta propia ( )
4. Desempleado ( )

**Por favor identifique la entidad****NOMBRE DE LA ENTIDAD PÚBLICA:****NOMBRE DE LA ENTIDAD PRIVADA:****NOMBRE DEL NEGOCIO POR CUENTA PROPIA:**

**NOTA: Si marcó la opción de entidad pública, entidad privada o por cuenta propia, continúe con el cuestionario.**

**10. ¿Qué actividad laboral realiza en su trabajo?**

1. Actividad académica (docente) ( )
2. Gerencia ( )
3. Secretaría ( )
4. Asistente ( )
5. Cajera (o) ( )
6. Servidor público de apoyo ( )
7. Otra actividad ( )

Si contestaste la opción de otra actividad, por favor especifique:

**11. ¿Cuánto Ud. percibe mensualmente?**

1. De \$400 a \$500 ( )
2. De \$ 500 a \$600 ( )
3. De \$ 600 a \$700 ( )
4. De \$700 a \$800 ( )
5. De \$800 a \$900 ( )
6. De \$900 a \$1.000 ( )
7. De \$ 1.100 en adelante ( )

**Desempeño Laboral****12. ¿La formación recibida en su carrera se relaciona con su actual ocupación?**

1. Totalmente ( )
2. En su mayor parte ( )
3. Parcialmente ( )
4. No tiene relación alguna ( )

**13. ¿Cómo cree Ud. que realiza su trabajo de acuerdo a su desempeño?**

1. Excelente ( )
2. Muy bien ( )
3. Bien ( )
4. Regular ( )
5. Mal ( )

**Aceptabilidad Laboral****14. ¿Cuál fue el principal obstáculo que se te presentó al momento de incorporarte al mercado de trabajo?**

1. Saturación del mercado de trabajo ( )
2. Idiomas ( )
3. Preferencia por graduados de otros sistemas educativos ( )
4. Profesión poco conocida ( )
5. Preparación profesional deficiente ( )
6. Otros ( )
7. No se te presentaron obstáculos ( )

Si contestaste otros, especifica en el siguiente recuadro

**15. ¿Qué factor de mayor importancia cree Ud. que fue determinante para la obtención de su empleo?**

1. Examen de méritos y oposición ( )
2. Currículo Vitae ( )
3. Manejo de habilidades y técnicas específicas ( )
4. Institución de procedencias ( )
5. Otros ( )

Si respondiste la quinta opción (Otros) especifica en el recuadro:

#### **LOGROS DE LOS GRADUADOS EN EL CAMPO LABORAL**

**16. ¿Considera que su título politécnico es reconocido en el campo laboral?**

1. Muy de acuerdo ( )
2. De acuerdo ( )
3. Parcialmente de acuerdo ( )
4. En desacuerdo ( )

**17. ¿Cree Ud. que el haber creado u obtenido trabajo es un gran reto?**

5. Sí ( )
6. No ( )

Especifique el ¿por qué?

18. **¿Cuál fue el principal motivo por lo que lo(a) ascendieron de cargo?**

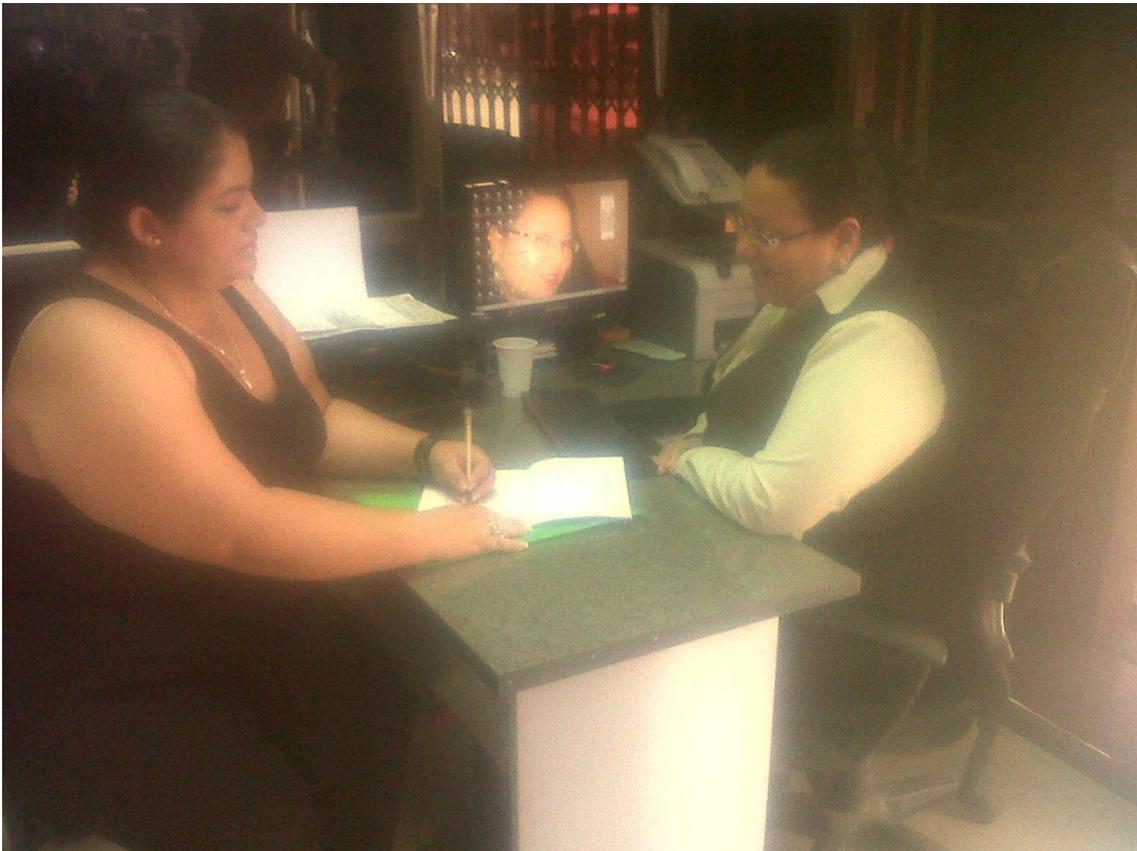
1. Excelente empleado ( )
2. Responsabilidad ( )
3. Excelente preparación académica ( )
4. Personalidad de Líder ( )
5. Otros ( )
6. No ha recibido ascenso ( )

Si contestaste la opción otros especifique:

**COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:**

**Por favor deje un comentario o sugerencia que le sirva a la ESPAM MFL para mejorar su nivel académico.**

**Gracias por su colaboración**

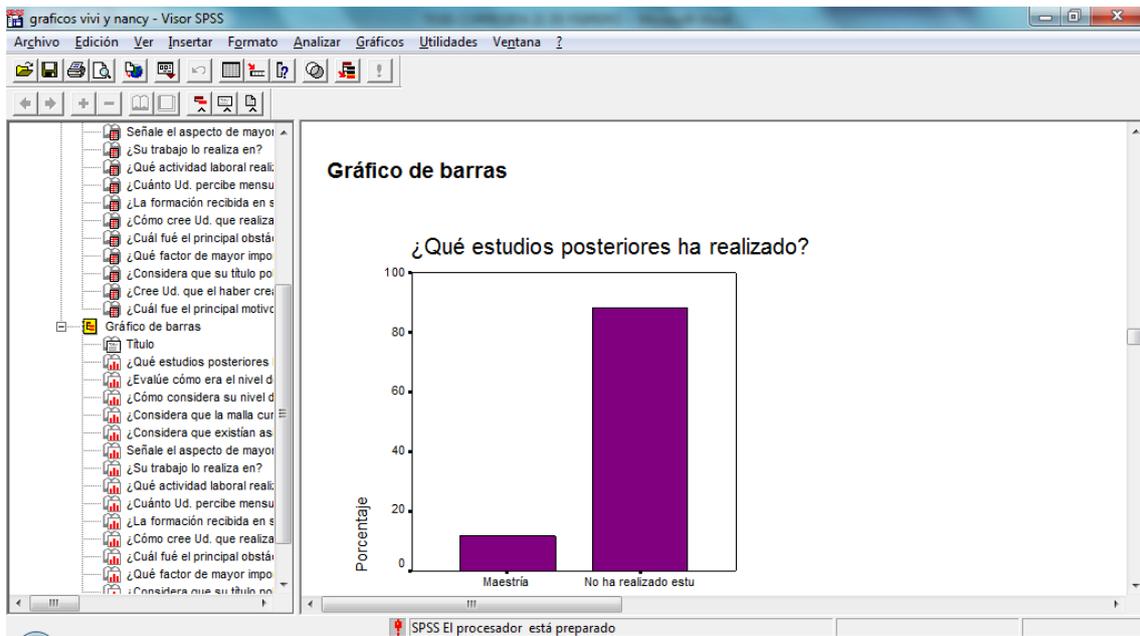
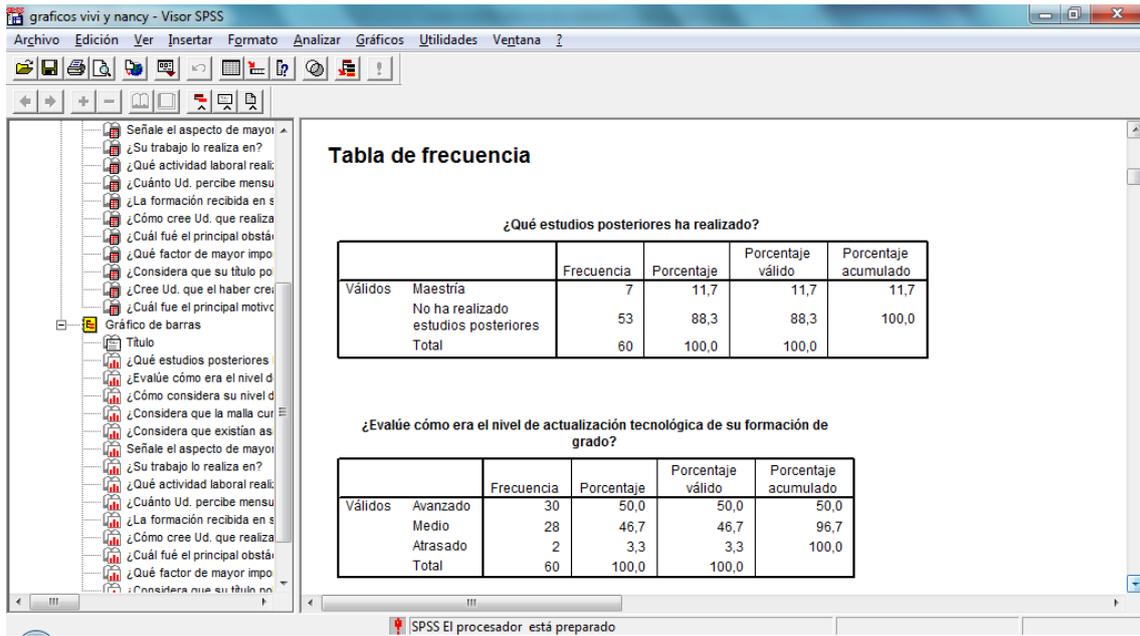
**ANEXO 7****FOTOGRAFÍA DE ESTUDIANTES ENCUESTANDO**

## ANEXO 8

### HERRAMIENTA SPSS UTILIZADA PARA GRÁFICOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Me
1	a	Numérico	8	2	¿Qué estudios posteriores ha realiza	{1,00, Especia	Ninguno	8	Derecha	Escalé
2	b	Numérico	8	2	¿Evalúe cómo era el nivel de actualiz	{1,00, Avanza	Ninguno	8	Derecha	Escalé
3	c	Numérico	8	2	¿Cómo considera su nivel de formaci	{1,00, Excelen	Ninguno	8	Derecha	Escalé
4	d	Numérico	8	2	Elija el nivel en que ha desarrollado lo	{1,00, No des	Ninguno	8	Derecha	Escalé
5	e	Numérico	8	2	¿Considera que la malla curricular de	{1,00, Si}...	Ninguno	8	Derecha	Escalé
6	f	Numérico	8	2	¿Considera que existían asignaturas	{1,00, Si}...	Ninguno	8	Derecha	Escalé
7	g	Numérico	8	2	Señale el aspecto de mayor importan	{1,00, Aplicar	Ninguno	8	Derecha	Escalé
8	h	Numérico	8	2	¿Su trabajo lo realiza en?	{1,00, Entidad	Ninguno	8	Derecha	Escalé
9	i	Numérico	8	2	¿Qué actividad laboral realiza en su tr	{1,00, Activida	Ninguno	8	Derecha	Escalé
10	j	Numérico	8	2	¿Cuánto Ud. percibe mensualmente?	{1,00, De \$40	Ninguno	8	Derecha	Escalé
11	k	Numérico	8	2	¿La formación recibida en su carrera	{1,00, Totalme	Ninguno	8	Derecha	Escalé
12	l	Numérico	8	2	¿Cómo cree Ud. que realiza su trabaj	{1,00, Excelen	Ninguno	8	Derecha	Escalé
13	m	Numérico	8	2	¿Cuál fué el principal obstáculo que s	{1,00, Saturac	Ninguno	8	Derecha	Escalé
14	n	Numérico	8	2	¿Qué factor de mayor importancia cre	{1,00, Exame	Ninguno	8	Derecha	Escalé
15	ñ	Numérico	8	2	¿Considera que su título politécnico e	{1,00, Muy de	Ninguno	8	Derecha	Escalé
16	o	Numérico	8	2	¿Cree Ud. que el haber creado u obte	{1,00, Si}...	Ninguno	8	Derecha	Escalé
17	p	Numérico	8	2	¿Cuál fue el principal motivo por lo qu	{1,00, Excelen	Ninguno	8	Derecha	Escalé
18										
19										
20										
21										
22										
23										

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
1	5,00	1,00	1,00	.	2,00	2,00	2,00	2,00	7,00	2,00	1,00	1,00	6,00
2	5,00	1,00	2,00	.	2,00	1,00	3,00	1,00	7,00	2,00	2,00	1,00	7,00
3	5,00	2,00	2,00	.	2,00	2,00	1,00	4,00	.	.	.	.	.
4	2,00	2,00	2,00	.	1,00	1,00	2,00	2,00	7,00	1,00	2,00	1,00	7,00
5	5,00	2,00	1,00	.	1,00	1,00	3,00	1,00	7,00	3,00	3,00	1,00	7,00
6	5,00	2,00	2,00	.	2,00	2,00	10,00	2,00	7,00	2,00	1,00	2,00	7,00
7	5,00	2,00	2,00	.	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	2,00	6,00
8	5,00	2,00	2,00	.	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	7,00
9	5,00	1,00	1,00	.	2,00	1,00	4,00	2,00	5,00	2,00	1,00	1,00	7,00
10	5,00	2,00	2,00	.	2,00	2,00	1,00	1,00	7,00	3,00	4,00	1,00	7,00
11	5,00	1,00	1,00	.	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	7,00
12	5,00	1,00	3,00	.	2,00	2,00	2,00	4,00	.	.	.	.	.
13	5,00	2,00	2,00	.	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	6,00
14	5,00	1,00	3,00	.	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
15	5,00	2,00	2,00	.	2,00	2,00	10,00	2,00	7,00	1,00	2,00	1,00	7,00
16	5,00	2,00	2,00	.	2,00	1,00	1,00	4,00	.	.	.	.	.
17	2,00	1,00	1,00	.	2,00	2,00	6,00	2,00	4,00	5,00	2,00	2,00	7,00
18	2,00	1,00	1,00	.	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00
19	5,00	2,00	2,00	.	1,00	2,00	3,00	4,00	.	.	.	.	.
20	5,00	2,00	1,00	.	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	7,00
21	5,00	1,00	1,00	.	2,00	1,00	3,00	3,00	7,00	4,00	1,00	1,00	7,00
22	5,00	2,00	3,00	.	2,00	1,00	2,00	4,00	.	.	.	.	.



## ANEXO 9

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

#### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN



#### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS DE LA ESPA MFL

**OBJETIVO:** Evaluar el grado de satisfacción de los graduados respecto a la calidad de la formación recibida en la ESPA MFL.

#### SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

De las opciones que se presentan a continuación, evalúalo marcando con una X según sus preferencias de 1 a 5 en donde:

- 5 equivale a Muy satisfecho
- 4 equivale a Satisfecho
- 3 equivale a Poco satisfecho
- 2 equivale a Insatisfecho
- 1 equivale a muy Insatisfecho

No.	INDICADORES O PARÁMETROS DE SATISFACCIÓN	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>ENSEÑANZA</b>						
	<b>¿Qué tan satisfecho estás con la enseñanza que te brindaron los docentes de acuerdo con los siguientes aspectos?</b>	1 	2 	3 	4 	5 
1	El dominio que tuvieron los docentes sobre la materia					
2	Las estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposiciones, debates, investigaciones)					
3	Los recursos didácticos que se utilizaron en las clases (acetatos, diapositivas, lecturas)					
4	Las estrategias de evaluación que utilizaron los profesores (trabajos, ensayos, exámenes)					
5	La asesoría académica que has recibido de los docentes cuando lo has solicitado					

Fuente: [http:// modelodeencuesta.wordpress.com/2010/10/29/ejemplo-de-encuesta-la-encuesta-de-satisfaccion/](http://modelodeencuesta.wordpress.com/2010/10/29/ejemplo-de-encuesta-la-encuesta-de-satisfaccion/)  
 Modificada de acuerdo a los parámetros de los servicios académicos de la ESPAM MFL

No.	INDICADORES O PARÁMETROS DE SATISFACCIÓN	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
	<b>HABILIDADES DE APRENDIZAJE OBTENIDAS</b>					
	<b>¿Qué tan satisfecho estas con las habilidades básicas de aprendizaje que se te proporcionaron al estudiar en ESPM MFL?</b>	1 	2 	3 	4 	5 
1	Habilidades de computación					
2	Habilidades de investigación					
3	Trabajo individual					
4	Trabajo en equipo					
5	Tolerancia (respetar diferentes filosofías y culturas)					
6	Escritura (buena ortografía y redacción)					
7	Lectura (comprender información escrita)					

No.	INDICADORES O PARÁMETROS DE SATISFACCIÓN	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
	<b>ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS</b>					
	¿Qué tan satisfecho estás con la organización de actividades formativas?	1 	2 	3 	4 	5 
1	Diversidad de actividades culturales					
2	Espacios para apreciar el arte					
3	Diversidad de actividades deportivas					
4	Espacios para realizar deporte					
5	Equipamiento y facilidades para el deporte (material, horarios, instructores)					

No.	INDICADORES O PARÁMETROS DE SATISFACCIÓN	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
	<b>INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS</b>					
	¿Qué tan satisfecho estas con la Infraestructura y los servicios que te ofrece la universidad?	1 	2 	3 	4 	5 
1	Salones					
2	Sala de cómputo					
3	Áreas verdes					
4	Baños en buen estado					
5	Biblioteca					
6	Cafetería					
7	Programa de becas					

## ANEXO 10

### GUÍA DE ENTREVISTA



### ENTREVISTA PARA JEFES DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de aceptabilidad de acuerdo a los logros de los graduados en el campo laboral.

#### DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR

Nombre de la empresa o

Institución \_\_\_\_\_

Nombre del

empleador \_\_\_\_\_

Sector económico al que pertenece

Público  Privado

#### **ACEPTABILIDAD LABORAL DEL GRADUADO**

1. ¿Laboran en su empresa graduados de la carrera de Administración de la ESPAM MFL?
2. ¿Cuál es el puesto que él (ella) (ellos) ocupan en su empresa?

#### **DESEMPEÑO LABORAL DEL GRADUADO**

3. ¿Cómo se desempeñan ellos laboralmente?
4. ¿Se encuentra Ud. a gusto con el desenvolvimiento laboral que ellos realizan en su empresa?

### SUGERENCIAS SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

5. ¿Cree Ud. que ellos deben seguirse preparando en la rama para la que se profesionalizaron?
6. ¿Cree Ud. que ellos merecen ser ascendidos de sus puestos de trabajo en el futuro? ¿Por qué?

### EVALUACIÓN DEL EMPLEADOR AL GRADUADO

7. ¿Considera Ud. que los estudiantes de la ESPAM MFL así también como sus graduados tienen una preparación académica de alto nivel?
8. ¿Cómo evalúa Ud. los conocimientos y competencias de los graduados de la ESPAM MFL en su desempeño laboral?

	<b>Excelente</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Regular</b>
• En conocimientos tecnológicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En actualización y perfeccionamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Tiene una actitud de decisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Capacidad de trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En comunicación oral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dominio del idioma inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ANEXO 11**  
**FOTOGRAFÍA DE ESTUDIANTES ENTREVISTANDO**



## ANEXO 12

### REGISTRO DE OBSERVACIÓN



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

#### CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### GUIA DE OBSERVACION DE LA REALIDAD

(PREVIA A LA EVALUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS Y EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ)

**Observadoras:** Nancy Dolores Bailón Panta

Viviana Amarily Macías Arroba

**Objeto de Observación:** Jefes principales de los graduados que trabajan en entidades públicas y privadas

#### PRESENTACION:

En la presente guía de observación estamos analizando una realidad que muestra que los empleadores, altos ejecutivos o jefes principales de los graduados tienen una perspectiva muy buena acerca de los estudiantes graduados de la ESPAM MFL, se observa que se sienten a gusto con el desempeño laboral que realizan, y que muchos han cumplido con las expectativas que ellos esperaban, los graduados tienen cierto reconocimiento social y laboral en este campo y profesionalmente son aceptables por las instituciones públicas y privadas y organismos gubernamentales.



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

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**GUIA DE OBSERVACION DE LA REALIDAD**

(PREVIA A LA EVALUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS Y EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ)

**Observadoras:** Nancy Dolores Bailón Panta

Viviana Amarily Macías Arroba

**Objeto de Observación:** Graduados encuestados

**PRESENTACION:**

En la presente guía de observación estamos analizando una realidad que muestra que un buen índice de graduados no trabajan, pero más del 50% han sido aceptados en el ámbito laboral, pocos han desarrollado actividades de emprendimiento por falta de dinero para invertir en negocios, los estudiantes que se encuentran ocupando un puesto de trabajo se desempeñan estupendamente, un buen porcentaje están cumpliendo con las competencias de su perfil profesional, en el proceso de encuesta se observó que los estudiantes se encuentran complacidos y satisfechos en muchos aspectos de la carrera sobre todo en enseñanza aprendizaje, pero mediante el lenguaje de gestos y de acuerdo a lo percepciones, los graduados no estuvieron satisfechos en muchos de los servicios académicos sobre todo en el servicio higiénico, cursos de inglés y entorno.

**ANEXO 13**  
**MATRIZ FODA-IMPACTO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESPAM MFL**

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	TOTAL	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	TOTAL	
<b>O1</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
<b>O2</b>	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<b>O3</b>	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
<b>O4</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
<b>O5</b>	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>O6</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	1	0	0	0	0	0	0	1	10
<b>TOTAL</b>	2	1	4	3	1	1	2	2	1	17	1	1	0	0	0	0	1	0	3	20
<b>A1</b>	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	0	0	1	1	1	0	0	4	12
<b>A2</b>	1	1	1	1	0	0	1	0	0	5	1	1	1	0	0	0	0	0	3	8
<b>A3</b>	0	1	1	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4
<b>TOTAL</b>	1	3	3	2	1	1	3	1	1	16	3	1	1	1	1	1	0	0	8	24
	3	4	7	5	2	2	5	3	2	33	4	2	1	1	1	1	1	0	11	

## ANEXO 14 BASE DE DATOS ACTUALIZADA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

BASE DE DATOS GRADUADOS ESPAM - Microsoft Excel

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS						
DATOS PERSONALES						
N°	APELLIDOS Y NOMBRES		DIRECCIÓN DOMICILIARIA	E-MAIL	CONTACTOS	LUGAR DE NACIMIENTO
1	Barre Basurto Ramón Clemente		Calle César Ovidio Villamar y Chile	<a href="mailto:ramonbarrebasurto@hotmail.com">ramonbarrebasurto@hotmail.com</a>	0994492653	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
2	Barros García Ángel David		Calle Chile y José M. Huerta	<a href="mailto:pana_angel3@hotmail.com">pana_angel3@hotmail.com</a>	0994842042	GONZÁLEZ SUÁREZ, QUITO
3	Beltrán Conforme Estela Auxiliadora		Calle 10 de agosto y 13 de octubre		2 685696	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
4	Calderón Espinalas Katty Elizabeth		Avda. Estudiantil cdla. San José		2 685136	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
5	Delgado Sacón Verónica de los Ángeles		Cdla. Santa Martha, Calceta	<a href="mailto:veronikdelgado@hotmail.com">veronikdelgado@hotmail.com</a>	0997377376	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
6	Guzmán Alonso Patricia Marcela		Calle Salinas	<a href="mailto:lachinapaty24@hotmail.es">lachinapaty24@hotmail.es</a>	0986533793	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
7	Mendoza Saldarreaga Mayra Soraya					CANUTO, CANTÓN CHONE
8	Molina Intriago Vanessa del Monserrat		Quiroga	<a href="mailto:vanesita051186@hotmail.es">vanesita051186@hotmail.es</a>	0990729813	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
9	Mora Faubla Mariela del Carmen		Av. Estudiantil, San Lorenzo	<a href="mailto:marisitamofa24@hotmail.com">marisitamofa24@hotmail.com</a>	2 686251 09853	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
10	Párraga Cano María Luisana		Urb. María Esther Cesa 11	<a href="mailto:luisanita1984@hotmail.com">luisanita1984@hotmail.com</a>	0981259633	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR
11	Quiroz Albán Angela Trinidad					TOSAGUA
12	Quiroz Intriago María Monserrate					MANTA
13	Rodríguez Pinargote Mónica Paola		By Pass vía a Quito, al lado del Terminal	<a href="mailto:monropi_7@hotmail.com">monropi_7@hotmail.com</a>		CHONE
14	Sacón Torres Ana María		Sitio Cabella Vía a Canuto, Calceta	<a href="mailto:almoran_20@hotmail.com">almoran_20@hotmail.com</a>	0995139066	CALCETA, CANTÓN BOLÍVAR

1ra. Prom. 2da. Prom. 3ra. Prom. 4ta. Prom.

BASE DE DATOS GRADUADOS ESPAM - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos

Calibri 12 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

C25 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROINDUSTRIALES Y AGROPECUARIAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROINDUSTRIALES Y AGROPECUARIAS						
DATOS PERSONALES						
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA DE IDENTIDAD	DIRECCIÓN DOMICILIARIA	E-MAIL	CONTACTOS	LUGAR
1	Álava Bravo Eder Jhon	131047175-8	Calceta, Calle Granda Centeno y Luis Marí	<a href="mailto:ederalava@hotmail.com">ederalava@hotmail.com</a>	0997810918	CALCETA, CAN
2	Álava Rade Fabián Eduardo	131047918-1				CALCETA, CAN
3	Álava Rade Gary Javier	130991452-9	CALCETA, KM. Y MEDIO, VIA A CANUTO	<a href="mailto:calceta1979@hotmail.com">calceta1979@hotmail.com</a>	0980501962	CALCETA, CAN
4	Alcívar Martínez Benigno Javier	130951191-1	CALLE BOLÍVAR Y ABDÓN CALDERÓN	<a href="mailto:aidiboutique1@hotmail.com">aidiboutique1@hotmail.com</a>	052686283	CALCETA, CAN
5	Bonilla Loor Karen Fernanda	131086298-0				SAN ISIDRO, C
6	Carranza Loor Celi María	131034188-6	LAS MERCEDES, CALCETA	<a href="mailto:celicarranza2730@hotmail.com">celicarranza2730@hotmail.com</a>	052685534 098	CALCETA, CAN
7	Giler Calderón Ingrid Elizabeth	131249020-2	Calceta, sitio El Morro	<a href="mailto:pilcarf_0807@hotmail.com">pilcarf_0807@hotmail.com</a>	052685814/0886	GUAYAQUIL
8	Hidrovo Zambrano Ángela Verónica	131082400-6				CHONE
9	Loor Alcívar Milton Elías	131249833-8	Sergio Domingo Dueñas y Salinas	<a href="mailto:mil-alc87@hotmail.com">mil-alc87@hotmail.com</a>	052685445	CALCETA, CAN
10	Loor Santana Yessenia Paola	131249988-0				CALCETA, CAN
11	Macías Loor Diana Elizabeth	131225239-6				CALCETA, CAN
12	Márquez Bravo Yesenia Johana	131202569-3	Ciudadela Naranjos I, Chone	<a href="mailto:johamar_cc@hotmail.com">johamar_cc@hotmail.com</a>	0981646720	BOYACÁ, CANT
13	Mendoza Pincay José Patricio	131239521-1	Calceta, calle Granda Centeno y Luis M. Pi	<a href="mailto:patomendoza_87@hotmail.com">patomendoza_87@hotmail.com</a>	081063337	CALCETA, CAN
14	Navarrete Ormaza Verónica Magdalena	131066550-0				CALCETA, CAN

1ra. Prom. 2da. Prom. 3ra. Prom. 4ta. Prom.

Listo 100%

