



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

TEMA:

**Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración
de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

AUTORES:

Baque Almeida, Uber Jeremy

Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar

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

TUTOR:

Ec. Coello Cazar, David, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

25 de febrero del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Baque Almeida Uber Geremy y Pallo Núñez Gabriela del Pilar**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**.

TUTOR

f. 
Ec. Coello Cazar, David, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ec. Pico Versoza, Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 25 días del mes Febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Baque Almeida, Uber Jeremy

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 25 días del mes Febrero del año 2026

AUTOR

f.

Baque Almeida, Uber Jeremy



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 25 días del mes Febrero del año 2026

AUTORA

f.



Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas


AUTORIZACIÓN

Yo, Baque Almeida, Uber Jeremy

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes Febrero del año 2026

AUTOR

f. 
Baque Almeida, Uber Jeremy



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

AUTORIZACIÓN

Yo, Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes Febrero del año 2026

AUTORA

f.

Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Uber.Baque_Gabriela.Pallo
O

< 1%
Textos
sospechosos



< 1% Similitudes
0 % similitudes entre comillas
0 % entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos (ignorado)
12% Textos potencialmente generados por la IA
(ignorado)

Nombre del documento: Uber.Baque_Gabriela.Pallo.docx
ID del documento: b7868fa0cb4d93d3f7c4f8d65064596a9fc43360
Tamaño del documento original: 1,44 MB

Depositante: David Coello Cazar
Fecha de depósito: 9/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 9/2/2026

Número de palabras: 20.165
Número de caracteres: 139.284

Ubicación de las similitudes en el documento:



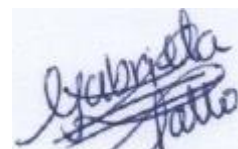
TUTOR

f. 
Ec. Coello Cazar, David, Mgs.

ESTUDIANTES

f. 

Baque Almeida Uber Jeremy

f. 

Pallo Núñez Gabriela del Pilar

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, le agradezco a Dios por permitirme culminar mi segunda carrera ya que me dio la inteligencia y sabiduría para poder terminar una etapa más en mi vida. A mis profesores que forjaron mis conocimientos con respecto a la carrera. A mi tutor académico el Econ. David Coello y a mi directora de carrera la Econ. Lucia Pico por siempre guiarme en mi carrera universitaria. Y por último a mi compañera de tesis, que fue parte fundamental de este Trabajo de Integración Curricular.

Baque Almeida, Uber Jeremy

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a mis docentes y a mi tutor de tesis por su orientación y enseñanzas durante mi formación académica. Asimismo, a los participantes de esta investigación por su valioso tiempo y colaboración, ya que su información fue esencial para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación. De manera especial a Dios, mi familia, enamorado, amigos y compañero de tesis, por su apoyo constante, motivación y acompañamiento incondicional a lo largo de este proceso.

Pallo Nuñez, Gabriela del Pilar

DEDICATORIA

Primeramente, deseo dedicar este trabajo a mis padres Uber Baque Macias y María del Carmen Almeida, por su amor incondicional, apoyo constante y sabiduría, que han sido pilares fundamentales en mi formación personal y profesional. Gracias por creer en mí, impulsarme a no rendirme y acompañarme en cada etapa de este camino. A Kevin Villarreal, por su apoyo incondicional a lo largo de mis dos carreras universitarias y por estar presente en cada momento importante de mi vida personal y académica. A mi mejor amiga, Ariana Rosales, por ser un respaldo constante, por su amistad sincera y por acompañarme en cada paso de mi crecimiento profesional y personal. Y, de manera muy especial, a Ruth Zavala, una gran mujer que más que una amiga se ha convertido en una segunda madre. Gracias por ser fuente de inspiración, fortaleza y admiración; cada logro y cada desafío superado han sido aún más significativos gracias a su valiosa presencia en mi vida.

Baque Almeida, Uber Jeremy

Le quiero dedicar este logro a Dios en primer lugar, por guiar cada paso de mi camino y darme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de mi vida. A mis padres Galo Pallo Palacios y Pilar Núñez Alava, a mi hermana Salomé Pallo Núñez, a mi enamorado y mejor amigo a la vez Andrés Ortiz Medina, por su amor incondicional, apoyo constante y confianza en mí, por ser mi motivación diaria y el pilar fundamental que me impulsa a seguir adelante incluso en los momentos más desafiantes. A mis amigos, y de forma especial a Henry Mancheno Santillán, que con su ejemplo y palabras de aliento, me inspiraron a no rendirme y creer siempre en mis capacidades. Este logro también les pertenece.

Pallo Nuñez, Gabriela del Pilar



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómes, Yanina Shegía, Ph.D
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ing. Ind. Perez Villamar, José, Mgs
OPONENTE

Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	2
Antecedentes	4
Planteamiento y Formulación del Problema	7
Objetivo General y Específicos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación de la Investigación	8
Justificación Teórica.....	8
Justificación Práctica	9
Justificación Metodológica.....	9
Preguntas de Investigación	9
Delimitación del Trabajo	10
Delimitación Conceptual	10
Delimitación Espacial.....	10
Delimitación Temporal.....	10
Limitaciones	10
Acceso a la muestra	10
Veracidad de la información	10
Variabilidad del mercado	11
<i>Capítulo I: Marco Teórico, Conceptual y Legal</i>	12
Marco Teórico	12
Promoción y Desarrollo de Sistema de Aprendizaje y de Formación Basada en el Trabajo de Calidad	15
Malla curricular carrera de Administración de Empresas	17
Marco Conceptual	20
Empleabilidad.....	20
Administración de Empresas	20
Marco Legal	22

Constitución de la República del Ecuador	22
Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES)....	22
Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)	23
Consejo de Educación Superior (CES)	24
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)	24
Contexto Legal y Estadístico del Mercado Laboral Ecuatoriano	24
La Empleabilidad bajo la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).....	24
Política del Programa de Seguimiento a Graduados UCSG.....	25
Formas de Participación	27
Asociaciones y Gestión Institucional.....	27
Incentivos para Graduados.....	28
Identificación y Definición de Variables.....	28
Variables Intervinientes.....	28
Capítulo II: Metodología	29
Enfoque.....	29
Alcance y Diseño de Investigación.....	29
Alcance	29
Diseño de Investigación	29
Población, Muestra y Muestreo.....	30
Población	30
Muestra.....	30
Muestreo	32
Instrumentos	33
Herramientas de Depuración y Procesamiento de Datos.....	33
Fiabilidad del cuestionario.....	34
Capítulo III: Resultados	36
Objetivo de la carrera de Administración de Empresas	37
Perfil de Egreso	37

Presentación de Resultado del Trabajo de Campo.....	38
Resultados de la Encuesta	38
Estado civil	40
Nivel de Estudios.....	41
Años de Graduación	42
Situación laboral	44
Empresa donde Trabaja.....	45
¿Trabaja en el Área de su Profesión?	46
Ingresos Mensuales	47
Reconozco Claramente mis Fortalezas Profesionales	48
¿Comprendo cómo mi Información Contribuye a mi Desarrollo Profesional?	50
¿Me Comunico Eficazmente en Contextos Académicos y Laborales?.....	52
Trabajo Adecuadamente en Equipo	53
¿Manejo Herramientas Digitales para el Ámbito Profesional?	54
Me Adapto con Facilidad a Nuevas Tecnologías	55
Confío en mi Capacidad para Desempeñarme Profesionalmente.....	56
¿Me Siento Preparado para Enfrentar Entrevistas Laborales?	57
¿Creo que Puedo Competir en el Mercado Laboral?.....	58
¿Mantengo la Motivación frente a Dificultades Laborales?	59
¿Veo los Cambios Laborales como Oportunidades de Aprendizaje?	61
Aprendo de los Errores	62
¿Considero que Tendré Oportunidades Laborales en el Futuro?	63
¿Creo que mi Perfil será Demandado en los Próximos Años?	64
¿Me siento Preparado para Adaptarme a Cambios del Mercado?.....	65
Visualizo Estabilidad	66
¿El Contexto Económico Influye en mis Oportunidades Laborales?	67

¿La Institución donde Estudié Influye en mi Empleabilidad?	68
¿Las Políticas Públicas Afectan el Acceso al Empleo?	69
Resultados de la Entrevista	70
<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	73
Conclusiones	73
Recomendaciones	73
<i>Referencias</i>	75

Índice de Tablas

Tabla 1 Informe de empleabilidad UCSG 2023.....	8
Tabla 2 Clasificación de las variables	19
Tabla 3 Malla curricular carrera de Administración de Empresas.....	36
Tabla 4 Fiabilidad de la encuesta Alfa de Cronbach.....	38
Tabla 5 Edad	38
Tabla 6 Género	40
Tabla 7 Estado Civil.....	41
Tabla 8 Nivel de Estudios	42
Tabla 9 Años de Graduación.....	43
Tabla 10 Situación Laboral	44
Tabla 11 ¿Trabaja en el área de su profesión?	46
Tabla 12 Ingresos Mensuales	47
Tabla 13 Reconozco Claramente mis Fortalezas Profesionales.....	48
Tabla 14 ¿Identifico mis debilidades frente a las exigencias del mercado laboral? .	49
Tabla 15 ¿Comprendo cómo mi información contribuye a mi desarrollo profesional?	50
Tabla 16 ¿Tengo claridad sobre el perfil profesional que exige mi carrera?	51
Tabla 17 ¿Me comunico eficazmente en contextos académicos y laborales?.....	52
Tabla 18 Trabajo adecuadamente en Equipo	53
Tabla 19 ¿Manejo herramientas digitales para el ámbito profesional?.....	54
Tabla 20 Me adapto con facilidad a nuevas tecnologías.....	55
Tabla 21 Confío en mi capacidad para desempeñarme profesionalmente	56
Tabla 22 ¿Me siento preparado para enfrentar entrevistas laborales?	57
Tabla 23 ¿Creo que puedo competir en el mercado laboral?	58
Tabla 24 ¿Mantengo la motivación frente a dificultades laborales?.....	59
Tabla 25 ¿Considero la capacitación continua como clave para mi desarrollo?.....	60
Tabla 26 ¿Veo los cambios laborales como oportunidades de aprendizaje?	61
Tabla 27 Aprendo de los Errores.....	62
Tabla 28 ¿Considero que tendré oportunidades laborales en el futuro?	63
Tabla 29 ¿Creo que mi perfil será demandado en los próximos años?.....	64
Tabla 30 ¿Me siento preparado para adaptarme a cambios del mercado?	65
Tabla 31 Visualizo Estabilidad	66
Tabla 32 ¿El contexto económico influye en mis oportunidades laborales?	67

Tabla 33 ¿La institución donde estudié influye en mi empleabilidad?	68
Tabla 34 ¿Las políticas públicas afectan el acceso al empleo?.....	69

Índice de Figuras

Figura 1 Composición de la población según la clasificación de empleo al mes de agosto 2025	3
Figura 2 Edad	39
Figura 3 Género	40
Figura 4 Estado Civil	41
Figura 5 Nivel de Estudios.....	42
Figura 6 Años de Graduación	43
Figura 7 Situación Laboral.....	44
Figura 8 Empresa donde Trabaja	45
Figura 9 Cargo que Ocupa	46
Figura 10 ¿Trabaja en el área de su profesión?.....	47
Figura 11 Ingresos Mensuales.....	48
Figura 12 ¿Reconozco Claramente mis Fortalezas Profesionales?.....	49
Figura 13 ¿Identifico mis Debilidades Frente a las Exigencias del Mercado Laboral?	50
Figura 14 ¿Comprendo cómo mi información contribuye a mi desarrollo profesional?	51
Figura 15 ¿Tengo claridad sobre el perfil profesional que exige mi carrera?.....	52
Figura 16 ¿Me comunico eficazmente en contextos académicos y laborales?.....	53
Figura 17 Trabajo adecuadamente en Equipo.....	54
Figura 18 ¿Manejo herramientas digitales para el ámbito profesional?	55
Figura 19 Me adapto con facilidad a nuevas tecnologías	56
Figura 20 Confío en mi capacidad para desempeñarme profesionalmente	57
Figura 21 ¿Me siento preparado para enfrentar entrevistas laborales?.....	58
Figura 22 ¿Creo que puedo competir en el mercado laboral?.....	59
Figura 23 ¿Mantengo la motivación frente a dificultades laborales?	60
Figura 24 ¿Considero la capacitación continua como clave para mi desarrollo?	61
Figura 25 ¿Veo los cambios laborales como oportunidades de aprendizaje?.....	62
Figura 26 Aprendo de los errores para mejorar profesionalmente.....	63
Figura 27 ¿Considero que Tendré Oportunidades Laborales en el Futuro?	64
Figura 28 ¿Creo que mi perfil será demandado en los próximos años?	65
Figura 29 ¿Me siento preparado para adaptarme a cambios del mercado?	66
Figura 30 Visualizo estabilidad laboral en mi futuro profesional.....	67

Figura 31 ¿El contexto económico influye en mis oportunidades laborales?.....	68
Figura 32 ¿La institución donde estudié influye en mi empleabilidad?	69
Figura 33 ¿Las políticas públicas afectan el acceso al empleo?	70

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de empleabilidad y la relación entre las competencias adquiridas por los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y las exigencias del mercado laboral en la ciudad de Guayaquil. El estudio se diseñó mediante un enfoque mixto, con un diseño no experimental y transversal. Se aplicó una encuesta estructurada escala Likert a los graduados de la carrera para recolectar información, complementada con una entrevista semiestructurada dirigida a un empleador y experto en gestión del talento humano. Los resultados muestran que una proporción significativa de los graduados están empleados en el mercado laboral; sin embargo, se han encontrado diferencias en la correspondencia entre la formación académica y el ámbito profesional. También se han observado diferencias en los niveles de ingresos, los puestos ocupados y las percepciones de estabilidad laboral. En relación con las competencias, los titulados muestran fortalezas en habilidades transversales como el trabajo en equipo, la comunicación, la adaptabilidad y la motivación, aunque se encuentran niveles mixtos en habilidades digitales, preparación de entrevistas y claridad del perfil profesional. Finalmente, los resultados revelan el impacto del contexto económico, la institución educativa y la política nacional sobre el empleo, subrayando la necesidad de fortalecer las estrategias académicas y los vínculos con el sector productivo para mejorar la colocación de los graduados y el desarrollo profesional.

Palabras clave: empleabilidad, competencias profesionales, mercado laboral, educación superior, graduados, Administración de Empresas.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of employability and the relationship between the competencies acquired by graduates of the Business Administration program at the Catholic University of Santiago de Guayaquil and the demands of the labor market in the city of Guayaquil. The study adopted a mixed-methods approach with a non-experimental, cross-sectional design. Data collection was conducted through a structured survey using a Likert scale applied to program graduates, complemented by semi-structured interviews with employers and human talent management experts. The results indicate that a significant proportion of graduates are employed; however, differences were identified regarding the alignment between academic training and professional field of employment. Variations were also observed in income levels, job positions, and perceptions of job stability. Regarding competencies, graduates reported strengths in transversal skills such as teamwork, communication, adaptability, and motivation, while heterogeneous levels were found in digital competencies, interview preparedness, and clarity about the professional profile. Additionally, the findings highlight the influence of the economic context, the educational institution, and public policies on employability. These results emphasize the need to strengthen academic strategies and institutional linkage with the productive sector in order to improve graduates' labor market insertion and professional development.

Key Words: employability, professional competencies, labor market, higher education, graduates, Business Administration.

Introducción

La carrera de Administración de Empresas es, por naturaleza, una disciplina transversal que alimenta el desarrollo de todos los sectores productivos. Los profesionales que se forman en este campo se convierten en líderes, emprendedores e innovadores en todas las áreas de las organizaciones, tanto públicas como privadas. Su labor se centra en generar conocimiento que permita integrar y optimizar todos los recursos, contribuyendo así al desarrollo sostenible del país, todo ello desde una perspectiva multicultural. Por esta razón, la eficiencia con la que estos profesionales se integran y contribuyen al mercado laboral constituye un barómetro de la salud económica y educativa de la región (Junco Chávez, 2023).

El presente estudio está dirigido a los graduados de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El objetivo, es determinar el nivel de empleabilidad y la relación entre las competencias adquiridas por los titulados de Administración de Empresas de la UCSG y las exigencias del mercado laboral en la ciudad de Guayaquil.

Actualmente, el mercado laboral ecuatoriano se encuentra en una situación difícil por el crecimiento constante de la población, que ha afectado directamente la disponibilidad y las oportunidades laborales. Estos cambios, han provocado un desequilibrio entre la oferta de trabajo y la demanda de empleados, lo que significa que los graduados de Administración de Empresas deben mantenerse actualizados y aplicar sus habilidades personales y profesionales de manera permanente, debido a que la falta de conocimiento sobre las innovaciones en el entorno laboral puede colocar en desventaja a los graduados en su búsqueda de empleo.

Figura 1*Composición de la población según la clasificación de empleo al mes de agosto 2025*

	ago-24	sep-24	oct-24	nov-24	dic-24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25	jul-25	ago-25
Población en Edad de Trabajar	13.249.084	13.264.107	13.279.154	13.294.210	13.309.288	13.324.383	13.339.496	13.354.620	13.369.762	13.384.924	13.400.113	13.415.303	13.430.520
Población Económicamente Activa	8.607.462	8.731.106	8.421.281	8.623.734	8.570.296	8.380.942	8.646.099	8.731.612	8.497.491	8.752.873	8.842.921	8.573.069	8.940.650
Población con Empleo	8.263.468	8.408.857	8.123.455	8.301.733	8.339.905	8.060.945	8.347.388	8.442.456	8.188.436	8.393.095	8.533.532	8.291.971	8.620.619
Empleo Adecuado/Pleno	2.956.130	3.155.113	2.972.172	2.905.637	2.830.688	2.852.323	3.063.042	2.982.139	3.039.729	3.080.071	3.172.018	3.309.499	3.138.567
Subempleo	1.829.470	1.849.048	1.788.229	1.958.120	2.095.810	1.730.479	1.665.780	1.825.818	1.792.390	1.826.910	1.733.506	1.735.505	1.730.032
Empleo no remunerado	892.449	954.343	792.862	958.189	931.399	1.050.103	1.025.644	1.031.840	803.328	829.776	976.855	747.977	925.308
Otro empleo no pleno	2.571.208	2.429.177	2.561.480	2.471.745	2.471.543	2.409.448	2.582.321	2.595.835	2.545.349	2.645.564	2.634.560	2.474.895	2.798.365
Empleo no clasificado	14.211	21.177	8.711	8.042	10.464	18.592	10.600	6.823	7.639	10.774	16.592	24.096	28.347
Desempleo	343.995	322.249	297.826	322.001	230.391	319.997	298.711	289.156	309.055	359.778	309.389	281.097	320.031
Población Económicamente Inactiva	4.641.622	4.533.001	4.857.873	4.670.476	4.738.992	4.943.441	4.693.397	4.623.009	4.872.271	4.632.051	4.557.192	4.842.234	4.489.870

Nota: Tomado de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, (INEC, 2025)

En la figura 1 se muestra la composición de la población nacional del Ecuador para agosto de 2025, desagregada según la condición de actividad económica.

En este periodo, los indicadores laborales nacionales del Ecuador con respecto a la población económicamente activa (PEA) evidencian una mejora en la tasa de participación global, que alcanzó el 66.6%, el valor más alto del último año, reflejando una mayor incorporación de la PEA al mercado laboral. No obstante, la tasa de empleo adecuado disminuyó a 35.1%, lo que sugiere que el aumento de la participación no se tradujo en empleos de calidad.

Paralelamente, la tasa de subempleo se mantuvo en 19.4%, y el desempleo registró un leve incremento a 3.6%. En conjunto, estos resultados indican que, si bien

existe una reactivación en la oferta laboral, persisten desafíos en la generación de empleos adecuados y sostenibles.

Antecedentes

El ambiente laboral del siglo XXI se caracteriza por la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, comúnmente denominado entorno VUCA, por sus siglas en inglés (Mohanta, Nanda, & Patnaik, 2020) o, actualmente, el modelo BANI, que describe un mundo donde los antiguos valores y reglas ya no son aplicables (MJV Team, 2022). En este ambiente de rápida transformación, la educación superior debe garantizar que sus graduados tengan el conocimiento teórico, además de las competencias profesionales necesarias para una exitosa inserción laboral (Varona Albán & Ramos Benítez, 2024).

La empleabilidad, entendida como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes, así como la capacidad de utilizarlos en un mercado laboral dinámico (Forrier y Sels, 2003, citados en Román Barrado & Centella Moyano, 2020), se ha convertido en el principal indicador de la pertinencia, la calidad y el valor social de las instituciones académicas.

A nivel global, la empleabilidad de los graduados universitarios ha pasado de ser una consecuencia a ser un objetivo fundamental de la educación superior. La Cuarta Revolución Industrial y la digitalización han redefinido las competencias esenciales, priorizando habilidades blandas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos, y la adaptabilidad, además de las competencias técnicas *-hard skills-* específicas (De-la-Calle-Durán, Rodríguez-Sánchez, & González-Torres, 2022).

Países en desarrollo como Ecuador enfrentan el doble desafío de alinear los currículos con la demanda de un mercado laboral que, aunque en crecimiento, a menudo padece de informalidad o de desajustes entre la oferta y la demanda de talento cualificado (Zambrano Moran, Arboleda Romero, Navia Torres, Llerena Guevara, & Chang Rizo, 2025).

Estudios previos han señalado brechas significativas entre las expectativas de las empresas y las capacidades reales con las que egresan los profesionales, situando la responsabilidad de respuesta tanto en el sector productivo como en las universidades (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2022).

La Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador (FNCIE) ha encontrado cuatro áreas en las que se debe trabajar para mejorar las condiciones de empleabilidad, debido a que la estructura laboral rígida y las dificultades económicas y sociales que afronta el país retrasan la creación de nuevas plazas de empleo en adecuadas condiciones (Cámaras de Industrias y Producción, 2023).

La crisis socioeconómica ha contribuido para que los estudiantes universitarios tengan que atravesar obstáculos para ingresar al mercado laboral, especialmente en aquellos trabajos que se ajusten a su formación y calificación (CEPAL, 2020), lo que puede afectar su compromiso y actitud en la búsqueda de empleo y ocasionar falsas expectativas laborales.

En la actualidad, el mercado presenta una elevada tasa de desempleo entre los jóvenes, lo que se ve reflejado en un exceso de oferta de mano de obra. En junio de 2023, el desempleo alcanzó el 3,8%, equivalente a 324.000 personas sin trabajo. Lo más preocupante es la situación que afrontan los jóvenes de entre 18 a 29 años, quienes reportaron una tasa de desempleo del 7,7%, es decir, el doble de la tasa a nivel nacional. Este grupo representa cerca del 52% de todos los desempleados en el país, es decir, que 5 de cada 10 jóvenes están sin empleo (Cámara de Industrias y Producción, 2023). Esto ha llevado a la existencia de empleos precarios, donde lamentablemente muchos trabajadores se ven privados de diversos derechos en su afán de mantener su empleo. Además, la gestión inadecuada de su empleabilidad contribuye a prolongar su proceso de inserción laboral.

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se describe en el Estatuto de la UCSG de 2016, en el Artículo 1, página 1, como “un Centro de Estudios Superiores que forma parte de una Comunidad Académica pluralista, disponible para todas las corrientes y formas de pensamiento universal, presentadas de manera científica. Es una institución cofinanciada con recursos tanto del sector público como del privado, cuenta con personería jurídica de derecho privado, es autónoma, tiene patrimonio propio y no persigue fines de lucro...” (Estatuto de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2016).

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil dio inicio a sus clases el 6 de junio de 1963, apenas diecinueve días después de que se emitiera el Acuerdo Ejecutivo (DIALOGUEMOS, 2020). Comenzó con las Facultades de Jurisprudencia, Filosofía, Ciencias de la Educación, Ciencias Físicas y Matemáticas, que incluían las Escuelas de Ingeniería Civil y Arquitectura. Las clases iniciaron en el edificio del

Colegio nocturno "20 de abril", el cual estaba administrado por los padres Jesuitas, y estaba ubicado en la calle Eloy Alfaro 1955 y Manabí en esta ciudad. En 1966, se inauguró el campus universitario, y en 1963, se fundó la Escuela de Economía, que era anexa a la Facultad de Jurisprudencia. El 18 de marzo de 1965, el Cuerpo de Gobierno aprobó la creación de la Facultad de Economía. En 1965, se fundó la Facultad de Arquitectura, que había operado como Escuela de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Entre 1967 y 1968, se creó el Instituto de Educación Técnica para el Desarrollo, que se convirtió en Facultad el 26 de septiembre de 1977, con las Escuelas de Zootecnia, Electricidad y Telecomunicaciones, y la Facultad de Medicina, y en el año 1969, se incorporó la Escuela de Trabajo Social, que funcionaba desde 1960 con el aporte del Club Rotario (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

Tomando en consideración que en la Zona 8 operan once universidades que compiten por el fortalecimiento de la calidad y la excelencia académica, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), en su condición de universidad cofinanciada, orienta su accionar institucional bajo el principio de Autonomía Responsable, con el propósito de consolidarse como una institución líder en la formación profesional, la investigación científica, la promoción de la cultura y el desarrollo del pensamiento crítico. Este enfoque se encuentra alineado con su misión y visión institucionales, las cuales orientan su quehacer académico y social.

En este sentido, la UCSG establece como misión formar, incentivar, difundir y resguardar la ciencia, la tecnología, el arte y la cultura, mediante la formación de profesionales responsables que contribuyan al crecimiento sostenible del país, inspirados en la fe de la Iglesia Católica. Asimismo, su visión institucional plantea el compromiso de ser una universidad católica que fomente el emprendimiento y ejerza un liderazgo académico tanto a nivel nacional como internacional, contribuyendo a la construcción de una sociedad eficiente, justa y sostenible, con impacto positivo en las comunidades locales y más allá de las fronteras nacionales (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG) se sustenta en los valores que guían su accionar institucional, los cuales se encuentran establecidos en el Estatuto de la UCSG, (2016), artículo 7 (p.4). Estos valores promueven la responsabilidad social, el respeto a la dignidad humana, la democracia cognitiva deliberativa y participativa, la tolerancia y la libertad académica, la honestidad, la

reflexividad crítica y autocrítica, la responsabilidad, el buen vivir, la solidaridad, la transparencia, así como el reconocimiento de los derechos y deberes de los estudiantes.

Planteamiento y Formulación del Problema

En el contexto actual, el mercado laboral experimenta transformaciones constantes debido a factores como la globalización, avances tecnológicos y cambios en las demandas de habilidades y competencias por parte de las empresas (Vargas Sánchez & Lara Lojano, 2023), cuyos cambios impactan en la inclusión laboral y la empleabilidad de los titulados universitarios.

Posterior a las afectaciones por la COVID-19, la tasa de desempleo global se redujo en el 2022 en un 5,4 %, luego de alcanzar el 6,6 % en el 2020. Esta tasa fue menor al porcentaje antes de la pandemia, que era del 5,5 % en 2019 (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2025).

Guayaquil, como motor económico del país, cuenta con un diverso y dinámico ecosistema productivo, que abarca desde importantes multinacionales hasta una gran red de PYMEs en sectores como el comercio, logística, banca, y manufactura (Barzola Romero, 2020).

Existe una demanda constante de profesionales en administración de empresas en el mercado de Guayaquil. La UCSG, con su sólida y reconocida trayectoria, se destaca como una de las principales instituciones de educación superior que forman este tipo de talento. Sin embargo, el rápido desarrollo de la tecnología, la digitalización de los procesos y los ciclos económicos globales en constante cambio requieren una reevaluación constante de la relevancia de este perfil de titulación. El desajuste entre el perfil de los graduados y la demanda laboral aumenta el porcentaje de graduados que están desempleados o subempleados y genera dificultades en el proceso de contratación.

Por ello, es necesario cuantificar estas discrepancias para sugerir modificaciones curriculares y estrategias para la inclusión laboral, y contribuyan con el desarrollo y la eficiencia económica de los nuevos profesionales.

El informe de empleabilidad de la UCSG 2023, dio los siguientes resultados:

Tabla 1

Informe de empleabilidad UCSG 2023

Total, de graduados en los últimos 12 meses *	2747
Graduados con empleo	1030
Graduados sin empleo	346
Graduados realizando estudios	501
Graduados no disponibles para trabajar	39

Nota: Tomado de Informe de empleabilidad (UCSG, 2023)

Objetivo General y Específicos

Objetivo General

Determinar el nivel de empleabilidad y la relación entre las competencias adquiridas por los titulados de Administración de Empresas de la UCSG y las exigencias del mercado laboral en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

1. Identificar las competencias técnicas y transversales más demandadas por el sector empresarial guayaquileño en puestos afines a la Administración de Empresas.
2. Evaluar el perfil de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG y compararlo con las demandas de las competencias requeridas por las empresas contratantes.
3. Estudiar los indicadores de empleabilidad, como tasa de ocupación, tiempo de inserción, nivel salarial y satisfacción laboral de los graduados de la UCSG, para reconocer las principales deficiencias entre el perfil y las necesidades laborales del sector productivo de Guayaquil.
4. Hacer recomendaciones para mejorar la malla curricular y las políticas de vinculación profesional de la UCSG con el sector empresarial.

Justificación de la Investigación

La relevancia de este estudio se fundamenta en tres pilares esenciales:

Justificación Teórica

El estudio contribuirá a la literatura académica al aplicar y validar modelos teóricos de empleabilidad percibida y empleabilidad real en el contexto específico de

Ecuador, particularmente en la ciudad de Guayaquil. Se analizarán los desajustes de habilidades, para identificar cual es el tipo de desajuste, sea horizontal o vertical, que prevalece en el área de Administración de Empresas.

Justificación Práctica

Los resultados servirán de guía en la toma de decisiones para la aplicación de una reforma curricular, el fortalecimiento de los convenios institucionales y la adaptación de los programas de posgrado que permita aumentar los niveles de competitividad de los graduados de Administración de Empresas. También se proveerá de información relevante para las decisiones de especialización y perfeccionamiento de las habilidades profesionales más valoradas por los empleadores, para conseguir mejorar los procesos de selección y reducir la inversión de tiempo y recursos en capacitación.

Justificación Metodológica

La investigación tiene un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), que combina el análisis documental con la compilación de datos primarios mediante de la aplicación de encuestas a los graduados y entrevistas con directivos de Talento Humano y líderes empresariales. Esta triangulación de información asegura la robustez y la validez de los hallazgos.

Preguntas de Investigación

Una vez establecido el problema central del desajuste entre el perfil de egreso de la UCSG y las necesidades del mercado laboral guayaquileño, se hace necesario formular las preguntas de investigación que guiarán la metodología del estudio, buscando cuantificar el nivel de empleabilidad y cualificar las brechas de competencias, proporcionando así el insumo fundamental para las conclusiones y las propuestas de mejora.

1. ¿Cómo es el nivel de empleabilidad de los graduados de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil teniendo en cuenta su situación laboral y el tiempo que les requiere para ingresar al mercado laboral?
2. ¿Qué habilidades técnicas creen los empleadores que son las mayores debilidades de los graduados de la UCSG?

3. ¿Cuál es la relación entre las competencias curriculares de la UCSG y las perspectivas de éxito académico de los graduados?
4. ¿Cómo impactan los factores extrínsecos como las redes de contacto o la experiencia previa y los factores intrínsecos (calificaciones y especializaciones) en la empleabilidad de los graduados de la UCSG en la ciudad de Guayaquil?

Delimitación del Trabajo

Delimitación Conceptual

El estudio se limitará a la definición de empleabilidad centrada en la consecución de un empleo remunerado en el área de la Administración de Empresas. Las competencias se clasificarán según el marco del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) de Ecuador (CACES, 2025) o un marco reconocido internacionalmente.

Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en el ámbito geográfico de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, y se centrará únicamente en los graduados de la UCSG.

Delimitación Temporal

El estudio considerará exclusivamente a los graduados de Administración de Empresas que culminaron sus estudios en el período comprendido entre el año 2000 y el 2025.

Limitaciones

Acceso a la Muestra

La dificultad para obtener una tasa de respuesta alta por parte de los graduados puede introducir un sesgo de autoselección en la muestra.

Veracidad de la Información

Las respuestas de los graduados sobre el nivel salarial y el tiempo de inserción laboral son auto informadas y pueden no ser 100% verificables.

Variabilidad del Mercado

El mercado laboral guayaquileño es muy sensible a cambios económicos y políticos, por lo que los resultados son una fotografía de la realidad en el momento de la recolección de datos y pueden no ser permanentes.

Capítulo I: Marco Teórico, Conceptual y Legal

Marco Teórico

Quintero Montaña (2020) mencionó que la Teoría del Capital Humano es una forma de ver la economía que valora la educación, la formación y la experiencia de las personas como un tipo de capital que no solamente mejora la productividad, sino que también incrementa su valor para la sociedad y la economía en general. La Teoría de Capital Humano fue desarrollada por Gary Becker, bajo la premisa que invertir en el conocimiento y las habilidades de los individuos, especialmente a través de la educación, es fundamental para impulsar el crecimiento económico.

Jiménez Ulate (Jiménez Ulate, 2022) sostuvo que la Teoría de la Empleabilidad se centra en la habilidad que tiene una persona para conseguir y mantener un empleo en el mercado laboral, cuya habilidad está motivada por las competencias, conocimientos y actitudes que ha adquirido cada individuo, y su capacidad para adaptarse a los requerimientos del mercado y su proactividad en la gestión de su carrera profesional, por lo que éste debe ajustarse a las constantes variaciones de las demandas por parte de las empresas.

Zambrano Moran, et al. (2025), en su investigación “El impacto de la educación en la empleabilidad en Ecuador: Un análisis econométrico basado en datos de la Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo”, evaluaron la influencia del nivel educativo en la empleabilidad y cómo impacta la inclusión en el mercado laboral. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo con datos de la ENEMDU 2023, y un modelo de regresión logística para evaluar la influencia de la probabilidad de empleo en variables como educación, género y experiencia laboral. Mencionaron que la Teoría del Capital Humano, reconoce a la educación como inversión indispensable para mejorar la productividad y la empleabilidad. Se llegó a concluir que la Educación Superior es un elemento decisivo en la empleabilidad, aunque se debe reconocer que los años que uno decida invertir en educación no siempre asegura mejores oportunidades de empleo por las constantes fluctuaciones en mercado laboral, además, la experiencia provoca un efecto positivo, mientras que el género presenta un impacto moderado. También se menciona que se deben implementar reformas educativas para alinear la oferta con las demandas laborales, sobre todo en los sectores estratégicos y de políticas públicas que colaboran con la reducción de las desigualdades y promueven la capacitación profesional y técnica.

Vargas Sánchez y Lara Lojano (2023) en su trabajo “La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral” demostraron la importancia y la necesidad de su aplicación mediante una metodología documental, utilizando técnicas de revisión bibliográfica, pertinente y actualizada. Se elaboró un marco teórico para describir y explicar el objeto de investigación desde una vista histórica y conceptual. Los autores mencionaron que es importante la formación por competencias, porque brinda los conocimientos necesarios que contribuyen a que los estudiantes y graduados de las universidades puedan desenvolverse eficientemente en el ámbito laboral. Los resultados obtenidos en su investigación demostraron que la formación por competencias pese a que presenta algunas desventajas, puede ser útil si se la acoge como parte de la metodología en las universidades con el objetivo de favorecer el proceso de adaptación profesional de los estudiantes que egresan de las mismas, por lo que la incorporación de dicha metodología es uno de los desafíos actuales de la educación superior, y hace imperiosa su aplicación en el ámbito universitario para incentivar una cultura del trabajo con los conocimientos necesarios, lo que puede ser ventajoso en las áreas sociales, económicas y culturales.

Escobar Terán et al., (2023) en su investigación “Transformación digital y habilidades del profesional de administración de empresas” cuyo principal objetivo fue describir los aspectos que las empresas deben considerar al implementar estos procesos, que generan nuevas necesidades y demandas, como la capacitación y actualización de la fuerza laboral, así como la preparación de futuros profesionales en campos económicos y administrativos. Mencionaron que los avances tecnológicos han crecido de manera exponencial y se constituyen en una gran ventaja, con beneficios para la sociedad y para el entorno empresarial, por lo que es necesario que las organizaciones migren hacia la transformación digital para diseñar procesos innovadores, crear valor y ventajas competitivas, y adopten estos procesos con los que da paso a nuevas necesidades y demandas, como la capacitación y la actualización de la fuerza de trabajo, creando la necesidad de profesionales en carreras económicas y administrativas. La metodología utilizada consistió en un enfoque cualitativo y descriptivo que facilitó la caracterización y el respaldo teórico de las competencias laborales, abarcando más que solo las habilidades técnicas. También se ponen de relieve los aspectos más significativos, junto con las tendencias y los retos que se presentan en esta incesante transformación digital.

Alfaro y Soplapuco (2025) en su artículo “Tendencias sobre las redes de graduados: una revisión sistemática”, observaron las principales tendencias en las redes de graduados universitarios. Los hallazgos identificaron tres aspectos importantes: los desafíos y tendencias actuales, empleabilidad y desarrollo profesional, y estrategias de gestión de redes. Como resultado, se obtuvo que las redes de graduados desempeñan un rol importante en el robustecimiento de las relaciones con las instituciones educativas y en la inclusión laboral. Sin embargo, existen dificultades relacionadas con la actualización de las capacidades y la adaptación de los graduados a las exigencias del mercado laboral, por lo que sugirieron la aplicación de estrategias adaptables y flexibles para fortalecer la relación entre los graduados y las instituciones, y facilitar el acceso a nuevas y mejores oportunidades laborales.

Vasquez et al. (2024) en su investigación “Calidad de la educación superior. Caso Ecuador” cuyo objetivo principal fue identificar las generalidades de la calidad de la educación superior en Ecuador. El enfoque metodológico consistió en una revisión bibliográfica, donde se obtuvo que en los últimos años la educación superior ha presentado cambios relacionados con la heterogeneidad, los avances tecnológicos, la diversidad y cantidad de instituciones educativas, entre otros, por lo que se ha hecho necesario establecer sistemas de control que garanticen la calidad de las instituciones. Esto ha dado paso a la creación de los sistemas nacionales de evaluación y aseguramiento de la calidad. El proceso de evaluación y acreditación a las Instituciones de Educación Superior (IES), por parte del CACES, se da según los criterios de pertinencia de la oferta académica, desarrollo e innovación y vinculación con la sociedad. La educación superior en Ecuador actualmente enfrenta retos importantes como el vínculo entre el CES y el mercado laboral, como respuesta a los requerimientos de la comunidad y a la demanda de talento humano, pues el modelo de evaluación se centra en los resultados de los objetivos institucionales. Para el mejoramiento de la calidad de la educación superior, se debe considerar tanto la importancia de la calidad educativa como el refuerzo de la formación previa (educación básica y secundaria) para lograr los modelos pedagógicos ideales que formen profesionales de excelencia.

Promoción y Desarrollo de Sistema de Aprendizaje y de Formación Basada en el Trabajo de Calidad

La promoción y el desarrollo de sistemas de aprendizaje y formación basada en el trabajo de calidad contribuye al mejoramiento de la empleabilidad, la productividad y la sustentabilidad de las organizaciones. Los aprendizajes de calidad incrementan la eficacia de los programas de desarrollo de competencias, al incentivar alianzas sostenibles entre el sector público y privado (Burbano Ronquillo, Villacrés Jínez, & Rodríguez Benavides, 2023). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestó que los aprendizajes deben promoverse y regularse por medio del diálogo social para garantizar su calidad (OIT, 2023). En el pilar cinco, se señalan las siguientes medidas:

a) Establecer y evaluar sistemas de aprendizaje y formación apoyados en el trabajo de calidad para adultos y jóvenes, con la participación de los interlocutores sociales, en condición de diseñadores o de proveedores.

b) Fortalecer las alianzas entre el Gobierno, empleadores, trabajadores y proveedores de formación para ejecutar programas de aprendizaje y formación enfocado en el trabajo de calidad, con ayuda social y condiciones laborales dignas.

c) Mejoramiento de la capacidad de los proveedores de formación y de las empresas para implementar aprendizajes de calidad y los correspondientes servicios de apoyo.

d) Ampliar el acceso de los trabajadores informales a la formación basada en el trabajo de calidad, a través del mejoramiento de los sistemas de aprendizajes y la transición de estos trabajadores a la economía formal.

e) Mejoramiento de la planificación y desarrollo de las competencias en las zonas de trabajo, que incluye también el reconocimiento y valoración adecuada de las competencias, mediante la adopción de mejores prácticas de gestión de recursos humanos (p. 9).

La OIT sostiene que, para contribuir al objetivo de fomentar el desarrollo humano, el empleo pleno, productivo, elegido libremente, el mejoramiento de la productividad y el desarrollo sustentable, la Oficina aplicará un plan de acción buscando el logro de resultados a corto y medio plazo. El plan de acción describe los medios que se utilizarán para crear un ambiente propicio que permita trabajar a favor

del desarrollo de competencias y aprendizaje más inclusivo y eficaz. El plan de acción se fundamenta en las conclusiones de 2021, siguiendo las Normas Internacionales del Trabajo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ajustándose al Programa y Presupuesto de la OIT (OIT, 2023).

Según la OIT, para mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes y aumentar la productividad en las empresas, es crucial entender las competencias de empleabilidad, las cuales se desarrollan y fortalecen durante la educación, que incluye además las habilidades técnicas específicas para un puesto de trabajo, tareas y funciones que se deben realizar. Estas competencias son herramientas esenciales para el aprendizaje y son valoradas como habilidades clave, blandas o transferibles, las cuales la OIT reconoce como competencias de empleabilidad (OIT, 2023).

Además del conocimiento técnico, los empleadores también buscan un valor añadido en los trabajadores. La OIT señala que las competencias son importantes para quienes recién ingresan al mercado laboral como para los que ya están establecidos, ya que éstas mejoran la capacidad que tienen los individuos para lograr mantener su empleo y aprender constantemente (OIT, 2023).

Contar con profesionales con estas habilidades es importante porque les ayuda a optimizar recursos, lo que supone menos tiempo dedicado a formación y capacitación, y mejora la eficiencia y eficacia, creando un entorno de trabajo más flexible, creativo y que se adapta al cambio.

Al examinar el concepto de empleabilidad y sus diversos aspectos en el mercado laboral, se destaca que incluye aptitudes, cualificaciones, habilidades y competencias que los profesionales deben incluir en su hoja de vida.

El diseño del perfil otorga a los empleadores valiosa información relacionada con los futuros servicios profesionales, estableciendo una comunicación efectiva entre la institución y los actores del mercado laboral. Según Prieto (2023), este perfil representa un conjunto de habilidades y competencias que se le atribuyen a una persona que ha completado un programa de estudios, y que la sociedad reconocerá como alguien capaz de abordar temas relacionados con su profesión.

Así, Administración de Empresas presenta un perfil profesional según los requerimientos de la sociedad. El profesional en esta rama es idóneo para desempeñarse en áreas como: Finanzas, Operaciones, Mercadeo y Comercialización y Recursos Humanos, en Empresas Públicas y Privadas, MIPYMES, Consultoría y Proyectos de Investigación, o el ejercicio independiente de la profesión (UCSG, 2025).

La permanente formación académica para los profesionales de Administración de Empresas es primordial, pues no basta únicamente con cumplir con el perfil de los estudios de pregrado, sino que se requiere del dominio de técnicas específicas y altamente cualificadas que aseguren una vida activa en el mercado laboral.

Las necesidades formativas forman parte de las destrezas y conocimientos que un profesional debe tener, puesto que el mercado laboral y sus exigencias cambian permanentemente, y se le reconoce como estrategia de formación (Fontanilla Lucena, 2020).

La formación está vinculada a la empleabilidad, las tendencias están enfocadas a la formación de empleados que no la vean como una herramienta que sirve únicamente para aumentar los ingresos y mejorar los resultados de su empleador, sino que se sientan motivados al encontrarse inmersos en procesos formativos que contribuyen a la movilidad y flexibilidad en el campo laboral.

Malla Curricular Carrera de Administración de Empresas

La malla curricular muestra una estructura integral, que ha sido diseñada para la formación de profesionales con una sólida base en Matemáticas, Estadística, Contabilidad y Economía, durante los primeros semestres. La educación universitaria a nivel intermedio de carrera se orienta progresivamente hacia una mayor especialización en áreas centrales de la gestión empresarial como marketing, operaciones, finanzas y estrategia. Asimismo, los ciclos avanzados incluyen materias consideradas estratégicas para fortalecer el perfil de los graduados y atender los requerimientos del contexto actual caracterizado por el entorno VUCA/BANI, que incluye negocios digitales (E-business), gestión estratégica e innovación, sistemas integrados de gestión y habilidades directivas.

Los entornos VUCA, se definen por ofrecer a las organizaciones estrategias para afrontar las crisis ocasionadas por la incertidumbre de los entornos que las rodean, y se componen de: volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. En cuanto a los entornos BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) son el nivel más elevado de incertidumbre que pueden afrontar los sistemas organizacional y social (Villalobos Antúnez, Ramírez Molina, Severino González, & Caldera Ynfante, 2022).

Cabe mencionar que los entornos VUCA y BANI son una clara representación del mundo en el que vivimos hoy en día. Dado los avances en la tecnología, la globalización y transformación digital, la sociedad y sus sistemas están en permanente

evolución, por lo que evaluar estos factores conjuntamente se convierte en una estrategia clave para comprender los impactos en las organizaciones y en las personas que las componen.

Rodríguez et al., (2024) sostuvieron en cómo los entornos BANI impactan la planificación estratégica y la toma de decisiones, contribuyendo a una visión más clara de cómo las instituciones afrontan y se adaptan a los entornos BANI, cuyas categorías comprenden las siguientes dimensiones:

- a) Entornos BANI
- b) Desafíos para las Organizaciones
- c) Sistemas Inestables
- d) Temores e Incertidumbre
- e) Ambientes desconocidos e
- f) Impacto de Entornos disruptores.

Estas categorías evidencian cómo los entornos BANI presentan desafíos y oportunidades únicas, y han resaltado la imperiosa necesidad de gestionar el cambio. Pese a su complejidad, estos entornos también motivan la innovación y la creatividad, por lo tanto, la resiliencia y la colaboración interdisciplinaria pueden convertir la incertidumbre en un motor para el desarrollo y la evolución, abriendo la puerta a nuevas oportunidades.

Ontiveros Cepeda (2023), mencionó que esto permite tomar decisiones informadas, por lo que es importante respaldarse en sondeos periódicos para tener una comprensión global del contexto, y afrontar los desafíos con creatividad y agilidad en la toma de decisiones, innovación, flexibilidad y resiliencia ante la crisis. Además, es esencial cultivar la empatía y la atención plena, adaptarse al contexto y llevar a cabo un ejercicio transparente e intuitivo en nuestras acciones como entidad, reconociendo tanto las individualidades como las colectivas.

No obstante, esta estructura genera un punto central para la investigación, pues se buscará determinar si el enfoque de estas asignaturas es suficiente para suplir las necesidades del mercado laboral guayaquileño, o si la brecha de competencias persiste a pesar de la modernización curricular.

Clasificación de las variables: La tabla 2 detalla la clasificación de las variables nivel de empleabilidad y competencias adquiridas, definición e indicadores.

Tabla 2*Clasificación de las variables*

Variable	Definición Conceptual	Indicadores de Medición (Operacionalización)
Nivel de Empleabilidad	El resultado final del proceso de inserción laboral del graduado, medido por la calidad y estabilidad de su empleo.	Tasa de Ocupación: Porcentaje de graduados empleados en el área. Tiempo de Inclusión: Período desde la graduación hasta el primer empleo adecuado. Nivel Salarial: Comparación del salario y la media del sector, de acuerdo al puesto. Satisfacción Laboral: Percepción del titulado según su cargo.
Competencias Adquiridas	Habilidades y conocimientos técnicos según la malla curricular.	Dominio de Habilidades Técnicas: Nivel de conocimiento en Finanzas Corporativas, Gestión de Procesos y Sistemas Integrados de Gestión. Dominio de Habilidades Transversales: Autoevaluación en Liderazgo, Comunicación, Adaptabilidad y Trabajo en Equipo.
Requerimientos del Mercado Laboral	Conjunto de habilidades y competencias técnicas y transversales que son prioritarias para el sector empresarial de Guayaquil, como	Competencias Técnicas más Solicitadas: Clasificación de las hard skills según las encuestas a empleadores (Ej. Data Analytics, Manejo de ERP).

	requisito para contratar a Administradores de Empresas.	Competencias Transversales Críticas: Clasificación de las soft skills según entrevistas a Gerentes (Ej. Innovación, Toma de decisiones bajo presión).
Desajuste de Competencias	La diferencia existente entre las competencias que el graduado posee y las que el empleador demanda.	Disparidad Cuantitativa: Medición de la diferencia promedio en la valoración de una competencia específica entre el graduado y el empleador (Ej. Nivel deseado - Nivel poseído). Tipología de Desajuste: Clasificación del desajuste como horizontal (en tipo de habilidad) o vertical (en nivel de profundidad).

Marco Conceptual

Empleabilidad

La empleabilidad está estrechamente relacionada con las habilidades básicas que una persona necesita para aprender y desempeñarse de manera efectiva en el trabajo. Estas habilidades incluyen la capacidad de comunicarse, resolver problemas específicos, gestionar procesos organizativos y colaborar en equipo, entre otras (Barrios Zarta & Sáenz Trujillo, 2020). Se trata de las habilidades y cualificaciones que se pueden transferir, las cuales fortalecen la capacidad que tienen las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten, con el objetivo de encontrar y mantener un trabajo digno (OIT, 2023).

Administración de Empresas

Se centra en la organización de los recursos financieros, empresariales y humanos. Es un proceso administrativo que se basa en un plan donde se analizan las

debilidades y fortalezas para alcanzar los objetivos establecidos. También se la conoce como gestión en organizaciones o administración de negocios, su objetivo es establecer y alcanzar las metas de las empresas, utilizando un proceso administrativo que permite crear un plan a largo plazo. Este campo garantiza que las empresas operen de forma eficaz, eficiente y rentable equilibrando conocimientos, habilidades y diversas disciplinas (Prieto, 2023).

Competencias Profesionales. Incluye las habilidades y conocimientos que demuestran la capacidad de realizar tareas mentales como una práctica que se aprende a lo largo de la carrera (Cruz Baylón, 2021).

Competencias Específicas o Duras. Las competencias duras son un conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación o la experiencia laboral. Representan una prueba concreta de lo que un candidato puede hacer en tareas específicas dentro de un campo profesional determinado. A diferencia de las competencias blandas, que son más subjetivas, las competencias duras son claras y medibles (Assessfirst, 2024).

Competencias Genéricas o Transversales. Las competencias básicas o transversales, influyen en todos los aspectos de la vida de una persona, y son fundamentales para su desempeño como ciudadano y profesional, lo que a su vez les permite participar activamente en el desarrollo político, económico, social y cultural del entorno en el que se encuentran. Las competencias genéricas enfatizan los elementos como la capacidad de aprender, tomar decisiones, desarrollar proyectos y las habilidades interpersonales. Se complementan con las competencias específicas de cada campo de estudio, que son imprescindibles para cualquier título y están relacionadas con las condiciones especiales de cada campo de conocimiento (Rivera de Parada, Mainegra Fernández, & Pineda Rivas, 2024).

Mercado Laboral. El mercado laboral es donde se cruzan la oferta y la demanda de empleo en un país o región. En otras palabras, es el lugar donde se encuentran las oportunidades de trabajo disponibles y las personas que están buscando empleo. Este equilibrio determina el nivel de empleo y desempleo en esa área, y es el espacio en el que las empresas ofrecen puestos de trabajo, reflejando las oportunidades tanto en el sector privado como en el público (Arranz, 2022).

Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Aunque la Constitución no menciona directamente a la *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación* (SENESCYT), establece el marco superior del derecho a la Educación Superior y el rol del Estado en su regulación:

Art. 28. Reconoce a la educación como un derecho que tienen las personas a lo largo de su existencia y es un deber inexcusable del Estado. Establece que la educación se enfocará en el ser humano y asegurará el total desarrollo de sus potencialidades (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2021).

Art. 350. Define el Sistema de Educación Superior como un conjunto articulado de instituciones, y destaca que su finalidad es la formación académica y profesional, la investigación tecnológica y científica, la innovación y la vinculación con la sociedad (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2021).

La calidad y pertinencia de la formación profesional está reguladas por las siguientes instituciones gubernamentales:

Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES)

Es responsable de la regulación y aseguramiento de la calidad de educación superior en el país. Sus marcos regulatorios establecen estándares y definiciones de competencias que los profesionales deben adquirir en sus respectivas carreras. El estudio se limitará a la clasificación de competencias según el marco CACES o reconocidas internacionalmente (CACES, 2025).

Los lineamientos CACES influyen directamente en el plan de estudios de Administración de Empresas de la UCSG y en el desarrollo del perfil de examen, convirtiéndolos en un punto de referencia esencial para evaluar el perfil académico a la luz de los requisitos laborales ya que la pertinencia es el criterio que busca reducir el desajuste de habilidades entre lo que la universidad enseña y lo que el mercado laboral guayaquileño exige. En cuanto a las competencias, éstas se clasificarán según el marco del CACES de Ecuador o un marco que sea reconocido a nivel internacional (CACES, 2025).

***Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
(SENESCYT)***

La SENESCYT tiene un rol fundamental en la difusión pública de los trabajos de titulación, lo cual es relevante para la investigación y el seguimiento a graduados (Galarza Ramírez, Vivero Quintero, & Menoscal Burgos, 2024) .

Conforme al artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), las Universidades tienen la obligación de entregar a la SENESCYT una copia del Trabajo de Titulación en formato digital para incluirlo en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE) y generar un repositorio que democratice la información, garantizando el respeto de las políticas de propiedad intelectual vigentes (Asamblea Nacional de Ecuador, 2018).

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) fue creada formalmente en el marco de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la cual le asigna la función de rectoría del sistema de educación superior en el Ecuador. En particular, el artículo 183, literal e), establece que este organismo es responsable de diseñar, implementar y coordinar el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior y el Sistema de Nivelación y Admisión, consolidando su rol como ente regulador y articulador de la política pública en este ámbito; (ACUERDO Nro. SENESCYT-SENESCYT-2023-0003-AC, 2023)

Art. 144 Trabajos de Titulación. Establece la obligación de las IES de entregar a la SENESCYT una copia digital del trabajo de titulación para su registro e inclusión en el SNIESE, lo cual es la base para el seguimiento a graduados.

El registro de una Tesis en el SNIESE crea indirectamente una base de datos centralizada de todos los graduados con sus correspondientes Títulos y áreas de estudio. Este registro es la fuente primaria para que la SENESCYT cumpla su función de realizar y facilitar el seguimiento de los graduados y la evaluación de la oferta académica según lo definido en el Art. 202, literal k, de la LOES.

Al estar en el SNIESE, la tesis, luego de su aprobación y registro, se convierte en un documento público y consultable, lo que facilita el trabajo de futuros investigadores, empleadores y la propia universidad puedan acceder a tus hallazgos acerca de empleabilidad de los graduados en Administración de Empresas.

Consejo de Educación Superior (CES)

Es la institución de derecho público con personería jurídica e independencia administrativa, financiera y operativa, responsable de la planificación, coordinación y regulación del Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus actores, el Ejecutivo y la sociedad ecuatoriana (Consejo de Educación Superior, 2025).

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

El INEC es la fuente oficial de los indicadores económicos y laborales del país. Estos datos son fundamentales para mostrar la composición de la población del país según el estado de la actividad económica y analizar indicadores como la tasa de participación global (TPG), la tasa de empleado adecuado, la tasa de desempleo y el subempleo. Estadísticas del INEC como la disminución del empleo adecuado al 35.1% y el subempleo al 19.4% en agosto de 2025 (INEC, 2025) contribuyen al contexto jurídico y económico para identificar las brechas y necesidades del sector productivo en la ciudad de Guayaquil.

Contexto Legal y Estadístico del Mercado Laboral Ecuatoriano

El estudio se contextualiza en la realidad laboral nacional, la cual está documentada por organismos oficiales como:

La Empleabilidad bajo la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Las directrices de la LOES, requiere la alineación de la oferta académica con la demanda laboral. El análisis del desajuste entre el perfil de egreso de la UCSG y la demanda laboral guayaquileña se alinea con el mandato de la LOES de que las universidades garanticen que sus currículos respondan a las necesidades del desarrollo productivo y social del país (Yépez Holguín, Faggioni Combo, Ortiz Chóez, & Loaiza Massuh, 2025). El marco teórico señala la necesidad de implementar reformas educativas para alinear la oferta con las demandas laborales, especialmente en sectores estratégicos y en la promoción de políticas públicas para la capacitación profesional (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura, 2021).

En su Art. 11. Establece la responsabilidad que tiene el Estado para regular la Educación Superior. Este artículo, es el fundamento para la creación de los organismos de control, como CACES y SENESCYT (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2018).

La LOES, en su **Art. 17 Naturaleza y Fines del Sistema**. Reitera que el sistema tiene como finalidad la formación de profesionales, la investigación y, lo más importante para la SENESCYT, la vinculación con la sociedad y la pertinencia de la oferta académica (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2018).

En el Art. 142 Sistema de Seguimiento a Graduados. Todas las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior, sean públicas o particulares, deberán organizar un sistema de seguimiento a sus titulados, cuyos resultados deberán ser enviados al CACES. Este artículo se constituye en una de las principales bases para la realización de este estudio, ya que contribuye al cumplimiento de la ley vigente y como apoyo a la acreditación de la carrera (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2018).

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en su Capítulo III, artículo 183, establece las principales funciones del órgano rector de la política pública de educación superior en el Ecuador. Entre estas se incluyen la dirección de la política pública de educación superior, ciencia, tecnología e innovación, la planificación de la oferta académica en coordinación con los organismos de aseguramiento de la calidad, la implementación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión, el diseño del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, así como la promoción del seguimiento a graduados y la investigación sobre la pertinencia de la oferta académica, con el fin de fortalecer la calidad y relevancia del sistema universitario (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2018).

Política del Programa de Seguimiento a Graduados UCSG

La relación entre la UCSG y sus graduados favorece la revisión permanente de la oferta formativa, y fortalece la relación entre la UCSG y otros actores de la sociedad, debido a que la UCSG asegura la integral formación de sus estudiantes, mediante acciones de seguimiento que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad de sus productos y servicios académicos (UCSG, 2025).

La política de atención al graduado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG) incluye un conjunto de actividades encaminadas a monitorear, conectar y fortalecer la empleabilidad de los graduados. Sus principales lineamientos incluyen la interacción constante con los exalumnos, el uso de encuestas y entrevistas para retroalimentar el currículo, la realización de encuestas de empleabilidad, la promoción de empleos institucionales y el fomento del asociacionismo de exalumnos.

Asimismo, se establecen estrategias orientadas a la generación de informes periódicos sobre empleabilidad, la gestión de bases de datos por carrera, la atención continua a los requerimientos profesionales de los titulados y su participación en proyectos institucionales, con el objetivo de fortalecer la identidad universitaria y la pertinencia de la formación académica en el mercado laboral. La Universidad, en concordancia con las normas de Educación Superior, ha determinado políticas para el respectivo seguimiento y conexión con sus graduados, y ha diseñado el Programa Universitario de Atención y Seguimiento a Graduados (UCSG, 2025).

Este programa servirá como una herramienta de acompañamiento a los titulados, ayudando a conocer sus condiciones laborales, los porcentajes de empleabilidad de las distintas carreras, la demanda de profesionales en el mercado laboral y las mejoras curriculares que se deben implementar en la gestión académica de las carreras ofertadas por la UCSG. El Programa de Atención a Graduados, que se lleva a cabo desde las Facultades y sus respectivas Carreras, así como desde los programas de posgrado, tiene como objetivo fortalecer continuamente la relación entre Graduados y Universidad. Establecer alianzas estratégicas que ayudarán a evaluar la importancia de los programas académicos, con el fin de diseñar estrategias que incentiven su crecimiento laboral, personal y académico (UCSG, 2025).

La UCSG establece una serie de lineamientos que sustentan los resultados esperados en su relación con los graduados. En primer lugar, se busca fortalecer el vínculo entre la universidad y sus titulados mediante una interacción continua. Para ello, desde las Carreras y el Sistema de Posgrado se generarán espacios de participación que permitan a los graduados involucrarse en actividades orientadas al mejoramiento de los programas académicos, los proyectos institucionales y el acceso a diversos servicios que contribuyan a potenciar su desarrollo profesional, tanto en el ámbito laboral como en el académico y cultural (UCSG, 2025).

Asimismo, se procura mantener activa la identidad institucional y el sentido de pertenencia hacia la UCSG, promoviendo un compromiso social coherente con la misión universitaria (Misión Visión, 2025). Este propósito se alcanzará mediante una comunicación permanente con las diferentes cohortes de graduados de todas las Carreras.

Otro eje central es garantizar la vigencia y fortalecimiento de los colegios y asociaciones de graduados. Para ello, se impulsará la creación y consolidación de organizaciones de graduados cuyos objetivos se orienten al crecimiento profesional de sus miembros, fomentando el trabajo coordinado para beneficio común.

De igual manera, se plantea realizar un seguimiento sistemático al desempeño y trayectoria profesional de los titulados, a través de estudios periódicos sobre su situación laboral y nivel de posicionamiento. Estos insumos funcionarán como referencia para la actualización de los perfiles de formación de las Carreras y del Sistema de Posgrado. También se promoverá la educación continua, con el fin de ofrecer alternativas formativas y programas de posgrado que faciliten la adquisición de nuevas competencias y habilidades, permitiendo así un mejor desempeño en el ejercicio profesional.

Formas de Participación

Los graduados pueden integrarse a la vida universitaria a través de diversos espacios que, inicialmente, facilitan el reencuentro con compañeros y docentes, y posteriormente se transforman en acciones concretas, tales como:

- a) Participación en iniciativas de impacto social mediante programas de desarrollo comunitario.
- b) Intervención en eventos donde los profesionales comparten con estudiantes sus experiencias laborales.
- c) Integración activa a la Asociación de Graduados de la UCSG.
- d) Colaboración como personal de apoyo en proyectos de investigación desarrollados por docentes de la universidad.

Asociaciones y Gestión Institucional

La responsabilidad del trabajo con los titulados recae en las Facultades y el Sistema de Posgrado, entidades encargadas de impulsar los programas y acciones dirigidas a los graduados. Esta gestión se articula a través de:

- Coordinación de Seguimiento a Graduados

- Carreras y Facultades
- Secretaría General
- Asociaciones de Graduados
- Sistema de Posgrado
- Dirección de Comunicación y Marketing, encargada de la difusión institucional
- Dirección de Tecnologías

Incentivos para Graduados

Los graduados recibirán una acreditación que certifica su pertenencia a la Asociación de Graduados de la UCSG. Esta condición les otorgará acceso a beneficios en programas de posgrado y educación continua, descuentos para sus hijos en carreras de grado y en los colegios Santiago Mayor y Freire Stabile, así como en la adquisición de libros publicados por la institución. Además, podrán acceder a los recursos disponibles en las bibliotecas virtuales universitarias (UCSG, 2025).

Identificación y Definición de Variables

De acuerdo con el objetivo general de determinar el nivel de empleabilidad y la relación entre las competencias adquiridas por los graduados de Administración de Empresas de la UCSG y las exigencias del mercado laboral en la ciudad de Guayaquil, las variables de la investigación se definen de la siguiente manera:

Variables Intervenientes

Son factores que no son el foco principal del estudio, pues la investigación se centra en la relación de contraste o desajuste entre el Perfil de Oferta (UCSG) y el Perfil de Demanda (Mercado Laboral), buscando medir cómo esta brecha afecta el Nivel de Empleabilidad.

Capítulo II: Metodología

Enfoque

En esta investigación, se adoptará un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos. La investigación mixta establece que cuando se combinan los enfoques cuantitativos y cualitativos, éstos pueden enriquecerse, complementarse y superar las limitaciones que tiene cada uno. Los métodos cuantitativos miden las variables y recopilan los datos numéricos, mientras que los métodos cualitativos buscan comprender las experiencias y criterios de los participantes. El enfoque mixto, une estos enfoques para crear una perspectiva más completa del fenómeno y conseguir datos más robustos y contextualizados (Hernández Florez & Klimenko, 2025). Esta triangulación metodológica asegurará que los hallazgos sean sólidos y válidos, ya que permitirá medir el nivel de empleabilidad y analizar las brechas de competencias entre el perfil de egreso y lo que demanda el mercado laboral (Medina Romero, Rojas León, & Bustamante, 2023).

Alcance y Diseño de Investigación

Alcance

Descriptiva. Este alcance busca realizar estudios fenomenológicos o narrativos para describir las representaciones subjetivas sobre un determinado fenómeno (Ramos Galarza, 2020), como Analizar y describir las características del perfil de egreso de Administración de Empresas de la UCSG, los indicadores de empleabilidad de sus graduados y las competencias más solicitadas en el mercado laboral de Guayaquil.

Correlacional. Este tipo de alcance se aborda mediante el análisis del contenido para la exposición de las relaciones que surgen de los discursos de los participantes (Ramos Galarza, 2020), y establecer la relación entre las competencias que han adquirido los graduados y su éxito profesional e inserción laboral.

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es de enfoque mixto, pues integra componentes cuantitativos y cualitativos para lograr una comprensión más amplia del fenómeno analizado (Métodos mixtos de investigación para principiantes, 2023). El estudio es de diseño no experimental, ya que no se manipularán las variables de forma deliberada, sino que se observarán como se presentan en su entorno natural. El estudio es de corte

transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un único momento durante el período establecido para la investigación.

Población, Muestra y Muestreo

Población

En las investigaciones mixtas, la determinación de la población comprende la identificación del grupo de individuos o elementos que serán objeto de estudio, y se basa en el objetivo de la investigación y en las preguntas formuladas (Cueva Luza et al., (2023)). En esta investigación, la población está conformada por:

Graduados. Titulados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG entre los años 2000 y 2025 de acuerdo a información obtenida en la base de datos de la UCSG, para el período en estudio el número de graduados es de 1916.

Empleadores / Expertos. Directivos de Talento Humano, gerentes y líderes empresariales de organizaciones clave en Guayaquil que contratan profesionales en el área de Administración de Empresas.

Muestra

Implica la selección de una muestra adecuada que represente a la población de estudio. La elección de muestreo depende del enfoque y del diseño utilizado. (Cueva Luza et al., 2023). En esta investigación, se enviará un cuestionario estructurado a todas las personas que constan en la base de datos de titulados de Administración de Empresas de la UCSG.

Si bien se enviará a todos los graduados de la base de datos, para fines estadísticos, se determina la muestra mínima que se debe completar para poder inferir sobre la población sujeto de estudio. De acuerdo a Mucha-Hospinal et al., (2021) , la fórmula de cálculo del tamaño de la muestra para población finita, cuando se conoce el total de unidades de observación que la integran, es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población

Z = valor crítico según el nivel de confianza: 95%

p = probabilidad de ocurrencia del evento: 83%

$q = (1 - p)$ = probabilidad de no ocurrencia: 17%

e = margen de error permitido

Al calcular el tamaño de muestra, queda de la siguiente manera:

$$n = \frac{1916 * 1,96^2 * 83 \% * 17 \%}{0,05^2 (1916 - 1) + 1,96^2 * 83 \% * 17 \%}$$
$$n = 195$$

En el cálculo del tamaño de la muestra se consideró el valor de la probabilidad de ocurrencia (p) con base en información empírica previamente disponible. En lugar de asumir un valor conservador de $p = 0,5$, se utilizó un valor de $p = 0,83$, correspondiente al 83 % de graduados que se encuentran empleados en su rama profesional, según lo reportado en el último estudio de empleabilidad institucional.

El uso de este valor se justifica metodológicamente, ya que refleja con mayor precisión la realidad de la población estudiada, lo que permite ajustar el tamaño de la muestra de acuerdo con el comportamiento observado del fenómeno analizado. Por o tanto, el valor de q que se fijó en $q = 0,17$, que representa el porcentaje de graduados que no están empleados en su campo de estudio.

Se recomienda el uso de valores de p y q cuando se han realizado estudios confiables en el pasado, ya que mejora la eficiencia del cálculo de la muestra sin afectar la validez estadística del estudio y preserva el nivel de confianza y el margen de error establecidos.

La muestra final obtenida, desde el lunes 12 hasta el miércoles 28 de enero del año 2026, fue de 50 respuestas. Este tamaño de muestra está por debajo del esperado con los estadísticos mencionados en párrafos anteriores. Sin embargo, es de esperarse que esto ocurra en encuestas enviadas en línea. La mayoría de las encuestas en línea obtienen tasas de respuesta muy inferiores a las de las encuestas en cara a cara (Nulty, 2008). Es de suponer entonces que las encuestas en línea no alcanzan tasas de respuesta ni siquiera cercanas a las que se obtienen con las encuestas en cara a cara.

Dada esta situación, se toma el criterio de Dillman (2000) con el propósito de presentar datos que representen el mejor escenario posible. Es decir, aquel que maximiza la probabilidad de necesitar las tasas de respuesta más bajas. Entonces, se

estableció un error de muestreo del 10 % y un nivel de confianza del 90 %, inferior al 95 % normal utilizado por los estadísticos, pero por encima del 80 % sugerido por Dillman. Con estos ajustes la muestra según la fórmula de proporciones poblacionales queda en 37.

$$n = \frac{1916 * 1,64^2 * 83 \% * 17 \%}{0,10^2 (1916 - 1) + 1,64^2 * 83 \% * 17 \%}$$
$$n = 37$$

En relación a este tamaño de muestra calculado, la muestra real de 50 supera la estimación por fórmula.

Muestreo

Para la aplicación de la encuesta, se enviará el cuestionario digital a la totalidad de los graduados que constan en la base de datos institucional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Si bien se realizará un envío censal, se llevó a cabo un proceso de seguimiento sistemático hasta alcanzar el tamaño mínimo de la muestra requerida, garantizando así la representatividad estadística de la población objeto de estudio.

Se compartió la URL de la encuesta desde el lunes 12 de enero del año 2026 por medio de dos canales de comunicación. El primero es la base de datos de correos electrónicos y el segundo es el chat de mensajería de Whatsapp. En el segundo canal de comunicación se encuentran actualmente 268 graduados. El tipo de muestreo utilizado fue una combinación entre un censo (base de datos de correos electrónicos de graduados) y muestreo no probabilístico por conveniencia (chat de mensajería).

Las entrevistas, dirigidas a empleadores y expertos, utilizaron un muestreo no probabilístico de tipo intencional o juicioso, seleccionando a profesionales que cuenten con experiencia y conocimiento especializado de los requisitos de competencias y perfiles profesionales que demanda el mercado laboral de Guayaquil. Este tipo de muestreo es esencial por la naturaleza cualitativa de la técnica y el interés en obtener información profunda y contextualizada de los participantes clave.

Instrumentos

Son procedimientos o formas utilizadas para la obtención de los datos del tema en estudio. Para ello se basa en herramientas como cuestionarios, entrevistas o fichas de registro, para recopilar, examinar y presentar la información encontrada (Métodos mixtos de investigación para principiantes, 2023). En esta investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

Cuestionario estructurado (Escala de Likert, preguntas cerradas) Medina et al. (2023) mencionaron que, para seleccionar la encuesta como técnica dentro del enfoque cuantitativo, es necesario considerar varios criterios fundamentales. En primer lugar, hay que definir que el estudio sólo trabajará con datos numéricos, lo que prevé la posibilidad de realizar pruebas de hipótesis. Además, la estructura del estudio debe basarse en la operacionalización de las variables y en la pregunta principal del estudio.

Por otro lado, el instrumento debe cumplir con estándares de validez y confiabilidad para garantizar la calidad de la información obtenida. Aunque se pueden incluir preguntas abiertas, luego se deben organizar o clasificar según estrictos criterios teóricos. Finalmente, los resultados derivados de la aplicación de la encuesta deben presentarse mediante tablas de frecuencia, figuras o gráficos, empleando tanto estadística descriptiva como inferencial para el análisis adecuado de los datos.

Entrevistas: a empleadores y expertos de RR.HH. Según Feria et al. (2020) mencionaron que, para avanzar en la secuencia de preguntas, es necesario ir de lo simple a lo complejo, iniciando con preguntas sencillas y generales, fáciles de responder, no comprometedoras o personales, que revelen aspectos íntimos del entrevistado; dejando para el final, o para un momento oportuno, las preguntas delicadas o más específicas, y así evitar que el entrevistado se niegue a responder el resto del cuestionario. Así mismo, se debe ser prudente respecto a los diversos tipos de pregunta: de contenido, de control, de filtro y de colchón (para reducir los posibles niveles de estrés e inspirar confianza en el entrevistado).

Herramientas de Depuración y Procesamiento de Datos

El tratamiento de la información obtenida mediante encuestas y entrevistas se llevará a cabo mediante un proceso sistemático de depuración, codificación, organización y análisis estadístico y cualitativo. En primer lugar, los datos recolectados a través de las encuestas serán sometidos a una fase de depuración para

identificar y corregir inconsistencias, valores atípicos, omisiones y errores de digitación. Posteriormente, las variables serán codificadas y estructuradas en matrices de datos, lo que permitirá su procesamiento en el software especializado, IBM SPSS que es utilizado para el análisis de datos de encuestas, y facilita la gestión de datos, el análisis descriptivo, las pruebas de hipótesis, regresiones, y visualización de los resultados en tablas y gráficos. Para el procesamiento de la información de las encuestas, se debe crear una base de datos en SPSS con las variables y aplicar los procedimientos estadísticos respectivos. En cuanto a las entrevistas, estas deben ser transcritas, codificadas y analizadas mediante la utilización de métodos de análisis cualitativo (Sen & Yildirim, 2022).

Para el tratamiento de los datos cuantitativos, se aplicó estadística descriptiva, que incluye frecuencias, medidas de tendencia central y dispersión, y se realizará análisis inferencial de acuerdo a la naturaleza de las variables y la hipótesis planteada. Posteriormente se presentarán los resultados en tablas y gráficos que faciliten su interpretación.

En cuanto a las entrevistas, la información se clasificará en categorías que facilitará la transcripción y codificación y permitirá la identificación de patrones y relaciones según las perspectivas de los participantes. También se aplicarán herramientas de análisis cualitativo, como matrices de categorización o programas especializados, lo que facilitará la integración de la información, buscando fortalecer la interpretación de los hallazgos, que deben estar en coherencia con los objetivos específicos y con el enfoque metodológico.

Fiabilidad del cuestionario

La fiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que este produce resultados consistentes y estables cuando se aplica en condiciones similares. En investigaciones de tipo cuantitativo, la fiabilidad es un criterio fundamental, ya que permite evaluar si los ítems que conforman un cuestionario miden de manera coherente el constructo que se desea analizar.

Uno de los indicadores más utilizados para evaluar la consistencia interna de un instrumento es el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mide el nivel de correlación existente entre los ítems que integran una escala, permitiendo determinar si estos evalúan de manera homogénea una misma variable latente. Este coeficiente fue

propuesto por Cronbach (1951) y es ampliamente empleado en estudios de ciencias sociales, educación y administración debido a su robustez y facilidad de interpretación.

El valor del Alfa de Cronbach oscila entre 0 y 1. De acuerdo con la literatura especializada, los valores inferiores a 0,60 indican una fiabilidad baja; valores entre 0,60 y 0,69 se consideran aceptables; valores entre 0,70 y 0,79 reflejan una buena fiabilidad; valores entre 0,80 y 0,89 evidencian una fiabilidad muy buena; mientras que valores iguales o superiores a 0,90 indican una fiabilidad excelente del instrumento (Castañeda Rodríguez, 2024).

Antes de la utilización final del cuestionario, se realizó una prueba piloto, que permitió evaluar la claridad de los ítems y la consistencia interna del instrumento. Esta prueba piloto fue administrada a 19 Licenciados en Administración de Empresas y obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0,848, lo que muestra un muy buen nivel de confiabilidad, confirmando la idoneidad del cuestionario para medir las variables de investigación.

Posteriormente, el instrumento fue aplicado a la muestra definitiva conformada por 50 respuestas válidas de graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Los resultados obtenidos ratificaron la consistencia interna del cuestionario, permitiendo asegurar que los datos recopilados son confiables y adecuados para el análisis estadístico desarrollado en la presente investigación.

Cabe señalar que una de las limitaciones antes mencionadas en la introducción de la encuesta se reveló durante el proceso de recolección de información, la cual está relacionada con la dificultad para obtener respuestas de los candidatos, situación común en las investigaciones que utilizan encuestas en línea. Sin embargo, el número de respuestas obtenidas permitió cumplir con el tamaño mínimo de muestra requerido, garantizando la validez de los resultados obtenidos.

Capítulo III: Resultados

Este capítulo presenta y analiza los resultados de la encuesta estructurada a graduados de la carrera de Administración de Empresas y la aplicación de una entrevista semiestructurada a un empleador y experto. Los resultados se presentan de una manera coherente y clara que combina el análisis estadístico descriptivo con la interpretación cualitativa de la evidencia recopilada. Este enfoque contribuye a una comprensión integral del nivel de empleo, así como de los factores que influyen en su desarrollo.

Tabla 3

Malla curricular carrera de Administración de Empresas

Semestre Asignaturas (Materias)	
Semestre 1	Matemáticas, Contabilidad Financiera, Administración, Ofimática para la Educación Superior, Lenguaje y Pensamiento I.
Semestre 2	Matemáticas Aplicadas, Contabilidad Administrativa, Administración de Operaciones, Estadística, Lenguaje y Pensamiento II.
Semestre 3	Economía, ingeniería Económica, Administración Financiera, Estadística II, Humanismo integral I.
Semestre 4	Marketing, Administración de Procesos, Gestión del Talento Humano, Prácticas Comunitarias, Metodología de la Investigación, Humanismo Integral II.
Semestre 5	Derecho Empresarial, Comercio Internacional, Administración Presupuestaria, Administración Estratégica, Prácticas Laborales I, Culturas Contemporáneas.
Semestre 6	Simulación de Negocios, Administración De Logística Y Transporte, Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional, Negocios Internacionales o Gestión y Desarrollo de las Competencias, Cultura y Comportamiento Humano, Prácticas Laborales II.
Semestre 7	Gerencia de Ventas, Gerencia Financiera, Marketing Internacional o Negociación y Mediación Laboral, Gerencia de Operaciones, Proyecto de Investigación.

Gestión de Emprendimiento e Innovación, Sistemas de Información Semestre Gerencial, Logística Internacional o Gestión Estratégica del aliento
8 Humano, Formulación y Evaluación de Proyectos, Trabajo de Integración Curricular.

Nota. Tomado de UCSG Carrera de Administración de Empresas (UCSG, 2025).

Objetivo de la carrera de Administración de Empresas

Tiene como objetivo principal formar profesionales que se alineen con la misión de la UCSG, cuyos estudiantes contarán con un sólido conocimiento científico, metodológico y técnico, así como con un alto nivel de profesionalismo. Esto les permitirá actuar de manera eficiente y eficaz en el ámbito empresarial y de los negocios. En el contexto de diversas actividades económicas que generan bienes y servicios, se busca desarrollar un profesional que sea investigador, dinámico, capaz, honesto y proactivo en el trabajo en equipo. Además, se espera que tenga una mentalidad abierta, un espíritu de servicio hacia los demás y un profundo respeto por el medio ambiente (UCSG, 2025).

Perfil de Egreso

Los graduados de Administración de Empresas de la UCSG están aptos para:

- Desarrollar y gestionar el área administrativa en instituciones del sector público y privado.
- Ejercer el liderazgo para la consecución de las metas institucionales.
- Colaborar con la optimización de los procesos productivos y logísticos de las organizaciones.
- Tomar decisiones de inversión y gestión de los recursos financieros.
- Realizar estudios de mercado y una adecuada comercialización de los productos y servicios.
- Valorar y respetar la multiculturalidad y la diversidad.
- Diseñar y evaluar los planes estratégicos, proponiendo soluciones innovadoras, con ética, compromiso y responsabilidad social.
- Aplicar las TIC's para relacionarse en un entorno globalizado.
- Diseñar modelos de negocios innovadores e introducirlos en mercados nacionales e internacionales.
- Utilizar el idioma inglés como segunda lengua para el ejercicio de su profesión.

- Diseñar y establecer proyectos de investigación utilizando el método científico para la resolución de problemas relacionados con su profesión.
- Evaluar distintas alternativas de solución de problemas estratégicos de marketing, financieros, operacionales y administrativos mediante la utilización de simuladores de negocios.

Bolsa de trabajo. Según la página web de la UCSG, este programa se enfoca en ayudar a los estudiantes y graduados a encontrar empleo. Su objetivo es organizar y guiar a los estudiantes según sus perfiles profesionales, fomentar la experiencia laboral y desarrollar las habilidades que el mercado laboral de nuestro país actualmente demanda (UCSG, 2025).

Presentación de Resultado del Trabajo de Campo

Resultados de la Encuesta

Tabla 4

Fiabilidad de la encuesta Alfa de Cronbach

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de items
.967	22

Edad

La Tabla 5 Edad indica que la población de graduados se concentra en rangos etarios jóvenes y adultos, la mayoría de los titulados están en una etapa laboral activa. Los graduados de mayor edad tienen una participación reducida, con trayectorias laborales extensas dentro de la muestra analizada, lo que refleja que los resultados están influenciados por percepciones y condiciones de graduados recientes o de mediana experiencia, en coherencia con el período considerado para esta investigación.

Tabla 5

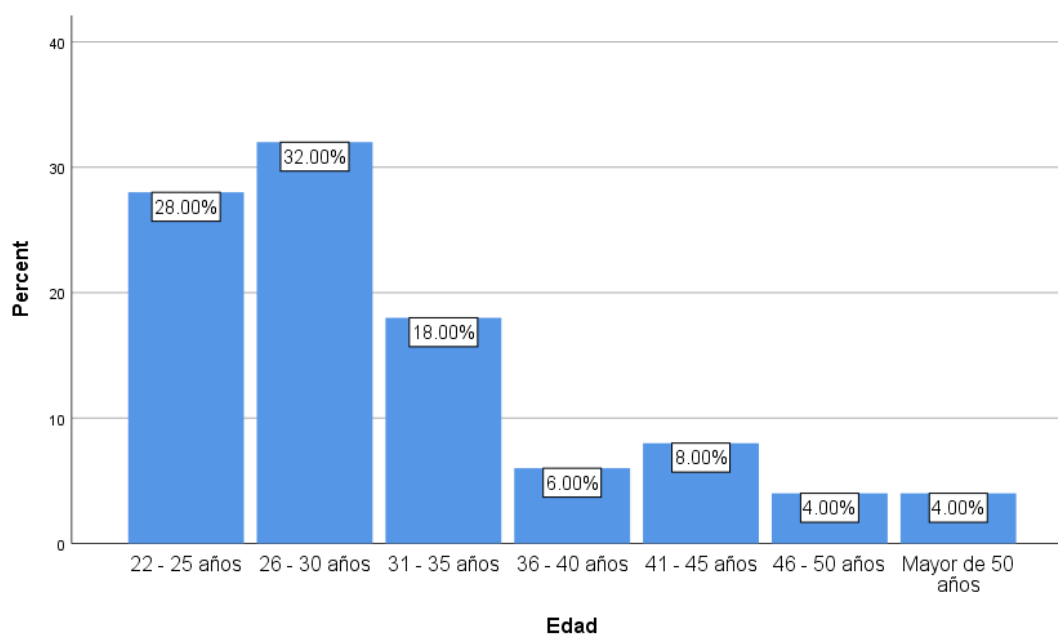
Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
--	------------	------------	------------------	----------------------

22 - 25 años	14	28.0	28.0	28.0
26 - 30 años	16	32.0	32.0	60.0
31 - 35 años	9	18.0	18.0	78.0
36 - 40 años	3	6.0	6.0	84.0
41 - 45 años	4	8.0	8.0	92.0
46 - 50 años	2	4.0	4.0	96.0
Mayor de 50 años	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0		
			100.0	

Figura 2

Edad



Género

La Tabla Género muestra una participación de graduados de ambos sexos, y revela una distribución con percepciones y condiciones laborales de distintas realidades, evitando sesgos por la sobre representación de un solo grupo, y responden a una muestra equilibrada, en coherencia con la estructura general de los graduados.

Tabla 6

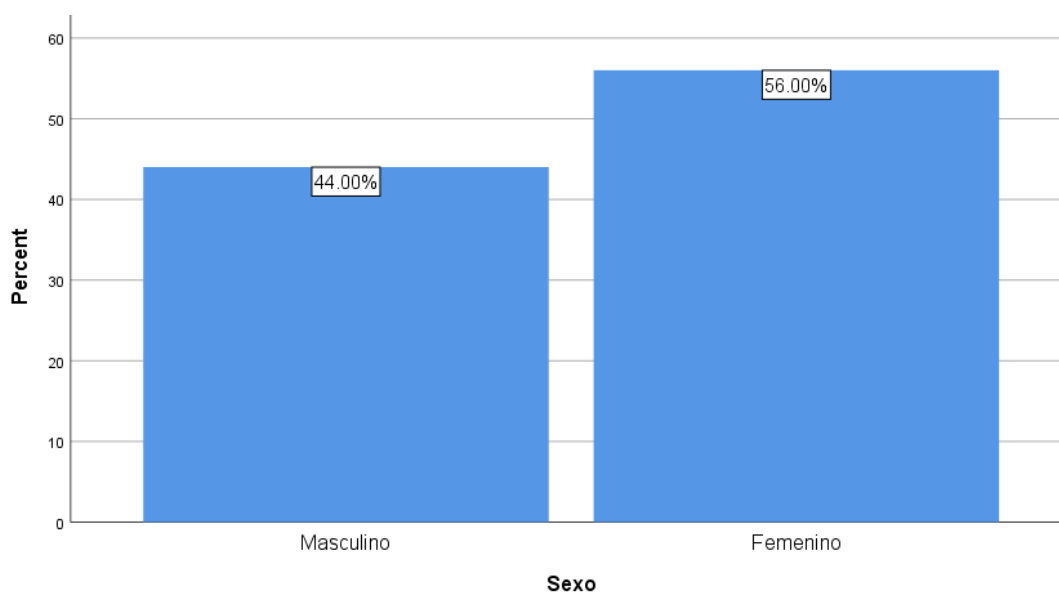
Género

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Masculino	2	44.0	44.0	44.0
Femenino	2	56.0	56.0	100.0
Total	5	100.0	100.0	

Nota: Tabla detalla por cada género.

Figura 3

Género



Nota: Gráfico estadístico del género del encuestado.

Estado civil

La Tabla Estado civil indica que la población de encuestados tiene diversas situaciones en su etapa de desarrollo personal y profesional. Estos resultados recogen las percepciones y experiencias laborales desde entornos personales diferenciados y contribuyen al fortalecimiento de la información obtenida.

Tabla 7

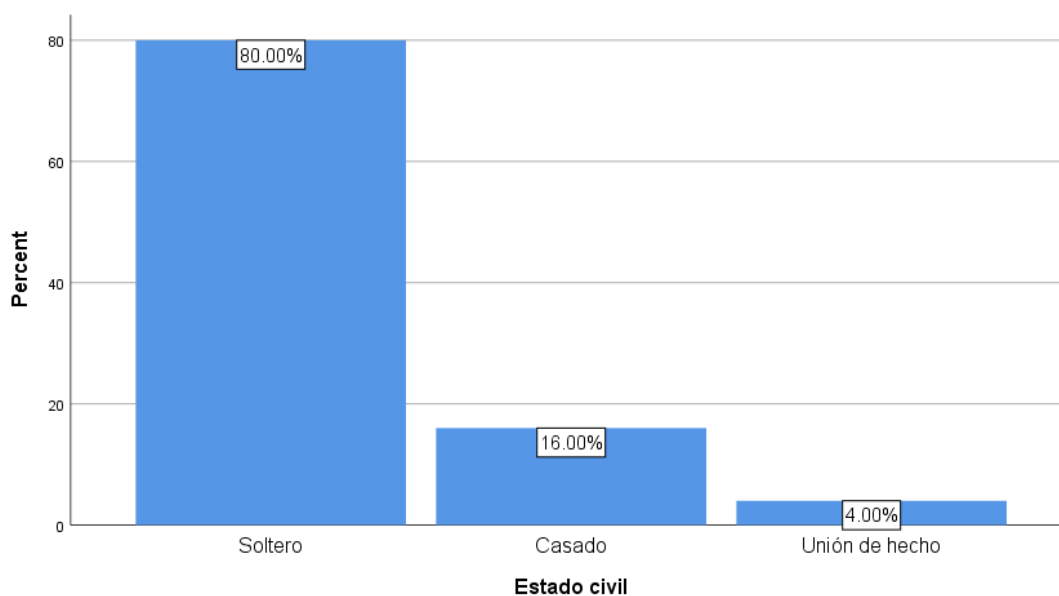
Estado Civil

	Frecuen cia	Porce ntaje	Valid Porcentaj e	Porcentaje Acumulad o
Soltero	40	80.0	80.0	80.0
Casado	8	16.0	16.0	96.0
Unión de hecho	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Situación civil de cada persona.

Figura 4

Estado Civil



Nota: Gráfico en tablas del estado civil de cada persona.

Nivel de Estudios

La Tabla Nivel de estudios indica que la mayoría de los graduados tiene formación de tercer nivel en Administración de Empresas, y una proporción menor ha

cursado estudios de cuarto nivel o formación complementaria, revelando una tendencia hacia la capacitación constante.

Tabla 8

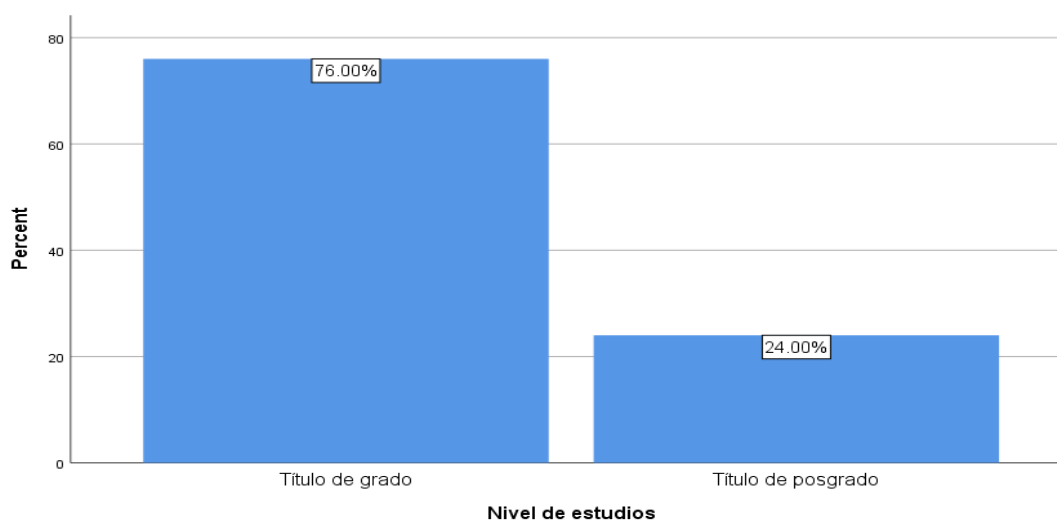
Nivel de Estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Título de grado	38	76.0	76.0	76.0
Título de posgrado	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Nivel de estudios de cada persona.

Figura 5

Nivel de Estudios



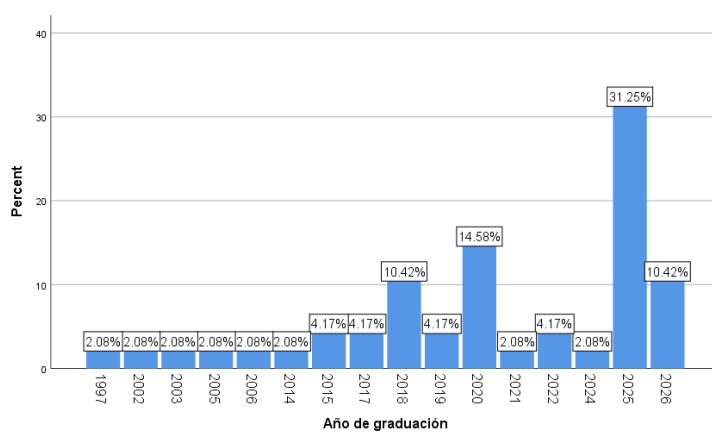
Nota: Nivel de estudios de cada persona.

Años de Graduación

La Tabla Años de graduación revela que los titulados se concentran en periodos de graduación más recientes, y una menor proporción están en cohortes con mayor antigüedad.

Tabla 9*Años de Graduación*

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
1997.00	1	2.0	2.1	2.1
2002.00	1	2.0	2.1	4.2
2003.00	1	2.0	2.1	6.3
2005.00	1	2.0	2.1	8.3
2006.00	1	2.0	2.1	10.4
2014.00	1	2.0	2.1	12.5
2015.00	2	4.0	4.2	16.7
2017.00	2	4.0	4.2	20.8
2018.00	5	10.0	10.4	31.3
2019.00	2	4.0	4.2	35.4
2020.00	7	14.0	14.6	50.0
2021.00	1	2.0	2.1	52.1
2022.00	2	4.0	4.2	56.3
2024.00	1	2.0	2.1	58.3
2025.00	15	30.0	31.3	89.6
2026.00	5	10.0	10.4	100.0
Total	48	96.0	100.0	
Faltante	2	4.0		
Total	50	100.0		

Nota: Años de Graduación.**Figura 6***Años de Graduación**Nota:* Tabla de todos los años de graduación.

Situación Laboral

La Tabla Situación laboral indica que gran parte de los encuestados graduados se encuentran empleados, un porcentaje menor están desempleados o realizando estudios y buscando oportunidades laborales.

Tabla 10

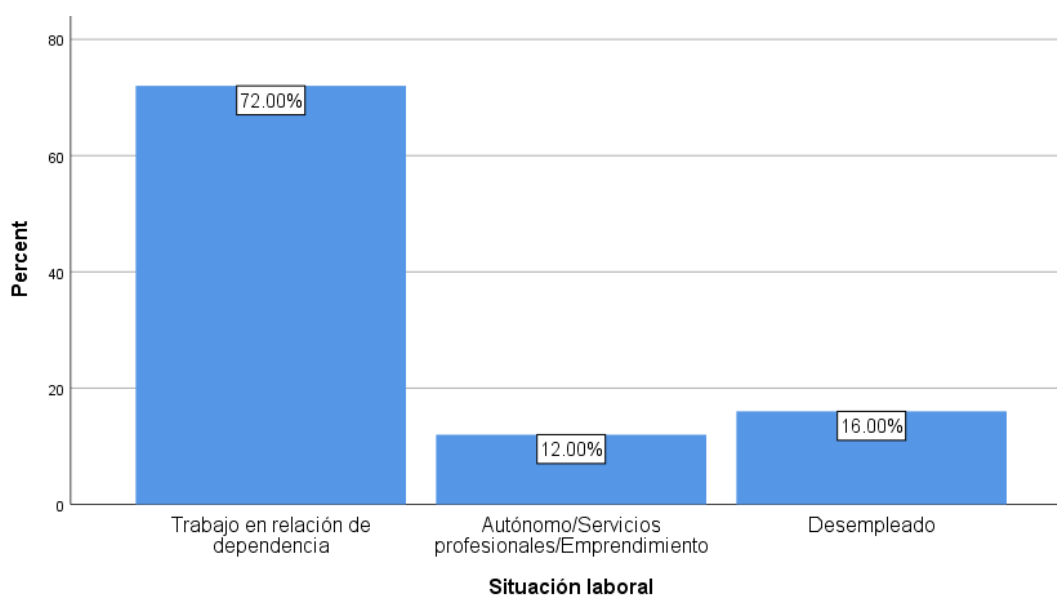
Situación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Trabajo en relación de dependencia	36	72.0	72.0	72.0
Autónomo/Servicios profesionales/Empleo independiente	6	12.0	12.0	84.0
Desempleado	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Situación laboral de acuerdo a los parámetros establecidos.

Figura 7

Situación Laboral



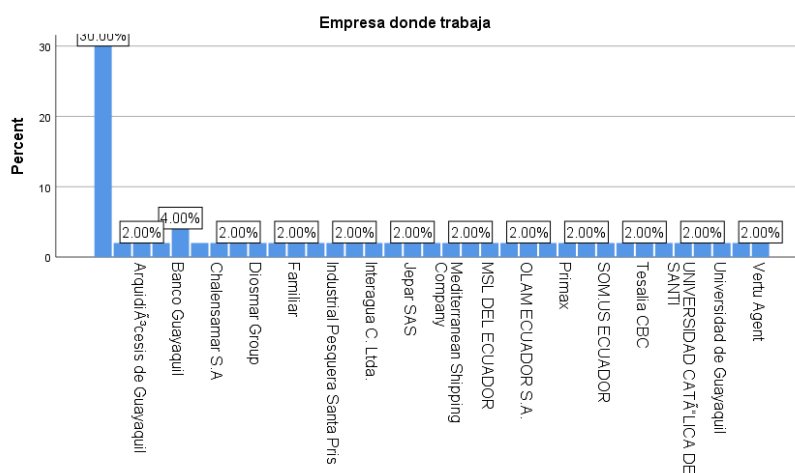
Nota: Gráfico de la situación laboral de los graduados.

Empresa donde Trabaja

La Empresa donde trabaja indica que los graduados están vinculados en organizaciones privadas, públicas y sectores productivos. Esta distribución evidencia una inserción laboral heterogénea, reflejando la versatilidad del perfil profesional de la carrera y su capacidad de adaptación a distintos entornos.

Figura 8

Empresa donde Trabaja

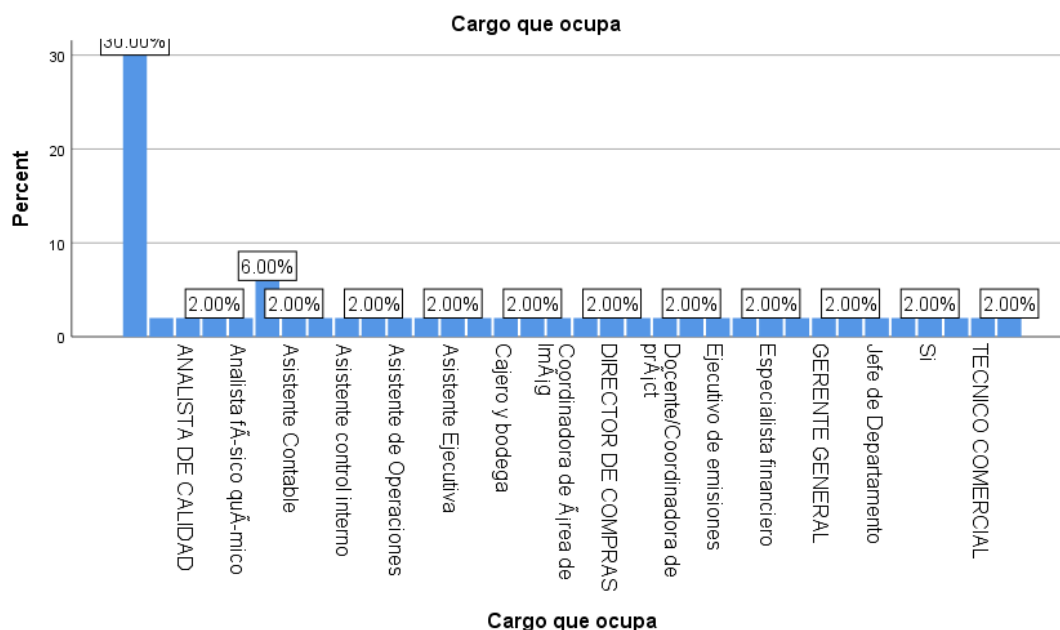


Nota: Gráficos estadísticos de los graduados que trabajan.

El Cargo que ocupa muestra que los graduados se desempeñan en diversidad de cargos, predominando aquellos que están relacionados con funciones operativas, administrativas y de apoyo a la gestión.

Figura 9

Cargo que Ocupa



Nota: Gráfico estadístico.

¿Trabaja en el Área de su Profesión?

La Tabla 13 Trabaja en el área de su profesión muestra que algunos graduados se desempeñan en actividades relacionadas con la educación en Administración de Empresas, mientras que otro grupo se desempeña en áreas no relacionadas con su perfil profesional, para análisis de coincidencia de perfiles de empleo y terminación de carrera.

Tabla 11

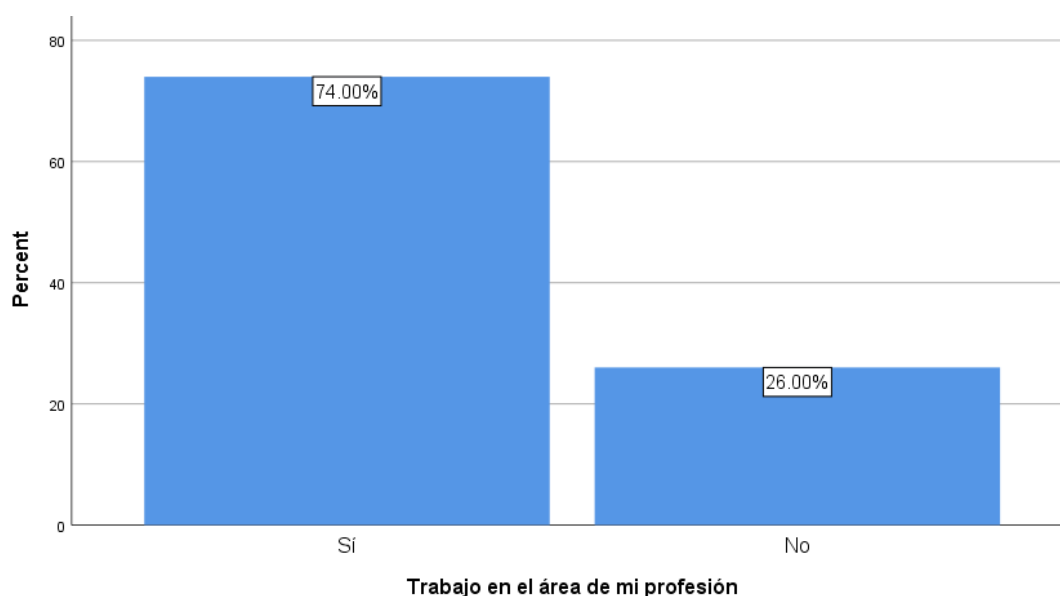
¿Trabaja en el área de su profesión?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Si	37	74.0	74.0	74.0
No	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 10

¿Trabaja en el área de su profesión?



Nota: Gráfico estadístico.

Ingresos Mensuales

La tabla de ingresos mensuales muestra que los graduados en Administración de Empresas reciben salarios diferentes, especialmente en los rangos salariales medios, con una proporción menor en los niveles inferiores o superiores, en relación con factores como el tipo de empresa, el puesto y la experiencia laboral.

Tabla 12

Ingresos Mensuales

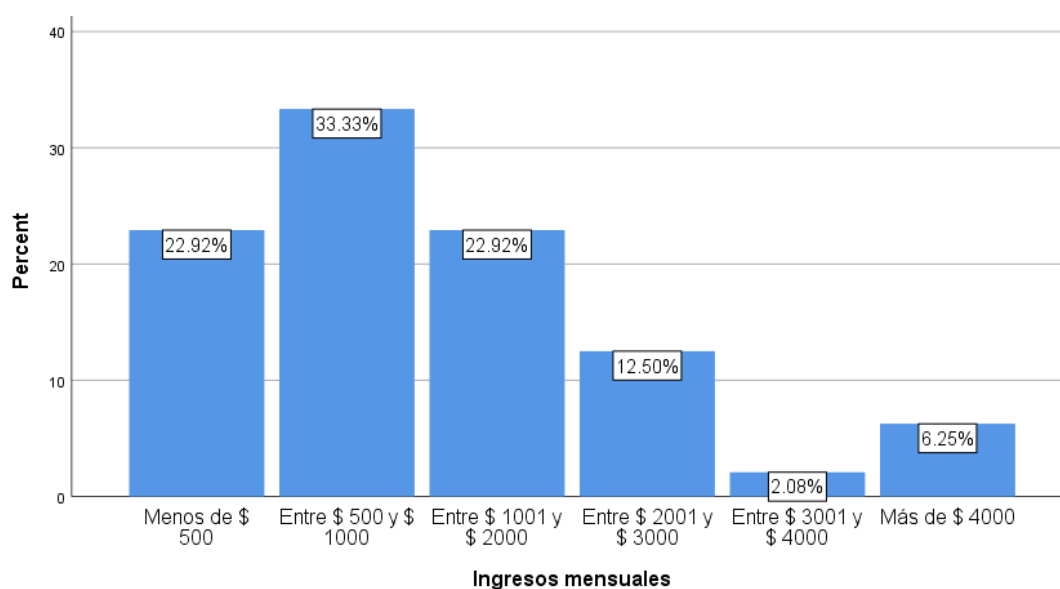
	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Menos de \$ 500	11	22.0	22.9	22.9
Entre \$ 500 y \$ 1000	16	32.0	33.3	56.3
Entre \$ 1001 y \$ 2000	11	22.0	22.9	79.2
Entre \$ 2001 y \$ 3000	6	12.0	12.5	91.7
Entre \$ 3001 y \$ 4000	1	2.0	2.1	93.8
Mas de \$ 4000	3	6.0	6.3	100.0

Total	48	96.0	100.0
Faltante	2	4.0	
Total	50	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 11

Ingresos Mensuales



Nota: Gráfico estadístico.

Reconozco Claramente mis Fortalezas Profesionales

La Tabla 15 indica que la mayoría de los graduados tiene una percepción positiva respecto al sus capacidades profesionales, mientras que una proporción menor expresa niveles moderados o bajos de claridad al respecto. Los titulados cuentan con un grado de autoconocimiento profesional que les permite identificar sus competencias, aunque no de manera homogénea en toda la muestra.

Tabla 13

¿Reconozco Claramente mis Fortalezas Profesionales?

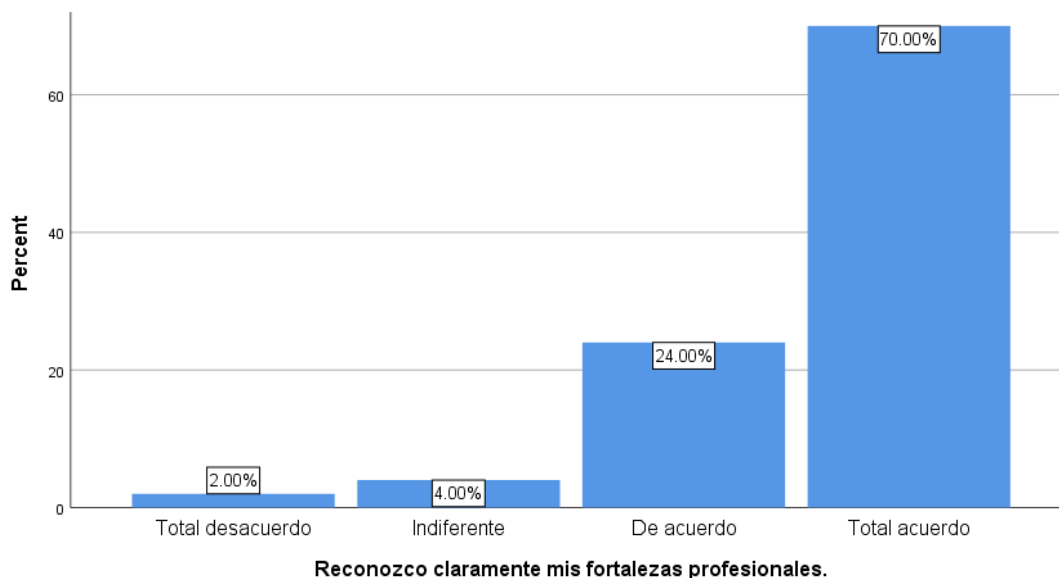
	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	2	4.0	4.0	6.0
De acuerdo	12	24.0	24.0	30.0

Total acuerdo	35	70.0	70.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 12

¿Reconozco Claramente mis Fortalezas Profesionales?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Identifico mis Debilidades Frente a las Exigencias del Mercado Laboral?

La Tabla 16 muestra que una proporción significativa de graduados admite conocer las áreas en las que tienen limitaciones en relación a los requerimientos del entorno laboral, mientras que otro grupo muestra moderada o baja identificación de dichas diferencias.

Tabla 14

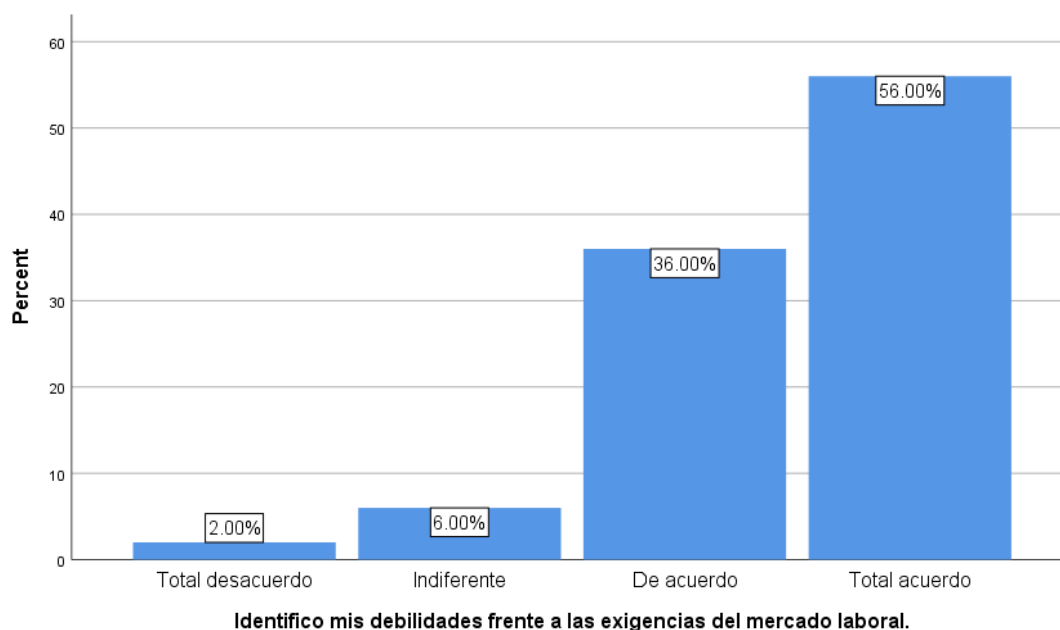
¿Identifico mis debilidades frente a las exigencias del mercado laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	3	6.0	6.0	8.0
De acuerdo	18	36.0	36.0	44.0
Total acuerdo	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 13

¿Identifico mis Debilidades Frente a las Exigencias del Mercado Laboral?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Comprendo cómo mi Información Contribuye a mi Desarrollo Profesional?

La mayoría de los graduados percibe una relación clara entre la formación recibida en la carrera de Administración de Empresas y su crecimiento profesional, mientras que una proporción menor manifiesta niveles moderados o bajos de comprensión respecto a dicha contribución. Este resultado refleja que, en términos generales, los titulados reconocen el aporte de la formación académica a su desempeño laboral.

Tabla 15

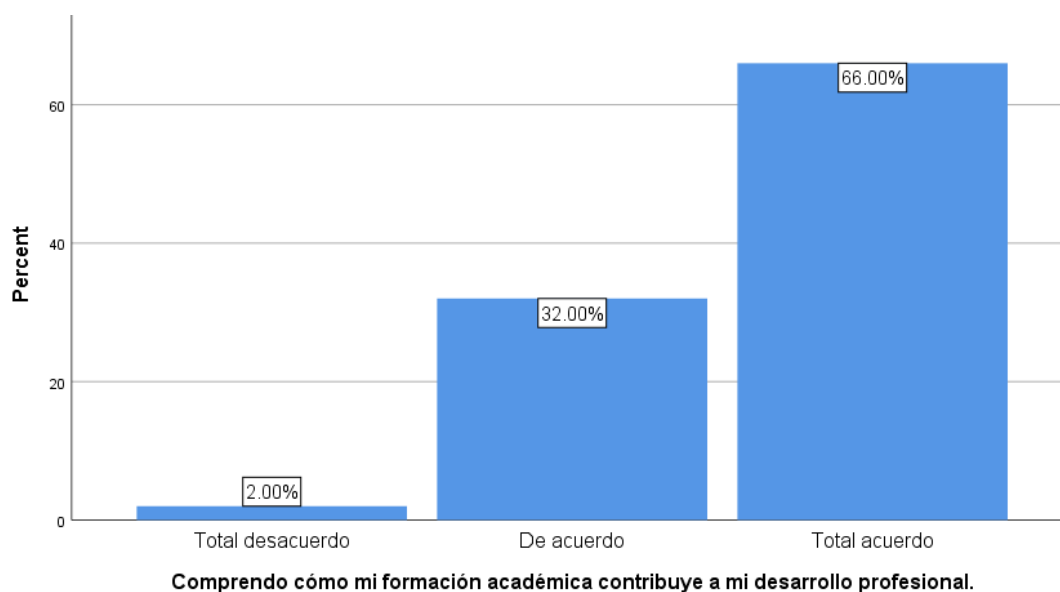
¿Comprendo cómo mi información contribuye a mi desarrollo profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
De acuerdo	16	32.0	32.0	34.0
Total acuerdo	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 14

¿Comprendo cómo mi información contribuye a mi desarrollo profesional?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Tengo Claridad sobre el Perfil Profesional que Exige mi Carrera?

La tabla indica que una parte importante de los graduados manifiesta comprender de manera adecuada las características y competencias que conforman el perfil profesional de la carrera de Administración de Empresas, mientras que otro grupo presenta niveles moderados o bajos de claridad al respecto.

Tabla 16

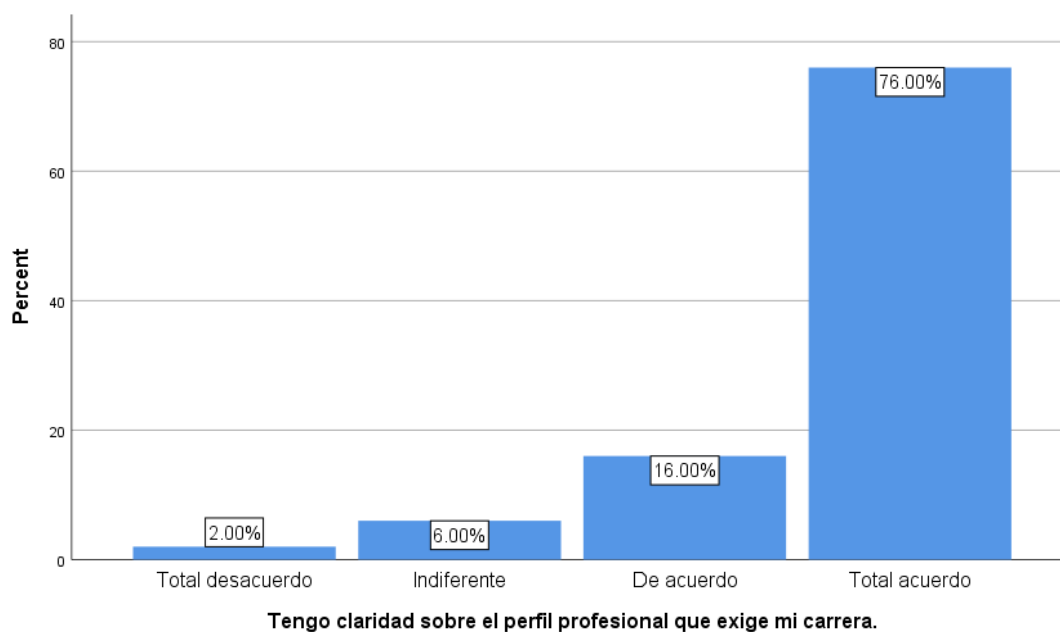
¿Tengo claridad sobre el perfil profesional que exige mi carrera?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	3	6.0	6.0	8.0
De acuerdo	8	16.0	16.0	24.0
Total acuerdo	38	76.0	76.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 15

¿Tengo claridad sobre el perfil profesional que exige mi carrera?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Me Comunico Eficazmente en Contextos Académicos y Laborales?

La tabla muestra que la mayoría de graduados cree que tiene suficientes habilidades comunicativas para desenvolverse tanto en el entorno académico como en el laboral, mientras que una proporción menor muestra un nivel moderado o bajo de esta competencia.

Tabla 17

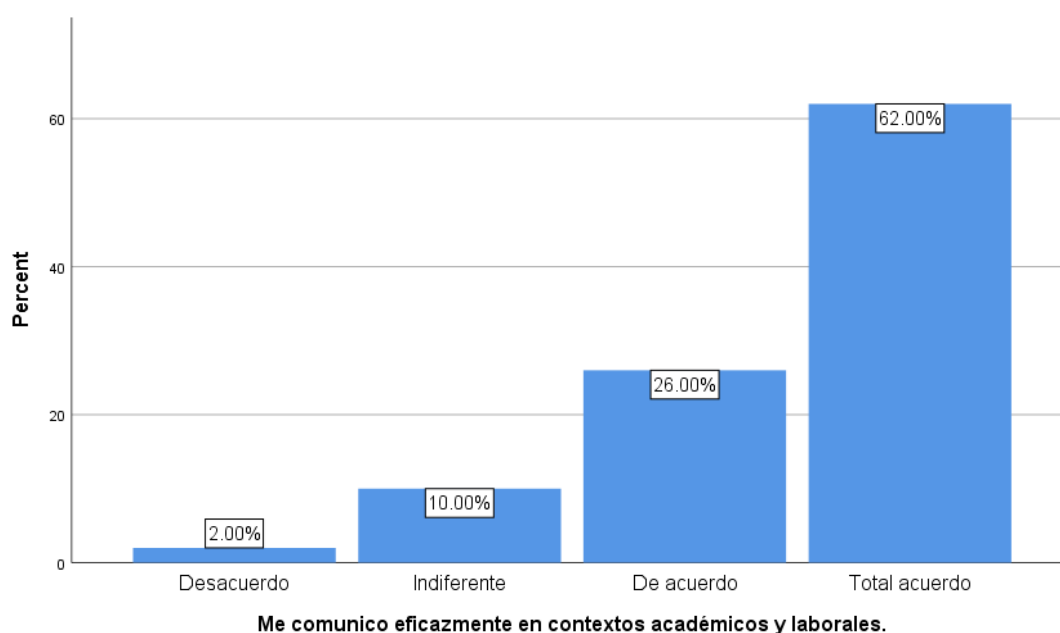
¿Me comunico eficazmente en contextos académicos y laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	5	10.0	10.0	12.0
De acuerdo	13	26.0	26.0	38.0
Total acuerdo	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 16

¿Me comunico eficazmente en contextos académicos y laborales?



Nota: Gráfico estadístico.

Trabajo Adecuadamente en Equipo

La mayoría de los graduados se consideran a sí mismo como poseedores de habilidades suficientes para participar en entornos académicos y laborales, mientras que una proporción menos demuestra niveles medios o bajos de estas habilidades. Esta distribución muestra que el trabajo en equipo se percibe como una fortaleza significativa en el perfil de los graduados en Administración de Empresas.

Tabla 18

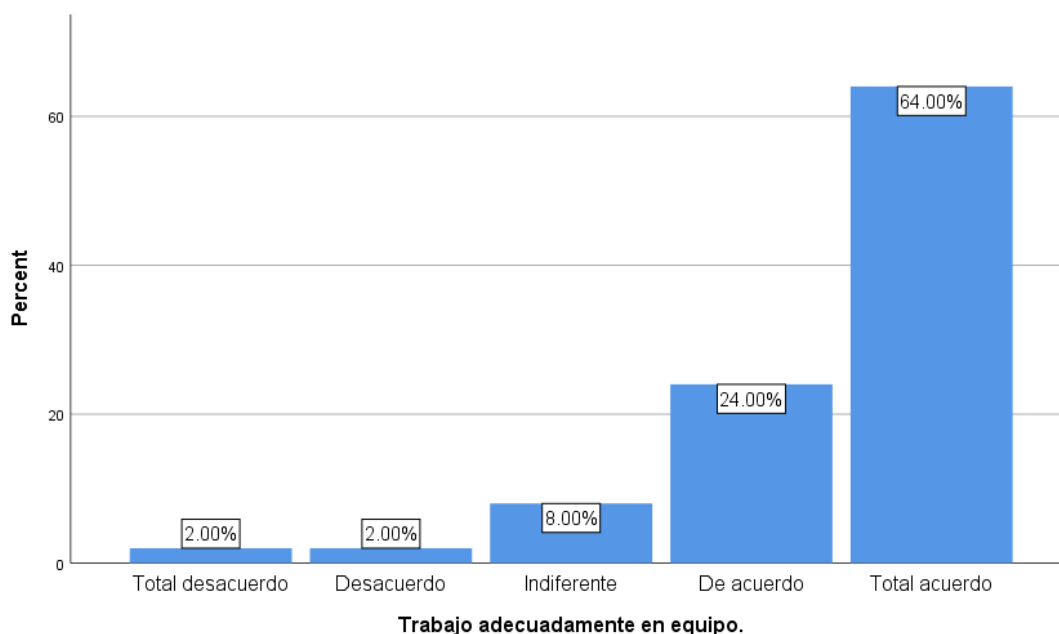
Trabajo adecuadamente en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Valido Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	1	2.0	2.0	4.0
Indiferente	4	8.0	8.0	12.0
De acuerdo	12	24.0	24.0	36.0
Total acuerdo	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 17

Trabajo adecuadamente en Equipo



Nota: Gráfico estadístico.

¿Manejo Herramientas Digitales para el Ámbito Profesional?

La tabla evidencia que una parte mayoritaria de los graduados percibe contar con competencias digitales adecuadas para su desempeño laboral, mientras que un grupo menor reporta niveles intermedios o bajos en el uso de estas herramientas.

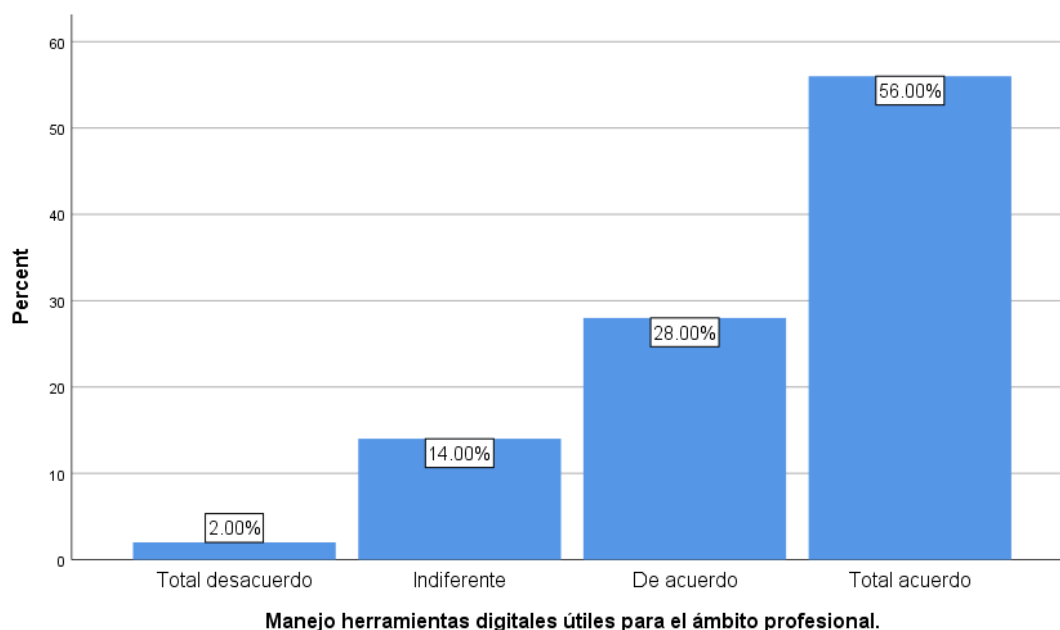
Tabla 19

¿Manejo herramientas digitales para el ámbito profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	7	14.0	14.0	16.0
De acuerdo	14	28.0	28.0	44.0
Total acuerdo	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 18

¿Manejo herramientas digitales para el ámbito profesional?



Nota: Gráfico estadístico.

Me Adapto con Facilidad a Nuevas Tecnologías

La mayoría de los graduados manifiesta una percepción positiva respecto a su capacidad de adaptación a entornos tecnológicos cambiantes, mientras que una proporción menor presenta niveles moderados o bajos en esta competencia.

Tabla 20

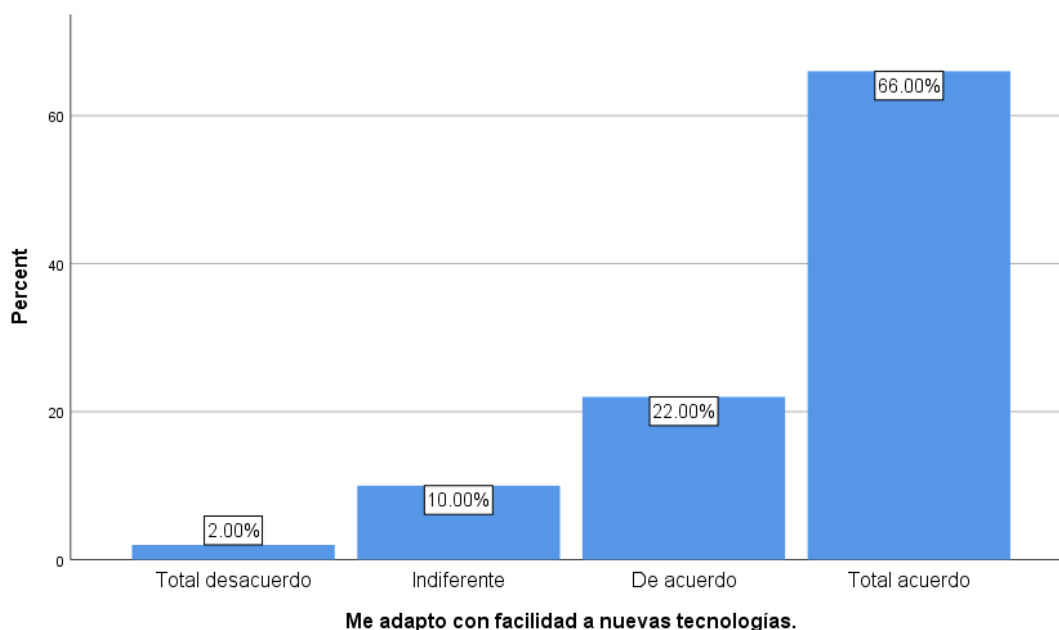
Me adapto con facilidad a nuevas tecnologías

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	5	10.0	10.0	12.0
De acuerdo	11	22.0	22.0	34.0
Total acuerdo	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 19

Me adapto con facilidad a nuevas tecnologías



Nota: Gráfico estadístico.

Confío en mi Capacidad para Desempeñarme Profesionalmente

La mayoría de los graduados expresa un nivel alto de confianza en sus capacidades para desenvolverse en el ámbito laboral, mientras que una proporción menor manifiesta niveles moderados o bajos de autoconfianza profesional.

Tabla 21

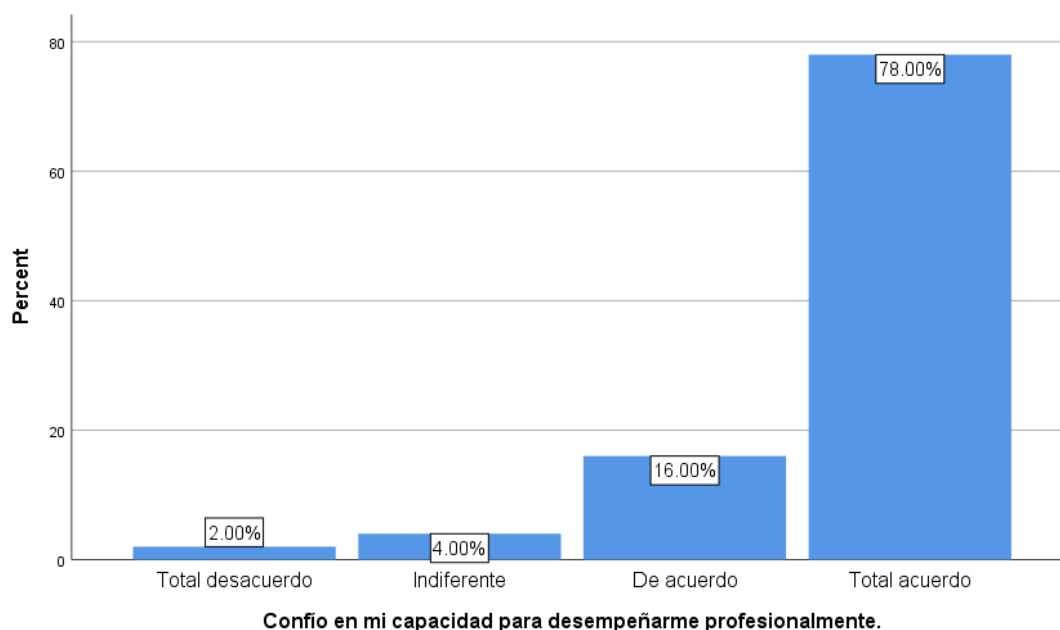
Confío en mi capacidad para desempeñarme profesionalmente

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	2	4.0	4.0	6.0
De acuerdo	8	16.0	16.0	22.0
Total acuerdo	39	78.0	78.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 20

Confío en mi capacidad para desempeñarme profesionalmente



Nota: Gráfico estadístico.

¿Me Siento Preparado para Enfrentar Entrevistas Laborales?

Una parte importante de los graduados percibe contar con un nivel adecuado de preparación para afrontar procesos de selección y entrevistas de trabajo, mientras que otro grupo manifiesta niveles moderados o bajos de preparación.

Tabla 22

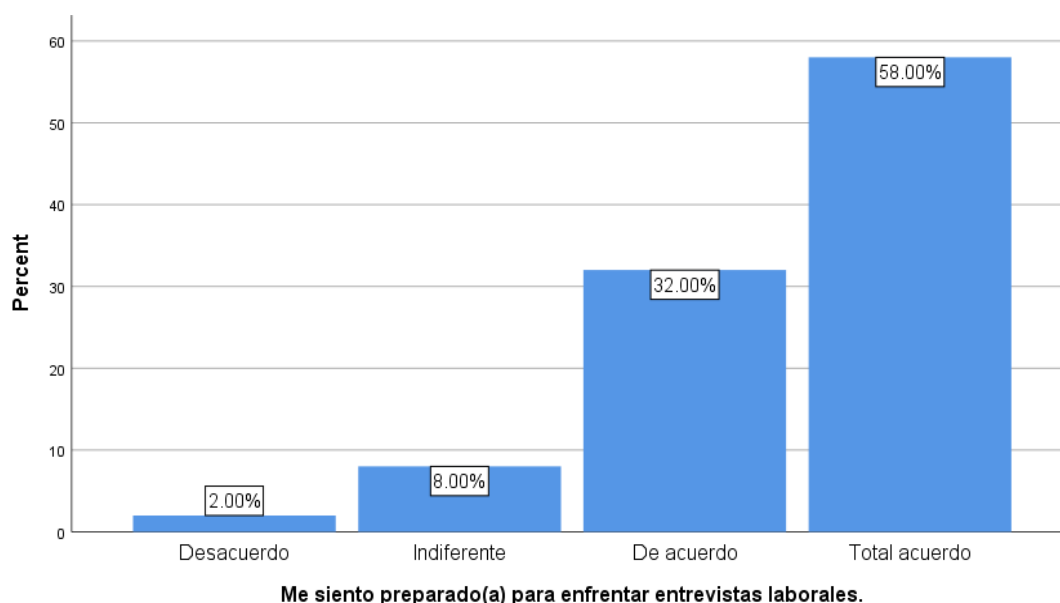
¿Me siento preparado para enfrentar entrevistas laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	4	8.0	8.0	10.0
De acuerdo	16	32.0	32.0	42.0
Total acuerdo	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	
Desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0

Nota: Tabla de información.

Figura 21

¿Me siento preparado para enfrentar entrevistas laborales?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Creo que Puedo Competir en el Mercado Laboral?

Una parte significativa de los graduados manifiesta una percepción positiva respecto a su capacidad para competir en el mercado de trabajo, mientras que otro grupo presenta niveles moderados o bajos de percepción en este aspecto.

Tabla 23

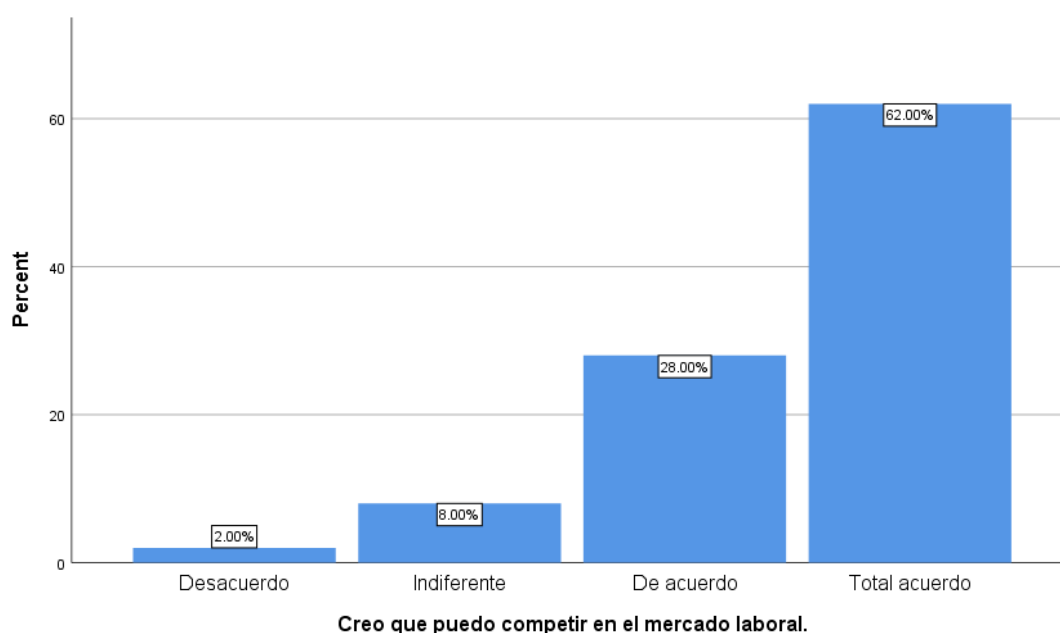
¿Creo que puedo competir en el mercado laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Neutral	1	2.0	2.0	2.0
De acuerdo	4	8.0	8.0	10.0
Totalmente de acuerdo	14	28.0	28.0	38.0
Total	31	62.0	62.0	100.0

Nota: Tabla de información.

Figura 22

¿Creo que puedo competir en el mercado laboral?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Mantengo la Motivación frente a Dificultades Laborales?

La mayoría de los graduados cree que tiene un nivel de motivación suficiente para afrontar situaciones adversas en el trabajo, mientras que un número menor muestra un nivel de motivación medio o bajo.

Tabla 24

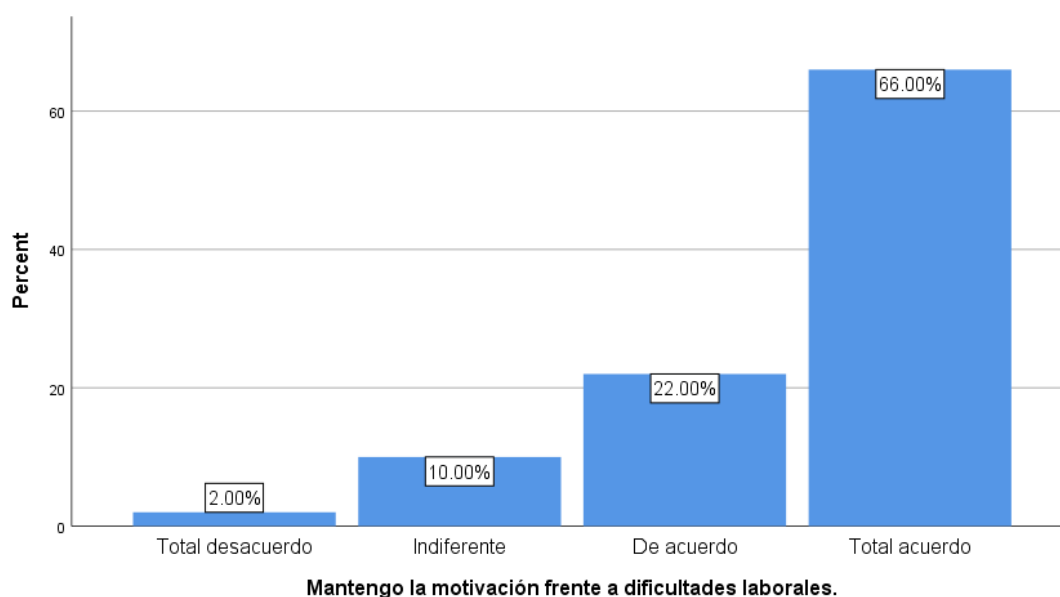
¿Mantengo la motivación frente a dificultades laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Indiferente	5	10.0	10.0	12.0
De acuerdo	11	22.0	22.0	34.0
Total, acuerdo	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 23

¿Mantengo la motivación frente a dificultades laborales?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Considero la Capacitación Continua como Clave para mi Desarrollo?

La mayoría de los graduados reconocen la importancia de la formación continua como elemento fundamental de su desarrollo profesional, pero un número menos expresa un reconocimiento moderado o bajo.

Tabla 25

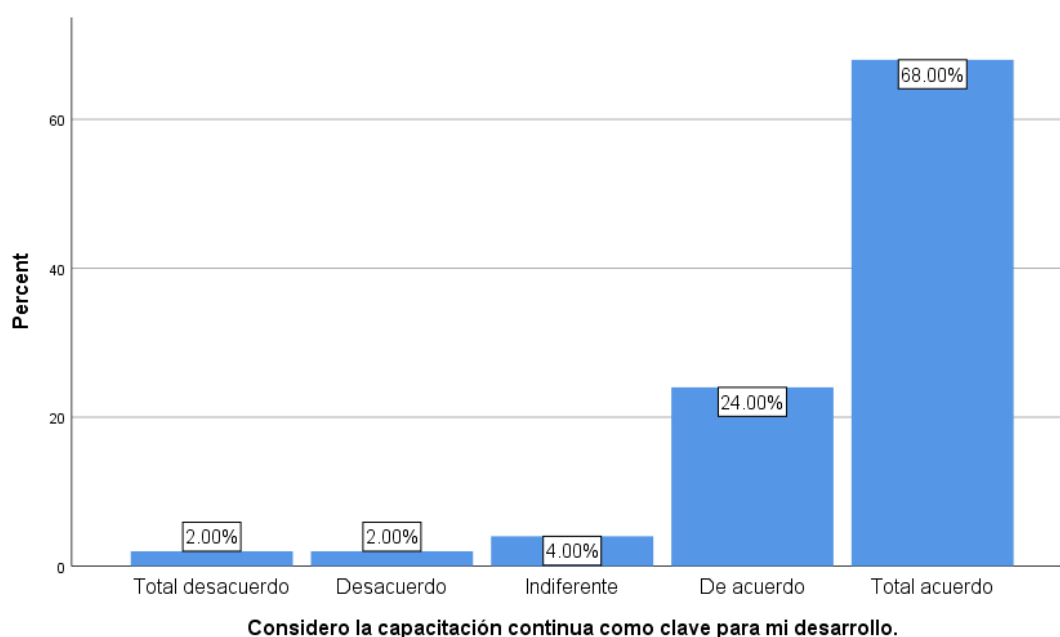
¿Considero la capacitación continua como clave para mi desarrollo?

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	1	2.0	2.0	4.0
Indiferente	2	4.0	4.0	8.0
De acuerdo	12	24.0	24.0	32.0
Total acuerdo	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 24

¿Considero la capacitación continua como clave para mi desarrollo?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Veo los Cambios Laborales como Oportunidades de Aprendizaje?

La mayoría de los graduados manifiesta una percepción positiva frente a los cambios en el entorno laboral, considerándolos como espacios para el aprendizaje y el desarrollo profesional, mientras que una proporción menor presenta niveles moderados o bajos.

Tabla 26

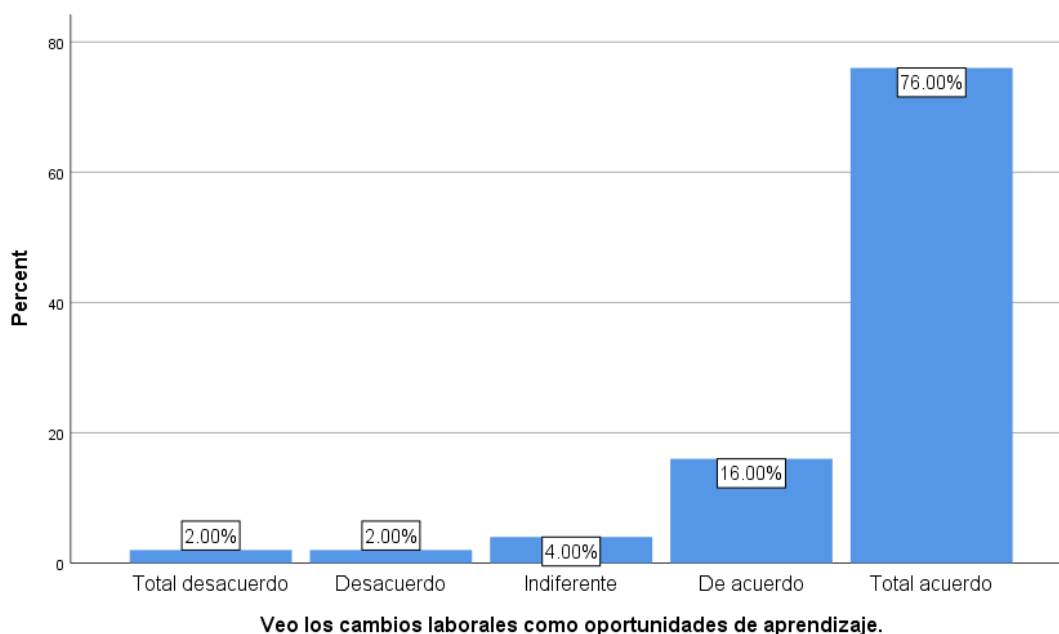
¿Veo los cambios laborales como oportunidades de aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	1	2.0	2.0	4.0
Indiferente	2	4.0	4.0	8.0
De acuerdo	8	16.0	16.0	24.0
Total acuerdo	38	76.0	76.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 25

¿Veo los cambios laborales como oportunidades de aprendizaje?



Nota: Gráfico estadístico.

Aprendo de los Errores

La mayoría de los graduados percibe que cuenta con la capacidad de reflexionar sobre sus experiencias y utilizar los errores como una fuente de aprendizaje para mejorar su desempeño profesional, mientras que una proporción menor manifiesta niveles moderados o bajos en esta habilidad.

Tabla 27

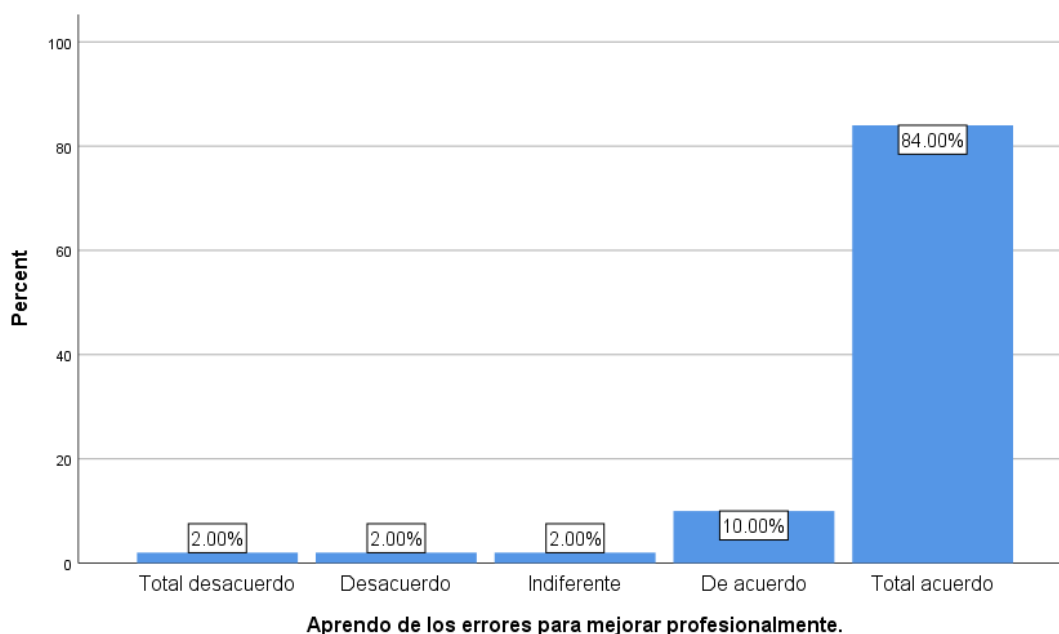
Aprendo de los Errores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	1	2.0	2.0	4.0
Indiferente	1	2.0	2.0	6.0
De acuerdo	5	10.0	10.0	16.0
Total acuerdo	42	84.0	84.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 26

Aprendo de los errores para mejorar profesionalmente



Nota: Gráfico estadístico.

¿Considero que Tendré Oportunidades Laborales en el Futuro?

Una parte significativa de los graduados manifiesta una percepción positiva respecto a sus expectativas de inserción y continuidad laboral en el mediano y largo plazo, mientras que otro grupo presenta niveles moderados o bajos de optimismo.

Tabla 28

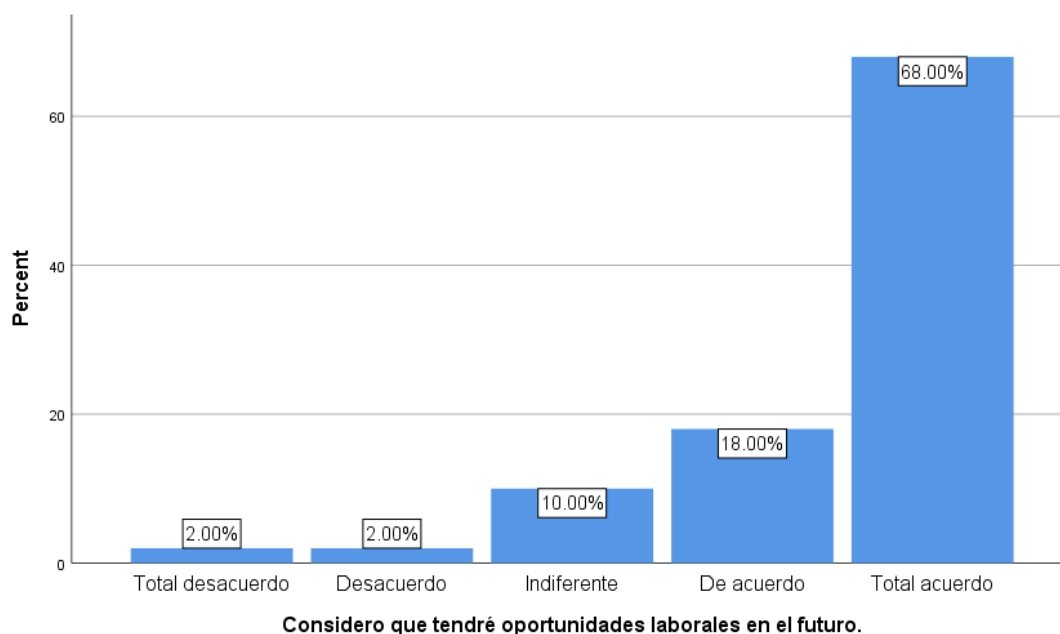
¿Considero que tendré oportunidades laborales en el futuro?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	1	2.0	2.0	4.0
Indiferente	5	10.0	10.0	14.0
De acuerdo	9	18.0	18.0	32.0
Total acuerdo	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 27

¿Considero que Tendré Oportunidades Laborales en el Futuro?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Creo que mi Perfil será Demandado en los Próximos Años?

Una parte importante de los titulados cree que su perfil profesional seguirá teniendo una buena demanda en el mercado laboral, mientras que otro grupo expresa una percepción moderada o baja de esta expectativa.

Tabla 29

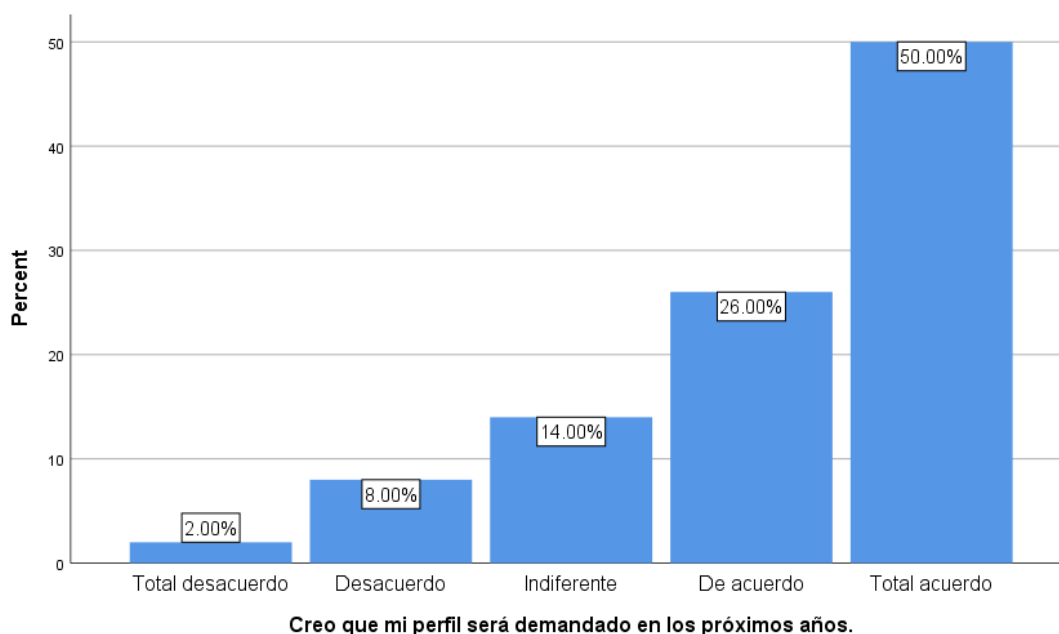
¿Creo que mi perfil será demandado en los próximos años?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	4	8.0	8.0	10.0
Indiferente	7	14.0	14.0	24.0
De acuerdo	13	26.0	26.0	50.0
Total acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 28

¿Creo que mi perfil será demandado en los próximos años?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Me siento Preparado para Adaptarme a Cambios del Mercado?

La mayoría de graduados cree que tiene un nivel suficiente de preparación para hacer frente a los cambios en el entorno laboral, mientras que un número menor muestra un nivel de preparación moderado o bajo.

Tabla 30

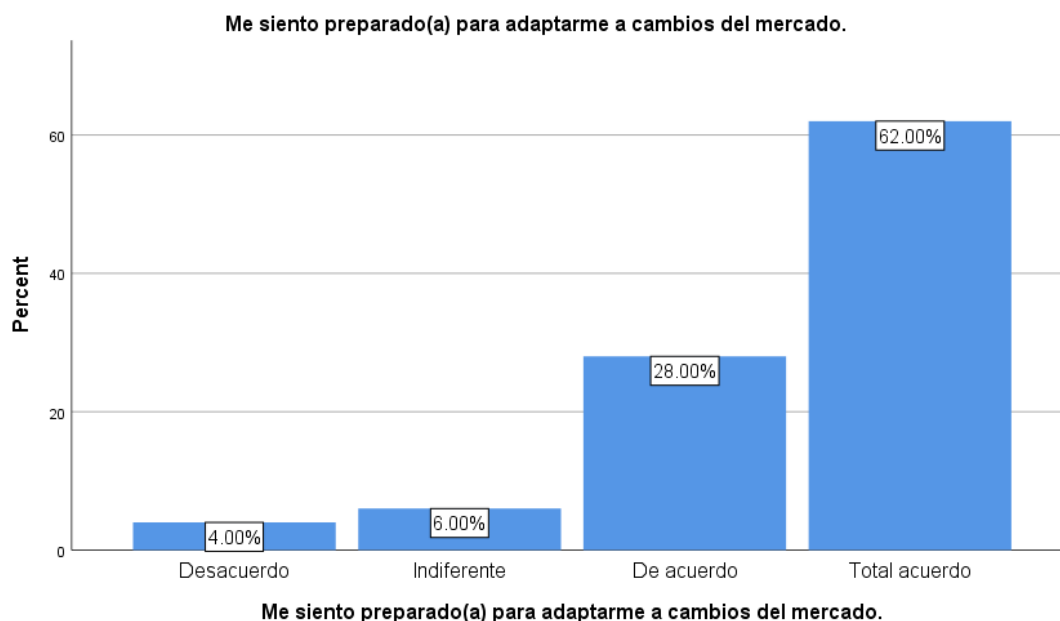
¿Me siento preparado para adaptarme a cambios del mercado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Desacuerdo	2	4.0	4.0	4.0
Indiferente	3	6.0	6.0	10.0
De acuerdo	14	28.0	28.0	38.0
Total acuerdo	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Nota: Tabla de información.

Figura 29

¿Me siento preparado para adaptarme a cambios del mercado?



Nota: Gráfico estadístico.

Visualizo Estabilidad

Una proporción importante de titulados percibe expectativas favorables sobre la estabilidad de su trayectoria profesional, mientras que otro grupo expresa un nivel de certeza moderado o bajo.

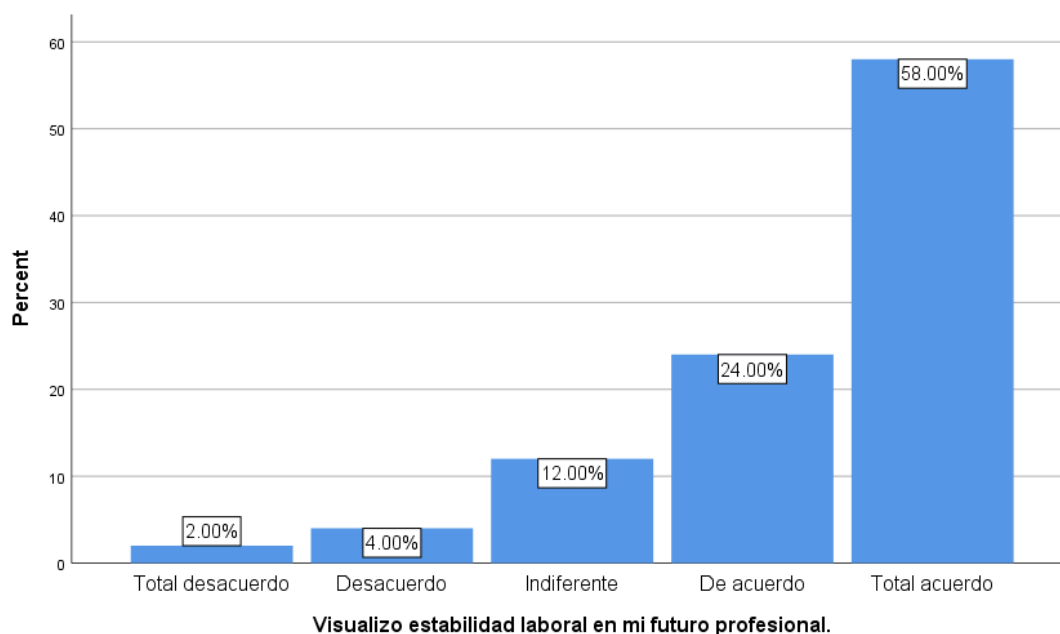
Tabla 31

Visualizo Estabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	2	4.0	4.0	6.0
Indiferente	6	12.0	12.0	18.0
De acuerdo	12	24.0	24.0	42.0
Total acuerdo	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 30

Visualizo estabilidad laboral en mi futuro profesional



Nota: Gráfico estadístico.

¿El Contexto Económico Influye en mis Oportunidades Laborales?

Una parte significativa de los graduados reconoce que las condiciones económicas inciden en sus posibilidades de inserción y desarrollo laboral, mientras que otro grupo manifiesta niveles moderados o bajos de percepción sobre dicha influencia.

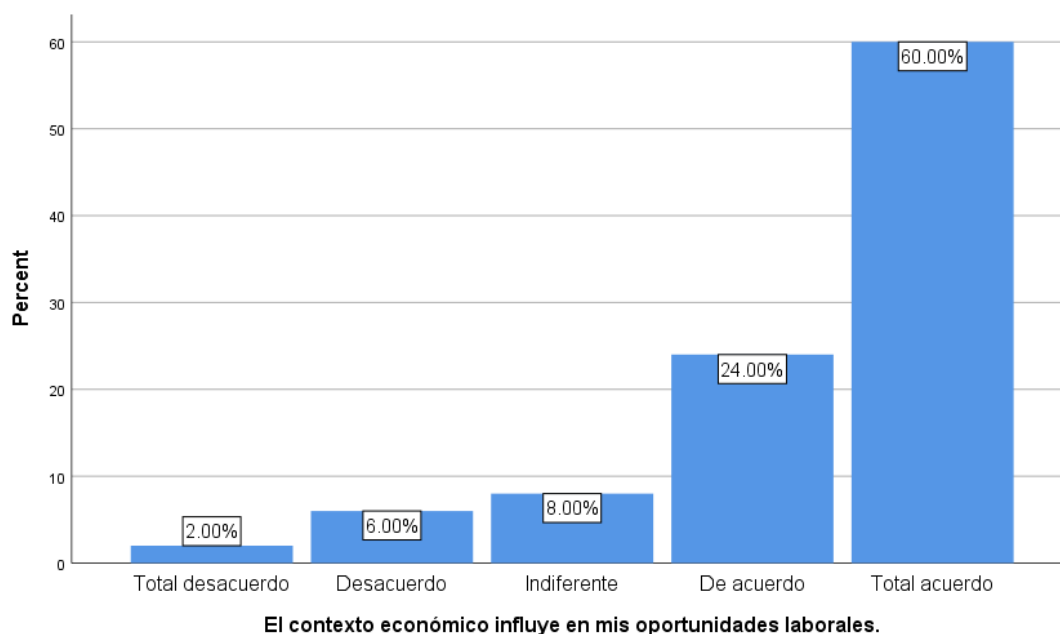
Tabla 32

¿El contexto económico influye en mis oportunidades laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	3	6.0	6.0	8.0
Indiferente	4	8.0	8.0	16.0
De acuerdo	12	24.0	24.0	40.0
Total acuerdo	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 31

¿El contexto económico influye en mis oportunidades laborales?



Nota: Gráfico estadístico.

¿La Institución donde Estudié Influye en mi Empleabilidad?

Una parte relevante de los graduados percibe que la formación recibida en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil tiene incidencia en sus oportunidades de inserción laboral, mientras que otro grupo manifiesta niveles moderados o bajos de percepción.

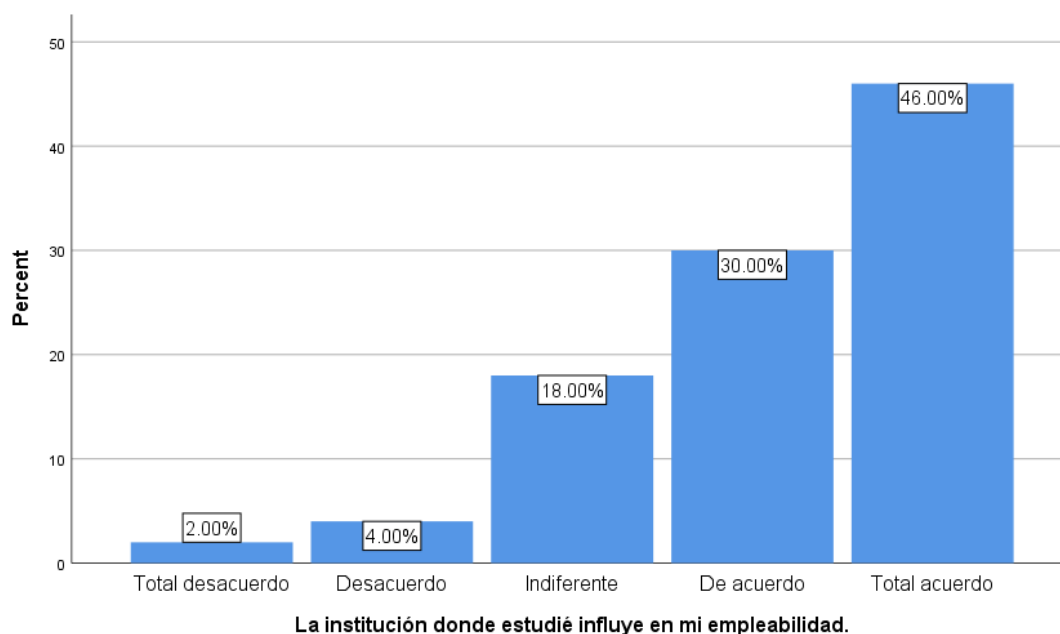
Tabla 33

¿La institución donde estudié influye en mi empleabilidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
Desacuerdo	2	4.0	4.0	6.0
Indiferente	9	18.0	18.0	24.0
De acuerdo	15	30.0	30.0	54.0
Total acuerdo	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 32

¿La institución donde estudié influye en mi empleabilidad?



Nota: Gráfico estadístico.

¿Las Políticas Públicas Afectan el Acceso al Empleo?

Un número importante de candidatos reconoce que las decisiones y regulaciones en el sector público afectan sus posibilidades de encontrar empleo, mientras que otro grupo expresa una comprensión moderada o baja de este efecto.

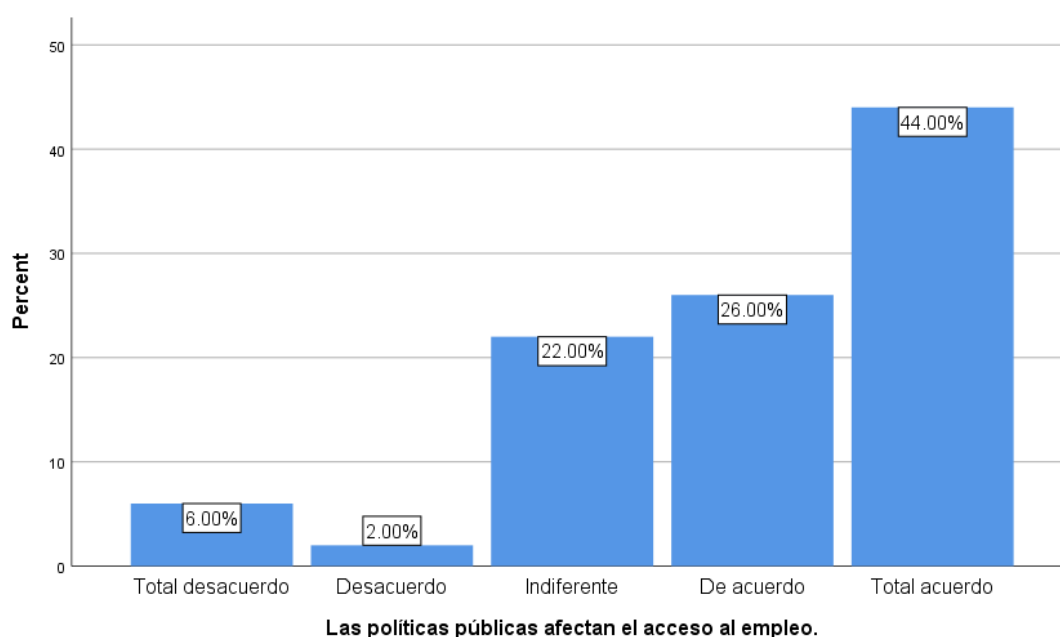
Tabla 34

¿Las políticas públicas afectan el acceso al empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total desacuerdo	3	6.0	6.0	6.0
Desacuerdo	1	2.0	2.0	8.0
Indiferente	11	22.0	22.0	30.0
De acuerdo	13	26.0	26.0	56.0
Total acuerdo	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 33

¿Las políticas públicas afectan el acceso al empleo?



Nota: Gráfico estadístico.

Resultados de la Entrevista

Con el propósito de analizar la pertinencia de la formación académica de los graduados y su relación con las demandas del mercado laboral, se realizó una entrevista semiestructurada a un representante institucional con experiencia en procesos de contratación y gestión del talento humano, el Subgerente del Departamento de Ejecución perteneciente al Área de Operaciones Integrales de Banco Del Pacífico, el Ing. Álex Montalván Pilozo. A partir del análisis de contenido de las respuestas obtenidas, se identificaron percepciones relevantes sobre fortalezas formativas, brechas de competencias, factores externos de empleabilidad y estrategias de mejora en la vinculación universidad-empresa.

En primer lugar, el Ing. Alex mencionó que los graduados cuentan con preparación técnica adecuada y conforme a las exigencias actuales del mercado. Manifestó que los profesionales disponen de recursos actualizados y conocimientos valiosos, lo cual les permite realizar sus funciones técnicas y operativas de forma competente. Este ámbito evidencia una correspondencia favorable entre los programas académicos y la demanda del contemporáneo mundo laboral.

Sin embargo, junto a esta competencia técnica se evidenció una importante brecha en el desarrollo de habilidades interpersonales. De acuerdo con el entrevistado, los graduados demuestran inconvenientes en habilidades relacionadas con el manejo de relaciones laborales, la comunicación afectiva, la interacción personal y el trabajo en equipo. Estas falencias influyen directamente en la cualidad de incorporarse de forma eficiente en equipos multidisciplinarios y la adaptación organizacional, lo que puede incidir en su proyección profesional y desempeño. En este sentido, se sugiere la necesidad de complementar la formación académica con estrategias orientadas al fortalecimiento socioemocional.

Entre las competencias consolidadas, se destacó la disposición hacia la innovación. El entrevistado percibe en los graduados una mentalidad orientada a la generación de nuevas ideas y propuestas de mejora, lo cual constituye una ventaja competitiva relevante en entornos empresariales dinámicos. Esta novedosa habilidad puede aportar a la mejora de procesos y la elaboración de propuestas creativas dentro de las instituciones.

No obstante, además se encontraron carencias asociadas a la capacidad de análisis y al pensamiento crítico. Se indicó que algunos profesionales son propensos a llevar a cabo tareas de forma rutinaria, sin debatir procesos ni sugerir mejoras significativas. La insuficiencia de una postura analítica limita la localización de problemas y disminuye la capacidad resolutoria para adoptar cambios, aspectos fundamentales para el rendimiento estratégico en contextos laborales complicados.

Este descubrimiento demuestra la relevancia de impulsar metodologías educativas que promuevan la mejora continua, la autonomía y el análisis. Por otro lado, el entrevistado destacó que la incorporación al mercado de trabajo no se basa solamente en el nivel de estudios, además depende de factores normativos y macroeconómicos. De manera particular, indicó que la rigurosidad de las formas de contratar y los costos que se asocian al despido laboral ocasionan cautela en los empleadores, quienes se restringen de incorporar nuevos colaboradores.

Este escenario disminuye las oportunidades de conseguir trabajo a los profesionales que no cuentan con experiencia laboral, lo que afecta de forma directa la oportunidad de empleo para los recién graduados. En esta situación, las pasantías surgen como un método eficaz para la vinculación laboral, puesto que ayudan a evaluar el desempeño de los universitarios en un entorno real y favorecen decisiones de contratación con menos probabilidad de fallar en el intento.

De acuerdo con las estrategias para la mejora de competencia profesional, se señaló la importancia de la capacitación constante. El entrevistado enfatizó el uso de plataformas digitales y herramientas e-learning como recursos que hacen posible la constante actualización de conocimientos. Desde este panorama, la autocapacitación y constante formación se integran en elementos clave para sostener el vigor profesional en un mundo marcado por acelerados cambios en la tecnología. También se recalcó el papel de las universidades en la formación de conexiones sólidas con el sector comercial. Se considera importante fortalecer la vinculación con el sector empresarial para reconocer las competencias y perfiles demandados, para que los programas de estudio puedan adaptarse eficazmente a las exigencias reales del mercado laboral. Esta unión ayudaría a disminuir la brecha entre la praxis laboral y la preparación académica. Por último, como plan de optimización, se recomienda añadir actividades y materias encaminadas al fortalecimiento de competencias emocionales, destrezas comunicativas y habilidades sociales. De misma forma, se sugiere crear entornos activos, tales como foros, exhibiciones y simuladores de gestión empresarial, los cuales permitan a los alumnos relacionarse con potenciales empleadores y evidenciar sus destrezas en situaciones reales. Estas vivencias ayudarían a una transformación más práctica hacia la contratación formal.

En conclusión, los hallazgos de esta conversación demuestran que, aunque la educación técnica de los graduados es oportuna, se mantienen retos que se asocian al desarrollo de habilidades interpersonales, actualización continua y razonamiento analítico. Además, factores estructurales del entorno económico influyen de manera significativa en la empleabilidad. Por tanto, se concluye que una formación integral, articulada con el sector productivo y complementada con estrategias de capacitación permanente, resulta esencial para potenciar la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Se concluye en relación al objetivo general que la empleabilidad de los graduados de la carrera de administración de empresa de la Universidad católica de Santiago de Guayaquil, según la muestra obtenida, es del 74%. Los resultados evidencian que, de acuerdo con las entrevistas realizadas, las competencias adquiridas cumplen parcialmente con las exigencias del mercado laboral, especialmente en áreas relacionadas con transformación digital, análisis de datos y habilidades blandas, lo que refleja la necesidad de un fortalecimiento continuo del perfil profesional.

Además, se concluye que las competencias técnicas y transversales más demandadas por el sector empresarial guayaquileño incluyen manejo de herramientas digitales, análisis de datos, gestión financiera, liderazgo, comunicación efectiva, adaptabilidad, y trabajo en equipo.

Se determina que el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG guarda una relación adecuada con las demandas del mercado laboral; sin embargo, se identifican brechas en el dominio práctico de herramientas tecnológicas, sistemas ERP y análisis de información, lo que evidencia un cumplimiento parcial de las expectativas empresariales.

Se concluyó que los indicadores de empleo muestran que la mayoría de los candidatos logran encontrar un empleo en plazo razonable; sin embargo, existen limitaciones en términos de niveles salariales, satisfacción laboral y adecuación entre el puesto y la formación profesional, que reflejan brechas profesionales.

Es necesario fortalecer el marco curricular y la política de afiliación profesional para reducir el desajuste entre la educación académica y las necesidades reales del sector productivo y promover una mayor integración entre universidades y empresas.

Recomendaciones

Actualizar periódicamente la malla curricular incorporando asignaturas prácticas orientadas al análisis de datos, transformación digital y uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial.

Fortalecer los convenios institucionales con empresas y organizaciones, con el fin de incrementar las oportunidades de pasantías, prácticas preprofesionales y programas de inserción laboral.

Implementar programas de capacitación continua para docentes, alineados con las nuevas tendencias del mercado laboral, a fin de garantizar una enseñanza actualizada y pertinente.

Fomentar la actualización profesional constante mediante cursos, certificaciones y especializaciones que fortalezcan tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas.

Realizar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución de la empleabilidad de los graduados a lo largo del tiempo, así como ampliar la muestra a otras universidades para realizar comparaciones a nivel nacional.

Se recomienda que la carrera de Administración de Empresas implemente estudios longitudinales de seguimiento a graduados de forma periódica, con el fin de analizar su inserción laboral, nivel salarial, tiempo de empleabilidad y la pertinencia de las competencias adquiridas. Esta información permitirá identificar brechas entre el perfil de egreso y las demandas del mercado laboral, así como detectar nuevas competencias que deban incorporarse en la formación académica, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia.

Asimismo, se sugiere institucionalizar una revisión curricular cíclica cada cuatro o cinco años, sustentada en los resultados de estos estudios, con el propósito de mantener actualizada la malla curricular y fortalecer la empleabilidad de los graduados. De igual forma, se recomienda conformar un Consejo Consultivo integrado por representantes del sector empresarial, docentes, graduados y autoridades académicas, que se reúna periódicamente para evaluar la pertinencia de la carrera y proponer mejoras continuas alineadas con las exigencias del entorno empresarial.

Referencias

- Alfaro Rojas, G., & Soplapuco-Montalvo, J. (2025). Tendencias sobre las redes de egresados: una revisión sistemática. *Revista Científica de la UCSA*. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2025.012.01.086>
- Arranz, E. (5 de Mayo de 2022). *¿Qué es el mercado laboral?* Recuperado el 06 de 11 de 2025, de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2 de Agosto de 2018). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de Indoamerica.edu.ec: <https://www.indoamerica.edu.ec/wp-content/uploads/2023/02/LEY-ORGANICA-REFORMATORIA-A-LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-.pdf>
- Assessfirst. (13 de Diciembre de 2024). *¿Qué representan las competencias duras en el mercado laboral?* Recuperado el 05 de 11 de 2025, de Assessfirst: <https://www.assessfirst.com/es/hard-skills-definicion-ejemplos/>
- Barrios Zarta, J., & Sáenz Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de El Espinal Tolima. *Revista Innova*. Recuperado el 06 de 11 de 2025, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7964701.pdf>
- Barzola Romero, J. O. (11 de 2020). Análisis del crecimiento de los emprendimientos dinámicos en la ciudad de Guayaquil. *Universidad Politécnica Salesiana*. Recuperado el 30 de 10 de 2025, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19481/3/UPS-GT003025.pdf>
- Burbano Ronquillo, M., Villacrés Jínez, P., & Rodríguez Benavides, M. (2023). El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios.

- Polo del Conocimiento*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6243>
- CACES. (2025). *Quiénes Somos*. Recuperado el 06 de 11 de 2025, de CACES: <https://www.caces.gob.ec/quienes-somos/>
- Cámara de Industrias y Producción. (9 de Agosto de 2023). *Desempleo y empleo no adecuado: las brechas que más enfrentan jóvenes y mujeres en Ecuador*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de Cámara de Industrias y Producción: <https://www.cip.org.ec/2023/08/09/desempleo-y-empleo-no-adecuado-jovenes-mujeres/>
- Cámaras de Industrias y Producción. (21 de Septiembre de 2023). *El mercado laboral ecuatoriano enfrenta cuatro grandes brechas: género, edad, territorio y habilidades*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de Cámaras de Industrias y Producción: <https://www.cip.org.ec/2023/09/21/el-mercado-laboral-ecuatoriano-enfrenta-cuatro-grandes-brechas-genero-edad-territorio-y-habilidades/>
- Castañeda Rodríguez. (2024). Fiabilidad instrumental para medir la aplicación de técnicas estadísticas en cultura física: Alpha de Cronbach. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552024000100128
- CEPAL. (13 de Agosto de 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Recuperado el 03 de 11 de 2025, de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- CES. (2 de Agosto de 2018). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES*. Obtenido de CES: <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

- Consejo de Educación Superior. (2025). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de CES: https://www.ces.gob.ec/?page_id=44
- Cruz Baylón, C. (2021). Competencia profesional y perfil académico elementos fundamentales para el ejercicio de la profesión. *Revista San Gregorio*. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1647>
- Cueva Luza, T., Jara Córdova, O., Arias Gonzáles, J. L., Flores Limo, F. A., & Balmaceda Flores, C. A. (21 de Julio de 2023). *Métodos mixtos de investigación para principiantes*. Obtenido de Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>
- De-la-Calle-Durán, M.-C., Rodríguez-Sánchez, J.-L., & González-Torres, T. (02 de 2022). Las competencias del talento en la Industria 4.0, demanda vs oferta: caso de estudio de la Universidad Rey Juan Carlos, España. *Formación universitaria*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100019>
- DIALOGUEMOS. (15 de Mayo de 2020). *La UCSG cumple 58 años de vida institucional*. Obtenido de DIALOGUEMOS: <https://dialoguemos.ec/2020/05/la-ucsg-cumple-58-anos-de-vida-institucional/#:~:text=1%20Comments&text=En%20cuanto%20al%20a%C3%B1o%20que,Saludos>.
- Escobar Terán, H., Mendoza Vargas, E., Cedeño Salazar, B., & Calero Lara, M. (2023). Transformación digital y habilidades del profesional de administración de empresas. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.597>

- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). *La entrevista y la encuesta*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fontanilla Lucena, N. (07 de 2020). Reflexiones de la experiencia docente como aprendizaje. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de <https://www.redalyc.org/journal/356/35666225026/35666225026.pdf>
- Galarza Ramírez, C., Vivero Quintero, C., & Menoscal Burgos, J. (2024). Seguimientos a egresados y su importancia para las instituciones de educación superior. *Sinergia Académica*. doi:<https://doi.org/10.51736/69shfk78>
- Hernández Florez, N., & Klimenko, O. (12 de Julio de 2025). *Metodología de la investigación, enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*. Obtenido de NEXUS: <https://nexushouseeditorial.com/index.php/nexus/es/article/view/24>
- INEC. (2025). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Agosto_2025/202508_MercadoLaboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2022). *Censo Ecuador*. Recuperado el 03 de 11 de 2025, de https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Presentacion_Nacional_2da_entrega.pdf
- Jiménez Ulate, J. (27 de Octubre de 2022). *Hacia una visión sistémica de la empleabilidad*. Obtenido de Scielo: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/abra/v42n65/2215-2997-abra-42-65-24.pdf>
- Junco Chávez, M. J. (20 de Junio de 2023). *Factores que intervienen en el desempeño laboral del personal sanitario en el contexto de servicios de la salud*.

Recuperado el 03 de 11 de 2025, de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21468>

Medina Romero, M. Á., Rojas León, C. R., & Bustamante, W. (Febrero de 2023). *Metodología de la Investigación. Técnicas e Instrumentos de Investigación*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/381093628_Metodologia_de_la_Investigacion_Tecnicas_e_Instrumentos_de_Investigacion

Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. (25 de Enero de 2021). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura. (20 de Mayo de 2021). *MinEduc pone a disposición de la comunidad el documento “Transformaciones Educativas en Ecuador”*. Recuperado el 06 de 11 de 2025, de Ministerio de Educación, Deporte y Cultura: <https://educacion.gob.ec/mineduc-pone-a-disposicion-de-la-comunidad-el-documento-transformaciones-educativas-en-ecuador/>

MJV Team. (31 de 01 de 2022). *De un mundo VUCA a uno BANI: cómo ha cambiado la incertidumbre y cómo puede prepararse su compañía*. Recuperado el 03 de 11 de 2025, de MJV: <https://www.mjvinnovation.com/es/blog/de-un-mundo-vuca-a-uno-bani/>

Mohanta, B., Nanda, P., & Patnaik, S. (Enero de 2020). *Gestión de VUCA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad) mediante técnicas de aprendizaje automático en el paradigma de la Industria 4.0*. doi:DOI: 10.1007/978-3-030-25778-1_1

- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania Contreras, R. D. (2021). *Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185451>
- Nulty, D. D. (23 de Abril de 2008). *The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done?* doi:<http://dx.doi.org/10.1080/02602930701293231>
- OIT. (8 de Diciembre de 2023). *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-de-la-oit-sobre-competencias-y-aprendizaje-permanente-2030>
- Ontiveros Cepeda, R. (2023). Interaccionismo Sinérgico: Entornos VUCA/BANI e Inteligencia Artificial en la Educación. *Revista Científic*. Recuperado el 05 de 11 de 2025, de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1246/1442
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2025). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Recuperado el 04 de 11 de 2025, de Organización de las Naciones Unidas (ONU): <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Prieto, E. (21 de Julio de 2023). *¿Qué es la administración de empresas?* Obtenido de SNHU: <https://es.snhu.edu/blog/que-es-la-administracion-de-empresas>

- Quintero Montaña, W. J. (13 de Noviembre de 2020). *La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239
- Ramos Galarza, C. (21 de Octubre de 2020). *LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Cienciamérica: <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- Rivera de Parada, A., Mainegra Fernández, D., & Pineda Rivas, E. E. (2024). Competencias genéricas de los profesionales universitarios priorizadas por el sector laboral: estudio referencial. *Cooperativismo y Desarrollo*. Recuperado el 06 de 11 de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2024000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez Vieira, M., Maiuri del Buono, C., & Marín Díaz, J. (2024). Navegando los entornos BANI: desafíos y oportunidades en un mundo en transformación. *Revista EDICIC*. doi:<https://doi.org/10.62758/re.4324>
- Román Barrado, A., & Centella Moyano, M. (2020). Apuntes sobre empleabilidad en la ciudad de Badajoz. *Apuntes para la historia de la ciudad de Badajoz*. Recuperado el 03 de 11 de 2025, de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreEmpleabilidadEnLaCiudadDeBadajoz-8294392.pdf>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (4 de Julio de 2023). *ACUERDO Nro. SENESCYT-SENESCYT-2023-0003-AC*. Obtenido de Registro Único: <https://www.registrounicoedusup.gob.ec/media/2023/07/SENESCYT-SENESCYT-2023-0003-AC.pdf>

- Sen, S., & Yildirim, I. (Septiembre de 2022). *Un tutorial sobre cómo realizar metanálisis con IBM SPSS Statistics*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/363739887_A_Tutorial_on_How_to_Conduct_Meta-Analysis_with_IBM_SPSS_Statistics
- Smyth, J. D., Christian, L. M., & Dillman, D. A. (2000). *Internet, Phone, Mail and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design*. Obtenido de <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-2753682-49f7ffb446.pdf>
- UCSG. (2023). *Informe de empleabilidad*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/vinculacion/programa-atencion-graduados/graduados/INFORME-EMPLEABILIDAD-2023.pdf>
- UCSG. (2025). *Carrera de Administración de Empresas*. Recuperado el 01 de 11 de 2025, de Universidad Católica Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/fee/c004050/>
- UCSG. (2025). *Programa de atención a Graduados*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/vinculacion/programa-de-atencion-a-graduados/>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2016). *Estatuto de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/transparencia/ESTATUTO_2016-Aprobado-CES.pdf
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (8 de Febrero de 2025). *Misión Visión*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/fee/mision-vision/>

- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (8 de Febrero de 2025). *Reseña Histórica*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/fee/resena-historica/>
- Vargas Sánchez, M., & Lara Lojano, D. (2023). La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6056
- Varona Albán, J., & Ramos Benítez, M. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Recuperado el 03 de 11 de 2025, de <https://www.redalyc.org/journal/1942/194276552011/html/>
- Villalobos Antúnez, J. V., Ramírez Molina, R. I., Severino González, P., & Caldera Ynfante, J. E. (18 de Octubre de 2022). *Entornos BANI y sociedad digital. Cuestiones epistemológicas desde la sistemología interpretativa y la complejidad*. Obtenido de Saperes Universitas: <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/335/571>
- Villamar Vasquez, G., Villegas Yagual, F., García Larreta, F., & Viteri Poveda, C. (07 de 2024). Calidad de la educación superior. Caso Ecuador. *RECIMUNDO*. doi:<https://doi.org/10.26820/recimundo/8>.
- Yépez Holguín, J., Faggioni Coombo, K., Ortiz Chóez, G., & Loaiza Massuh, E. (2025). Pertinencia de la oferta académica universitaria respecto al mercado laboral ecuatoriano: un análisis predictivo. *Sinergia Académica*. doi:<https://doi.org/10.51736/sa591>
- Zambrano Moran, M., Arboleda Romero, L., Navia Torres, E., Llerena Guevara, R., & Chang Rizo, F. (07 de 2025). El impacto de la educación en la empleabilidad en Ecuador: Un análisis econométrico basado en datos de la Encuesta Nacional

de empleo, desempleo y subempleo. *Latam. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.*

doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4162>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Baque Almeida, Uber Geremy**, con C.C: #1351438187 autor del trabajo de titulación: **Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **25 de febrero de 2026**

f.

Baque Almeida, Uber Geremy

C.C: **1351438187**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar**, con C.C: # 0923393433 autora del trabajo de titulación: **Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **25 de febrero de 2026**

f. _____

Pallo Núñez, Gabriela Del Pilar

C.C: 0923393433



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Estudio de empleabilidad para la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Uber Geremy, Baque Almeida Gabriela Del Pilar, Pallo Núñez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	David Coello Cazar		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	82
ÁREAS TEMÁTICAS:	mercado laboral, formación académica, inserción laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	empleabilidad, competencias profesionales, mercado laboral, educación superior, graduados, Administración de Empresas		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de empleabilidad y la relación entre las competencias adquiridas por los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y las exigencias del mercado laboral en la ciudad de Guayaquil. El estudio se diseñó mediante un enfoque mixto, con un diseño no experimental y transversal. Se aplicó una encuesta estructurada escala Likert a los graduados de la carrera para recolectar información, complementada con una entrevista semiestructurada dirigida a un empleador y experto en gestión del talento humano. Los resultados muestran que una proporción significativa de los graduados están empleados en el mercado laboral; sin embargo, se han encontrado diferencias en la correspondencia entre la formación académica y el ámbito profesional. También se han observado diferencias en los niveles de ingresos, los puestos ocupados y las percepciones de estabilidad laboral. En relación con las competencias, los titulados muestran fortalezas en habilidades transversales como el trabajo en equipo, la comunicación, la adaptabilidad y la motivación, aunque se encuentran niveles mixtos en habilidades digitales, preparación de entrevistas y claridad del perfil profesional. Finalmente, los resultados revelan el impacto del contexto económico, la institución educativa y la política nacional sobre el empleo, subrayando la necesidad de fortalecer las estrategias académicas y los vínculos con el sector productivo para mejorar la colocación de los graduados y el desarrollo profesional.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 97 896 1271 +593 96 132 6255		E-mail: uberbaque30@gmail.com gabrielapn25@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: David Coello Cazar Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			