



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**Estudio de Pertinencia de la Carrera de Administración de Empresas de
la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.**

AUTORES:

Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides
Pincay Yoza, Maryorie Alexandra

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

TUTORA:

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD

Guayaquil, Ecuador
02 de septiembre del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides** y **Pincay Yoza, Maryorie Alexandra** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Administración de Empresas**.

TUTORA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio de Pertinencia de 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 02 del mes de septiembre del año 2026

AUTOR



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ERACLIDES
ZAMBRANO CABRERA**

f. _____
Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Pincay Yoza, Maryorie Alexandra

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio de Pertinencia de 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 02 del mes de septiembre del año 2026

AUTORA

f. _____

Pincay Yoza, Maryorie Alexandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, Zambrano Cabrera Carlos Eráclides

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio de Pertinencia de 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 02 del mes de septiembre del año 2026

AUTOR



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
CARLOS ERACLIDES
ZAMBRANO CABRERA

f. _____
Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, Pincay Yoza Maryorie Alexandra

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio de Pertinencia de 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 02 del mes de septiembre del año 2026

AUTORA

f. _____

Pincay Yoza, Maryorie Alexandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Maryorie.Pincay_Carlos.Zambrano

ID : 1e8991189f08972dc79877f200d59a1ae752efc3



<1%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Maryorie.Pincay_Carlos.Zambrano.txt
Tamaño del archivo original : 3,17 MB
Número de palabras : 29.632

Depositante : Yanina Shegia Bajaña Villagomez
Fecha de depósito : 23 de agosto de 2026
Tipo de carga : interface
Fecha de fin de análisis : 23 de agosto de 2026

TUTORA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD

AUTOR



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ERACLIDES
ZAMBRANO CABRERA**

f. _____

Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides

AUTORA

f. _____

Pincay Yoza, Maryorie Alexandra

AGRADECIMIENTO

La culminación de esta tesis representa para mí el cierre de una etapa muy importante marcada por aprendizajes, retos, momentos de incertidumbre y sobre todo, crecimiento personal. Llegar hasta aquí me permite mirar hacia atrás y reconocer todo el esfuerzo que ha sido necesario para alcanzar esta meta, por lo que quiero agradecer a quienes estuvieron presentes durante este camino.

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza, sabiduría y perseverancia para continuar incluso en aquellos momentos en los que sentí cansancio o dudas. Gracias por permitirme seguir adelante, aprender de cada dificultad y llegar a cumplir una meta que durante mucho tiempo imaginé. A mis padres, mi más profundo agradecimiento. Gracias por su amor, paciencia, confianza y por estar a mi lado durante cada etapa de mi formación. Gracias por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba de mis capacidades, por cada sacrificio realizado y por impulsarme a no rendirme. Este logro también es de ustedes, porque su apoyo ha sido una parte fundamental de todo lo que he conseguido.

A mi tutora de tesis, agradezco sinceramente por su orientación, paciencia y por compartir sus conocimientos durante el desarrollo de esta investigación. Sus observaciones y recomendaciones fueron importantes para mejorar este trabajo y para aprender a enfrentar con mayor responsabilidad los diferentes desafíos que implica realizar una investigación.

También agradezco a todos los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quienes durante estos años aportaron a mi formación académica y profesional. Cada enseñanza, experiencia y conocimiento compartido forma parte de las herramientas que hoy me acompañan al iniciar una nueva etapa de mi vida.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de manera directa o indirecta, estuvieron presentes durante este proceso. A quienes me brindaron un consejo, una palabra de motivación o simplemente estuvieron ahí cuando lo necesité, gracias.

Culminar esta tesis no solo representa alcanzar un objetivo académico, sino también demostrarme que soy capaz de enfrentar los retos y seguir adelante a pesar de las dificultades. Me quedo con cada aprendizaje y con la satisfacción de saber que todo el esfuerzo realizado tuvo un propósito.

Maryorie Alexandra Pincay Yoza

DEDICATORIA

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios por guiar mis pasos darme fortaleza en los momentos difíciles y permitirme llegar hasta este momento. Gracias por acompañarme durante este camino y por darme la perseverancia necesaria para no rendirme cuando las cosas no fueron como esperaba. A mis padres, quienes han sido mi mayor inspiración y uno de los pilares fundamentales de mi vida. Les dedico este logro porque detrás de él también están sus esfuerzos, sus sacrificios, sus consejos y sobre todo, la confianza que siempre han depositado en mí. Gracias por creer en mis capacidades incluso cuando yo misma llegué a dudar de ellas. Cada palabra de apoyo y cada gesto de amor fueron importantes para continuar. Este logro también les pertenece.

A mi familia, por acompañarme durante esta etapa, por su cariño, comprensión y por estar presentes en los momentos importantes. Gracias por ser parte de mi vida y por brindarme la motivación necesaria para seguir construyendo mis sueños.

Dedico también este trabajo a la persona en la que me he convertido durante estos años.

A esa versión de mí que tuvo momentos de cansancio, dudas y dificultades, pero que decidió continuar. Cada noche de desvelo, cada preocupación, cada reto y cada aprendizaje fueron parte de un proceso que me permitió crecer y conocer mejor mis capacidades. Esta

tesis representa más que la culminación de una carrera. Representa el esfuerzo de varios años, las experiencias que me hicieron crecer y la satisfacción de haber alcanzado una meta que en algún momento parecía muy lejana. También representa el inicio de una nueva etapa, llena de nuevos retos, sueños y oportunidades.

Finalmente, me dedico este logro a mí misma, por haber tenido la valentía de continuar, por no rendirme y por demostrarme que, aunque el camino pueda ser difícil, con esfuerzo, disciplina y perseverancia es posible alcanzar aquello que nos proponemos. Hoy

cierro una etapa con gratitud y orgullo, llevando conmigo todo lo aprendido y con la ilusión de seguir construyendo nuevas metas.

Maryorie Alexandra Pincay Yoza

.

AGRADECIMIENTO

La culminación de esta tesis representa mucho más que el cierre de una etapa académica; simboliza el resultado de un camino marcado por aprendizajes, desafíos, sacrificios y, sobre todo, crecimiento personal. Al llegar a este momento, deseo expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a Dios, por haberme concedido la fortaleza, sabiduría y perseverancia para continuar adelante aun en aquellos momentos en los que el camino parecía difícil. Gracias por darme la voluntad de no rendirme y permitirme alcanzar una meta que durante tanto tiempo anhelé.

Expreso también mi más sincero agradecimiento a mi tutora de tesis, por compartir generosamente sus conocimientos, por su orientación y por acompañarme con paciencia y dedicación durante el desarrollo de esta investigación. Sus observaciones, recomendaciones y enseñanzas fueron fundamentales para fortalecer este trabajo y, al mismo tiempo, contribuyeron a mi formación como futuro profesional. A los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mi profundo agradecimiento por haber sido parte esencial de mi formación académica y profesional. A lo largo de estos años, cada uno de ustedes no solo compartió conocimientos, sino también experiencias y enseñanzas que trascienden las aulas y que llevaré conmigo en mi vida profesional y personal. De manera especial, agradezco a todas las personas que hicieron posible el desarrollo de esta investigación, particularmente a los graduados y expertos que generosamente dedicaron parte de su tiempo para participar en las encuestas y entrevistas. Su disposición, colaboración y aportes fueron fundamentales para la realización de este estudio.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera, estuvieron presentes durante este recorrido y que aportaron, quizá sin saberlo, un granito de arena para que hoy pueda culminar esta etapa. Cada palabra de apoyo, cada gesto de confianza y cada momento compartido forman parte de este logro.

A todos ustedes, mi más profundo y sincero agradecimiento. Este logro no representa únicamente el final de un proceso, sino también el comienzo de una nueva etapa, y me llevo conmigo la gratitud por todas las personas que hicieron posible llegar hasta aquí.

Carlos Eraclides Zambrano Cabrera

DEDICATORIA

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios, por guiar cada uno de mis pasos, darme la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo y recordarme, incluso en los momentos más difíciles, que todo esfuerzo realizado con fe y perseverancia encuentra su recompensa. A mis padres, quienes han sido mi mayor inspiración, mi ejemplo y el pilar fundamental de mi vida. Gracias por su amor incondicional, por cada sacrificio, por su paciencia y, sobre todo, por creer en mí incluso en aquellos momentos en los que yo mismo llegué a dudar de mis capacidades. Cada uno de sus esfuerzos ha sido una motivación para seguir adelante y convertirme en la persona y profesional que aspiro a ser. Este logro también les pertenece, porque detrás de él está todo lo que ustedes han hecho por mí.

A mi familia, por acompañarme a lo largo de este proceso, por su comprensión, cariño y por cada palabra de aliento que me impulsó a continuar. Su apoyo ha sido una fuente constante de motivación y un recordatorio de que nunca he estado solo en este camino.

También dedico este trabajo a la persona en la que me estoy convirtiendo. A quien aprendió a levantarse después de cada dificultad, a seguir adelante después de cada tropiezo y a comprender que los grandes logros requieren tiempo, sacrificio y constancia. Cada noche de desvelo, cada reto superado y cada aprendizaje adquirido forman parte de este recorrido y representan la evidencia de que aquello que alguna vez pareció lejano puede convertirse en realidad cuando existe determinación para perseguirlo.

Finalmente, dedico esta tesis a todas las personas que tienen un sueño y luchan día a día por hacerlo realidad. Que este logro sea un pequeño recordatorio de que ninguna meta está demasiado lejos cuando se persigue con esfuerzo, perseverancia, disciplina y la convicción de no rendirse. Que cada dificultad sea vista como una oportunidad para crecer y que cada paso, por pequeño que parezca, nos acerque un poco más a aquello que alguna vez soñamos alcanzar.

Carlos Eraclides Zambrano Cabrera



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

f. _____

Govea Andrade Flor Karina, PhD.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Coello Cazar David, Mgs.

OPONENTE

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCION	2
Antecedentes del Problema	2
Planteamiento del Problema	3
Justificación de la Investigación	4
Formulación del Problema	5
Objetivos	6
<i>Objetivo General</i>	6
<i>Objetivos Específicos</i>	6
Proposición	6
Delimitación	6
Limitación	7
Capítulo I: Marco Teórico, Conceptual, Referencial, Legal	9
Marco Teórico	9
<i>Pertinencia y Transformación de la Educación Superior</i>	9
<i>Teoría de la Crisis Educativa y Adecuación al Entorno</i>	10
<i>Educación Contextualizada y Teoría Crítica del Aprendizaje</i>	10
<i>Funcionalismo y Papel de la Educación dentro de la Estructura Social</i> .	10
Marco Conceptual	12
<i>Pertinencia Académica</i>	13
<i>Currículo Universitario</i>	13
<i>Mercado Laboral</i>	13
<i>Competencias Profesionales</i>	13
<i>Capital Humano</i>	14
<i>Empleabilidad</i>	4
<i>Vinculación con el Sector Productivo</i>	4
Marco Referencial	15
Marco Legal	17

<i>Constitución de la República</i>	17
<i>Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)</i>	17
<i>Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior</i>	18
Capítulo II: Marco Metodológico	20
Enfoque de la Investigación	20
Métodos de la Investigación	21
Alcance de la Investigación	23
Diseño de la Investigación y Corte de Tiempo	24
Población.....	24
Muestra	27
Capítulo III: Análisis de Datos	34
Caracterización de los Participantes.....	34
<i>Edad de los Participantes</i>	35
<i>Sexo de los Participantes</i>	31
Análisis de la Variable Pertinencia	39
Análisis de las Seis Secciones.....	49
Discusión de los Resultados.....	71
Capítulo IV: Diseño de Estrategias	79
Fundamentación de la Propuesta	80
Objetivo de la Propuesta	81
Ejes Estratégicos de la Propuesta.....	82
Desarrollo de las Estrategias Propuestas.....	82
Conclusiones y Recomendaciones	84
Conclusiones	88
Recomendaciones.....	89
Referencias.....	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de Graduados (2017 - 2025).....	25
Tabla 2	Descripción perfil del Experto I.....	26
Tabla 3	Descripción perfil del Experto II.....	27
Tabla 4	Operacionalización de variables – Parte 1	30
Tabla 5	Operacionalización de variables – Parte 2	31
Tabla 6	Operacionalización de variables – Parte 3	32
Tabla 7	Distribución de los participantes según grupo de edad.	35
Tabla 8	Distribución de los Participantes según Sexo.....	35
Tabla 9	Nivel de Estudios de los Participantes.	36
Tabla 10	Principales años de graduación representados en la muestra	36
Tabla 11	Distribución según Nivel de Ingresos	37
Tabla 12	Cargo actual de los participantes.....	38
Tabla 13	Situación laboral de los participantes.....	38
Tabla 14	Resultados de la Dimensión Actualización Curricular.....	40
Tabla 15	Resultados de la dimensión Competencias Profesionales	42
Tabla 16	Resultados de la Dimensión Vinculación Empresarial	43
Tabla 17	Resultados de la Dimensión Empleabilidad.....	45
Tabla 18	Resultados de la Dimensión Innovación y Emprendimiento	46
Tabla 19	Resultados de la Dimensión Pertinencia	48
Tabla 20	Resultados Globales de las Dimensiones	49
Tabla 21	Valoración de las Dimensiones Según Edad.....	51
Tabla 22	Valoración de las Dimensiones Según Sexo	52
Tabla 23	Valoración de las Dimensiones Según Nivel de Estudios.....	53
Tabla 24	Valoración Según Periodo de Graduación	54
Tabla 25	Agrupación de Categorías	55
Tabla 26	Valoración Según Cargo Profesional	55
Tabla 27	Valoración según Situación Laboral	56
Tabla 28	Síntesis de los Principales Hallazgos Obtenidos.....	57
Tabla 29	Análisis Comparativo de la Pregunta 1	59
Tabla 30	Análisis Comparativo de la Pregunta 2	60
Tabla 31	Análisis Comparativo de la Pregunta 3	61
Tabla 32	Análisis Comparativo de la Pregunta 4	62
Tabla 33	Análisis Comparativo de la Pregunta 5	63
Tabla 34	Análisis Comparativo de la Pregunta 6	64
Tabla 35	Análisis Comparativo de la Pregunta 7	65
Tabla 36	Análisis Comparativo de la Pregunta 8	66
Tabla 37	Análisis Comparativo de la Pregunta 9	67
Tabla 38	Análisis Comparativo de la Pregunta 10	68
Tabla 39	Análisis Comparativo de la Pregunta 11	69
Tabla 40	Análisis Comparativo de la pregunta 12	70
Tabla 41	Síntesis de hallazgos que fundamentan la propuesta.....	78
Tabla 42	Correspondencia entre diagnóstico y orientación de la propuesta	81
Tabla 43	Ejes Estratégicos de la Propuesta	82
Tabla 44	Ejes Estratégicos de la Propuesta	87

INDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1 Árbol de Problemas	4
--	---

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mediante el análisis de la relación entre la formación académica, las necesidades del mercado laboral y las tendencias del entorno empresarial, con el propósito de formular estrategias que contribuyan a su actualización y sostenibilidad. Se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. El componente cuantitativo comprendió la aplicación de una encuesta estructurada a 61 graduados, organizada en seis dimensiones: actualización curricular, competencias profesionales, vinculación, empleabilidad, innovación y emprendimiento, y pertinencia. El componente cualitativo se sustentó en entrevistas semiestructuradas realizadas a dos expertas vinculadas con el entorno empresarial. La integración de ambas fuentes mediante triangulación permitió obtener una comprensión complementaria del fenómeno estudiado. Los resultados evidenciaron una valoración favorable de la pertinencia de la carrera, destacándose como fortalezas el desarrollo de competencias profesionales, la innovación y las prácticas preprofesionales. A su vez, se identificaron oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la actualización curricular, la articulación entre teoría y práctica, la preparación frente a las nuevas exigencias laborales y la vinculación con el sector productivo. Se concluye que la carrera mantiene una pertinencia favorable dentro del contexto analizado, cuya sostenibilidad requiere procesos continuos de actualización, adaptación y mejora.

Palabras Claves: Pertinencia Universitaria, Administración de Empresas, Competencias Profesionales, Empleabilidad, Actualización Curricular, Mercado Laboral.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate the relevance of the Business Administration program at Universidad Católica de Santiago de Guayaquil by analyzing the relationship between the academic education provided, labor market needs, and current trends in the business environment, with the purpose of proposing strategies that contribute to the program's continuous updating and sustainability. A mixed-methods approach was adopted, with a descriptive scope and a non-experimental, cross-sectional design. The quantitative component consisted of a structured survey administered to 61 graduates and organized into six dimensions: curriculum updating, professional competencies, external engagement, employability, innovation and entrepreneurship, and relevance. The qualitative component was based on semi-structured interviews conducted with two experts connected to the business environment. The integration of both sources through triangulation provided a complementary understanding of the phenomenon under study. The findings showed a favorable assessment of the program's relevance, with professional competency development, innovation, and pre-professional internships emerging as key strengths. At the same time, opportunities for improvement were identified in curriculum updating, the integration of theory and practice, preparation for evolving labor market demands, and stronger engagement with the productive sector. It is concluded that the program remains relevant within the context analyzed; however, sustaining this relevance requires continuous processes of updating, adaptation, and improvement.

KEY WORDS: higher education relevance, Business Administration, professional competencies, employability, curriculum updating, labor market.

INTRODUCCION

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), fundada en 1962, ha mantenido desde sus inicios el compromiso de ofrecer una educación superior fundamentada en principios humanistas y cristianos, adaptándose progresivamente a las necesidades académicas y sociales del país como respuesta al crecimiento institucional de la UCSG y a la necesidad de profesionales con competencias en gestión organizacional. En 1966 se creó la carrera de Administración de Empresas. Su implementación tuvo como finalidad aportar el desarrollo económico y empresarial de la región mediante la formación de profesionales con capacidades para liderar gestionar organizaciones y enfrentar los retos propios del ámbito administrativo (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

Desde su creación la carrera ha atravesado diversos procesos de revisión y actualización curricular, todos orientados a mantener la calidad de la formación académica y a responder tanto a las transformaciones del entorno empresarial como las disposiciones establecidas por el sistema de educación superior ecuatoriano. Estos cambios han incluido modificaciones en las modalidades de estudios, prácticas preprofesionales, recursos digitales y estrategias académicas que fortalecen la formación de los estudiantes (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

Hoy en día, la carrera de Administración de Empresas de la UCSG resalta por mantener un enfoque moderno e innovador, en dónde el desarrollo de competencias estratégicas, éticas y gerenciales son el foco de orientación para los futuros administradores, incentivando la vinculación con el sector productivo, el aprendizaje práctico y la investigación. También, los informes de la Facultad de Economía y Empresa muestran el compromiso constante con la mejora continua, la excelencia académica y la pertinencia de la carrera frente a los desafíos empresariales del presente (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

Antecedentes del Problema

La educación superior desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social mediante la formación de profesionales capaces de responder a las necesidades del entorno productivo. En Ecuador, las instituciones de educación superior han fortalecido los procesos de evaluación y aseguramiento de la calidad para garantizar la correspondencia de la oferta académica con las demandas laborales y el desarrollo nacional (Chacán, 2017)

En este contexto, Administración de Empresas mantiene una amplia presencia en la oferta universitaria debido a su diversidad ocupacional y demanda estudiantil. Esta

expansión plantea la necesidad de evaluar su correspondencia con las necesidades del mercado laboral y las oportunidades de inserción profesional de sus graduados (Camañero, 2016)

Uno de los principales indicadores para evaluar la pertinencia de una carrera es la empleabilidad de sus graduados. En Ecuador, (Benites Cañizares & Chica Hidrobo, 2017) analizaron a 74 egresados y graduados de Administración de Empresas, encontrando que algunos continuaron con estudios de posgrado, desarrollaron emprendimientos propios y lograron una valoración favorable por parte de los empleadores respecto a su desempeño profesional. Sin embargo, también identificaron aspectos que requieren fortalecimiento, especialmente la actualización curricular y el dominio del idioma inglés.

De manera similar, (Guzhñay Zurita, 2016), a partir de un estudio realizado con 137 graduados y 120 empresas, evidenció una favorable inserción laboral del perfil administrativo, relacionada principalmente con la demanda de competencias gerenciales y capacidades para la gestión organizacional. En conjunto, estos resultados resaltan la necesidad de revisar periódicamente la formación universitaria para asegurar que las competencias desarrolladas respondan de manera efectiva a las necesidades y cambios del entorno empresarial.

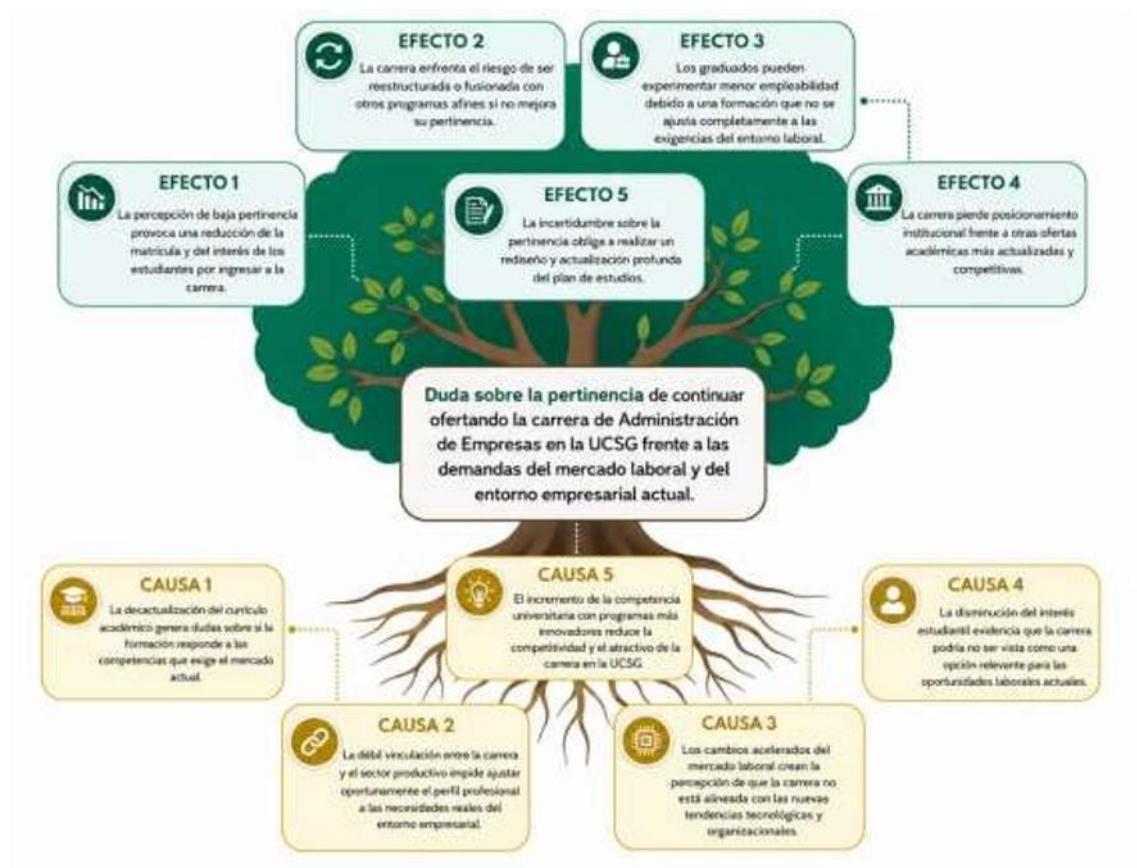
Planteamiento del Problema

En la actualidad, las instituciones de educación superior tienen el reto permanente de asegurar que sus programas académicos respondan a las necesidades del entorno profesional y empresarial. En este contexto, la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, respaldada por su trayectoria en la formación de profesionales para el sector empresarial, enfrenta la necesidad de evaluar su pertinencia académica y determinar en qué medida su formación responde a las demandas actuales del entorno.

En este escenario, resulta fundamental evaluar si la formación que ofrece la carrera se mantiene alineada con las necesidades del entorno productivo y con las expectativas de los diferentes actores involucrados. En los últimos años el mercado laboral ha experimentado importantes transformaciones que han redefinido el perfil profesional del administrador de empresas. La incorporación de nuevas tecnologías, la automatización de procesos, el fortalecimiento del ecosistema emprendedor y la diversificación de los ámbitos de gestión empresarial han generado una creciente demanda de profesionales con competencias actualizadas y capacidad de adaptarse a un entorno organizacional en constante evolución.

En este contexto surge la necesidad de analizar si la oferta académica de la carrera de Administración de Empresas responde de manera efectiva a las exigencias de mercado laboral y a las expectativas del entorno empresarial garantizando una formación pertinente frente a los desafíos actuales y futuros. También reflexionar sobre la posibilidad de implementar procesos de actualización curricular, estrategias de ajustes en la estructura académica con áreas relacionadas que logren fortalecer la relevancia y competitividad institucional de la carrera a largo plazo.

Figura 1
Árbol de Problemas



Justificación de la Investigación

La pertinencia de una carrera universitaria está estrechamente relacionada con su capacidad para responder a las necesidades y cambios del entorno económico, laboral y social. Desde esta perspectiva, la carrera de Administración de Empresas de la UCSG requiere una evaluación integral que permita conocer su nivel de pertinencia, el grado de actualización de su propuesta académica y su capacidad para adaptarse a las demandas actuales del mercado laboral y empresarial.

La presente investigación se justifica porque permitirá obtener información objetiva

sobre la situación actual de la carrera y generar evidencia útil para apoyar la toma de decisiones académicas y los procesos de actualización y mejora continua. Asimismo, contribuirá a identificar aspectos que pueden ser fortalecidos y a estrechar la relación entre la universidad y el sector productivo, promoviendo una formación más acorde con las necesidades del entorno empresarial. Los beneficiarios directos serán la Facultad de Economía y Empresa, así como los

estudiantes y docentes de la carrera de Administración de Empresas. De manera indirecta, los graduados, empleadores y futuros aspirantes también se beneficiarán al contar con una propuesta académica orientada al desarrollo de competencias profesionales pertinentes. En este sentido, los resultados podrán aportar información que facilite la toma de decisiones curriculares y contribuya a fortalecer la formación de profesionales preparados para responder a las exigencias del mercado laboral, favoreciendo su empleabilidad y desempeño profesional. Finalmente, desde el ámbito metodológico, esta investigación podrá servir como referencia para futuros estudios relacionados con la pertinencia universitaria, la actualización curricular y la calidad de la educación superior. Los resultados y el proceso desarrollado podrán constituir una base para nuevos análisis y para el fortalecimiento de estrategias de mejora continua dentro de la formación universitaria.

Formulación del Problema

¿En qué medida el programa académico de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil responde de forma pertinente a las necesidades del mercado laboral y a las actuales demandas del entorno empresarial?

De esta pregunta se derivan los siguientes cuestionamientos específicos:

- ¿Cuáles son las teorías, conceptos e investigaciones que permiten comprender y analizar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas en el contexto de educación superior?
- ¿Qué herramientas metodológicas e indicadores posibilita evaluar el nivel de pertinencia del programa académico en relación con las necesidades del entorno empresarial y laboral?
- ¿En qué medida el currículo actual de la carrera responde a las competencias y habilidades que exige el mercado laboral contemporáneo?
- ¿Cuáles son las percepciones de los expertos sobre la pertinencia y actualidad de la

carrera?

- ¿Qué estrategias podrían implementarse para reforzar la pertinencia y sostenibilidad de la carrera dentro de la oferta académica de la UCSG?

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mediante un análisis de la relación entre la formación académica ofrecida, las necesidades del mercado laboral y las tendencias del entorno

empresarial, con el propósito de generar estrategias de mejora que contribuyan a la actualización curricular y la sostenibilidad de la carrera.

Objetivos Específicos

1. Analizar los fundamentos teóricos, conceptuales y normativos relacionados con la pertinencia de las carreras universitarias.
2. Determinar los criterios e indicadores que permitan evaluar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas frente a las demandas del entorno laboral y empresarial.
3. Analizar la correspondencia entre el currículo vigente, las competencias profesionales desarrolladas y las demandas del mercado laboral, considerando las percepciones de graduados y expertos.
4. Diseñar estrategias que podrían implementarse para fortalecer la pertinencia y sostenibilidad de la carrera dentro de la oferta académica de la UCSG.

Proposición

La continuidad de la oferta académica de la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil resulta pertinente en la medida que mantiene relación con las necesidades del mercado laboral, las expectativas de formación profesional de los actores involucrados y las competencias demandadas por el entorno empresarial contemporáneo.

Delimitación

La presente investigación analiza la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG frente a las necesidades actuales del mercado laboral y empresarial. Para ello, se considera la malla curricular vigente, las competencias profesionales que desarrolla y su relación con los perfiles y habilidades demandados por el sector productivo.

El estudio se concentra exclusivamente en esta carrera, por lo que no contempla comparaciones con otros programas académicos o instituciones de educación superior.

La investigación se desarrolla en la Facultad de Economía y Empresa de la UCSG, ubicada en la ciudad de Guayaquil. En consecuencia, los resultados reflejan las características y condiciones propias de este contexto institucional. El análisis toma en cuenta la situación actual de la carrera, las competencias que promueve y las principales tendencias del mercado laboral, con el propósito de determinar en qué medida su propuesta académica responde a los cambios y desafíos del entorno organizacional y económico.

Las unidades de análisis están conformadas por docentes y graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, además de expertos seleccionados por su experiencia en los ámbitos académico y empresarial. No se consideran estudiantes que actualmente cursan

la carrera, debido a que el estudio busca conocer la percepción de quienes ya culminaron su formación y de profesionales con experiencia, en correspondencia con los objetivos planteados.

Limitación

El desarrollo del estudio puede estar condicionado por algunas limitaciones, principalmente relacionadas con el acceso a información actualizada sobre empleabilidad, seguimiento a graduados y determinados datos institucionales. De igual manera, la obtención de información dependerá de la disponibilidad y participación de los graduados, docentes y expertos convocados para las encuestas y entrevistas.

Otra limitación está relacionada con el tiempo disponible para realizar la investigación, lo que puede influir en el alcance de la recolección y análisis de la información. Asimismo, los resultados se encuentran vinculados con la población y el contexto institucional definidos, por lo que su interpretación no necesariamente puede extenderse a otras carreras o instituciones de educación superior. Finalmente, las condiciones del entorno educativo y laboral pueden experimentar cambios durante el periodo de estudio, lo cual podría influir en las percepciones de los participantes y, en consecuencia, en la interpretación de los resultados.

El capítulo I presenta la problemática que da origen a la investigación, considerando las posibles brechas entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. También desarrolla el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación y la delimitación del estudio.

El capítulo II desarrolla el sustento teórico de la investigación a partir de la revisión de literatura científica, documentos institucionales y aportes relacionados con la pertinencia de la educación superior, la empleabilidad, las competencias profesionales y la vinculación entre la universidad y el sector productivo. Además, comprende los marcos teórico, conceptual, referencial y legal que respaldan el estudio.

El capítulo III describe la metodología empleada, incluyendo el enfoque, alcance y tipo de investigación, así como la población, las unidades de análisis, los criterios de selección, las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar la información y el procedimiento seguido para su análisis.

El capítulo IV presenta y analiza los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos a graduados, docentes y expertos de los ámbitos académico y empresarial. A partir de esta información, se identifican las principales fortalezas y oportunidades de mejora de la carrera, así como su capacidad para responder a las demandas actuales del entorno laboral y empresarial.

Capítulo I: Marco Teórico, Conceptual, Referencial, Legal

Se abordarán aspectos abstractos que servirán como base para la comprensión de lo que implica un estudio de pertinencia, además se incluirá la revisión de un marco referencial que constituyen varias investigaciones relacionadas con el tema de estudio, no sin antes también realizar un marco que conceptualice algunos de los términos pertinentes para comprender el enfoque de las variables que se abordan. Finalmente, se establece un marco legal que permita conocer los aspectos reguladores e instituciones que garantizan el desarrollo de la pertinencia de las carreras en el espectro universitario.

Marco Teórico

Pertinencia y Transformación de la Educación Superior

La pertinencia constituye uno de los principios centrales para examinar la calidad y sostenibilidad de la educación superior, debido a que permite determinar el nivel de correspondencia entre la formación académica impartida por las instituciones universitarias y las necesidades reales del entorno social, económico, cultural y laboral. Desde esta perspectiva, la pertinencia de una carrera universitaria no puede valorarse únicamente a partir de indicadores internos, como la matrícula, la permanencia o el número de graduados. También es necesario considerar su capacidad para formar profesionales preparados para responder a los cambios del entorno y contribuir al desarrollo del país (UNESCO, 2009). Esta necesidad cobra mayor importancia ante las transformaciones generadas por la globalización, el avance tecnológico y los cambios en las dinámicas laborales.

En este escenario, las instituciones de educación superior enfrentan el reto de mantener sus programas académicos actualizados y vinculados con las necesidades reales del entorno. Por ello, resulta fundamental revisar periódicamente los planes de estudio y las competencias que se desarrollan, de manera que la formación universitaria pueda responder de forma oportuna a las demandas del mercado laboral y a los nuevos desafíos del sector empresarial. Por lo que, fortalecer la pertinencia curricular implica promover el desarrollo de competencias profesionales que permitan a los futuros graduados desenvolverse de manera efectiva en escenarios cada vez más dinámicos y competitivos.

En este sentido la pertinencia constituye un criterio estratégico para valorar la vigencia de una carrera universitaria ya que permite determinar en qué medida la formación académica mantiene correspondencia con las demandas del entorno y contribuye al desarrollo de profesionales capaces de responder a los retos actuales y futuros. (Banco Mundial, 2019) ; (OCDE, 2019)

Teoría de la Crisis Educativa y Adecuación al Entorno

Uno de los aportes pioneros para comprender la pertinencia fue desarrollado por Coombs, (1968). quien argumentó que los sistemas educativos experimentan procesos de crisis cuando la velocidad del cambio económico y social supera la capacidad institucional de adaptación. Bajo este enfoque, ampliar la oferta académica no constituye, por sí mismo, una garantía de desarrollo si la formación impartida no mantiene una relación estrecha con las necesidades reales del mercado laboral y con las transformaciones que experimenta el entorno. La pertinencia de una carrera universitaria se sustenta en evidencia que permita valorar aspectos como la demanda ocupacional, la actualización permanente de su currículo, el desempeño de sus graduados y la contribución que estos generan en los ámbitos social, productivo y económico. Bajo esta lógica, la pertinencia deja de entenderse como una estipulación estática y pasa a concebirse como un proceso dinámico de ajuste permanente entre universidad y sociedad (Coombs, 1968) ; (UNESCO, 2009).

Educación Contextualizada y Teoría Crítica del Aprendizaje

Desde una perspectiva pedagógica, Freire (1970) sostiene que la educación cobra mayor sentido cuando se relaciona con la realidad social de los estudiantes y promueve una reflexión crítica sobre el entorno en el que se desenvuelven. Desde esta visión, el aprendizaje va más allá de la simple transmisión de conocimientos, ya que busca desarrollar en los estudiantes la capacidad de comprender, analizar y participar activamente en la transformación de su realidad. Si bien Freire no abordó de forma específica el concepto de pertinencia en educación superior sus aportes constituyen un referente para comprender que la formación profesional alcanza mayor relevancia cuando articula los procesos de enseñanza y aprendizaje con las necesidades sociales económicas y organizacionales. En el caso de la carrera de Administración de Empresas Esta perspectiva resulta especialmente significativa. Ya que demanda la formación de profesionales con capacidad para integrar escenarios complejos, tomar decisiones fundamentadas y proponer soluciones innovadoras frente a los desafíos del entorno empresarial. (Freire, 1970 ; Barnett, 2011).

Funcionalismo y Papel de la Educación dentro de la Estructura Social

Por parte del enfoque funcionalista, Parsons (1951) evidenció que el sistema educativo cumple una función estratégica dentro de la sociedad al preparar individuos para desempeñar roles productivos y conservar la estabilidad del sistema social. La educación

superior actúa como un mecanismo de formación y asignación de capacidades que permite responder a las necesidades institucionales y económicas existentes.

No obstante, las interpretaciones de esta teoría reconocen que el rol universitario no debe limitarse únicamente a reproducir estructuras sociales preexistentes. En la actualidad, se espera que las universidades desarrollen profesionales capaces de liderar procesos de transformación, innovación y adaptación frente a escenarios inciertos que se puedan presentar. En consecuencia, la pertinencia educativa conlleva formar individuos preparados para responder tanto a las necesidades actuales como a necesidades futuras del entorno laboral (Parsons, 1951); Brunner, 2019).

Teoría del Capital Humano y Legitimidad Profesional

Bourdieu (1986) planteó que la educación constituye un mecanismo de construcción de capital cultural, entendido como el conjunto de competencias, recursos y conocimientos que permiten mejorar la posición de los individuos dentro de determinados campos sociales y profesionales. El valor de la carrera universitaria no solo depende del título otorgado, sino del reconocimiento que el entorno laboral concede a las capacidades desarrolladas en el proceso formativo.

Esto permitió que la pertinencia dé una dimensión social más amplia, en donde la universidad no solo forma profesionales, sino que también individuos capaces de integrarse en espacios organizacionales. No obstante, la evaluación de la pertinencia de una carrera conlleva a analizar el nivel de aceptación y legitimidad del perfil profesional dentro del contexto económico donde se inserta (Bourdieu, 1986, págs. 241-258 ; Tünnermann, 2011).

Teoría del Capital Humano y Retorno de la Inversión Educativa

El capital humano que desarrolló Schultz (1961) y ampliada posteriormente por Becker (1993), sostiene que la educación representa una inversión que incrementa productividad, empleabilidad y oportunidades económicas futuras. Desde esta perspectiva, la formación universitaria adquiere valor cuando contribuye al fortalecimiento de capacidades que permitan generar mejores resultados individuales y colectivos.

En la actualidad, esta teoría continúa siendo uno de los principales referentes para evaluar pertinencia universitaria, debido a que establece un vínculo directo entre calidad educativa, crecimiento económico e inserción laboral. Aun así, investigaciones recientes indican que el desarrollo del capital humano debe complementarse con competencias

transversales asociadas a innovación, adaptación tecnológica, pensamiento crítico y aprendizaje continuo para responder a mercados laborales dinámicos y altamente competitivos (Schultz, 1961 ; Becker, 1993)

Sociedad del Conocimiento y Transformación Curricular

El acelerado desarrollo tecnológico y la transición hacia economías fundamentadas en el conocimiento han redefinido el papel de la educación superior y las competencias que demanda la sociedad actual. Mucho antes de que estos cambios se consolidaran. Toffler (1980) planteó que el conocimiento se convertiría en un recurso estratégico para el crecimiento económico y el desarrollo profesional. Desde esta perspectiva, el autor destacó la necesidad de fortalecer sistemas educativos más flexibles, innovadores y capaces de adaptarse a un entorno caracterizado por la transformación permanente.

Este planteamiento se mantiene vigente en la actualidad debido al impacto de procesos como automatización, innovación y digitalización organizacional sobre los perfiles profesionales demandados por el mercado contemporáneo. En efecto, las universidades deben incorporar procesos permanentes de actualización curricular y fortalecer competencias relacionadas con el análisis de datos, liderazgo, emprendimiento, sostenibilidad y transformación digital para garantizar la pertinencia de sus programas académicos (Toffler, 1980; CEPAL, 2021).

Marco Conceptual

Pertinencia Académica

La pertinencia académica constituye uno de los ejes fundamentales para valorar la calidad de la educación superior debido a que permite determinar el nivel de correspondencia entre los programas formativos y las necesidades del entorno social económico cultural y laboral. Ese concepto trasciende la simple actualización curricular y comprende la capacidad institucional para formar profesionales capaces de responder a escenarios dinámicos aportar al desarrollo sostenible y generar impacto dentro de la sociedad. En este sentido una oferta académica pertinente debe constituirse mediante procesos permanentes de adaptación y vinculación con los actores del entorno. (UNESCO, 2009).

A partir de la visión contemporánea, la pertenencia también implica reconocer que las universidades operan dentro de ecosistemas complejos donde intervienen estudiantes empleadores organismos reguladores y sectores productivos por ello mantener la

pertinencia requiere incorporar mecanismos de mejora continua que permitan ajustar metodologías contenidos y resultados de aprendizaje frente a nuevas exigencias tecnológicas y profesionales que se pueden generar en las carreras (Brunner, 2019; OCDE, 2019)

Currículo Universitario

El currículo universitario corresponde al conjunto organizado de objetivos formativos, contenidos, metodologías, competencias y estrategias de evaluación; que orientan el desarrollo del proceso educativo dentro de una institución de educación superior. Más allá de representar una estructura administrativa el currículo constituye el instrumento mediante el cual se define el perfil profesional que busca desarrollar en sus estudiantes a lo largo de la carrera (Stenhouse, 1975).

Las tendencias actuales sostienen que El currículo universitario debe mantener una estructura flexible y centrada en los resultados sobre el aprendizaje que permita responder de forma oportuna a cambios tecnológicos laborales y científicos. A pesar de ello, el diseño curricular de integrar competencias disciplinarias y transversales orientadas a fortalecer el pensamiento crítico Innovación resolución de problemas y capacidad de adaptación profesional (Díaz Barriga, 2013; Biggs & Taang, 2011).

Mercado Laboral

El mercado laboral puede entenderse como el espacio donde interactúan oferta y demanda de trabajo, determinando las características de los perfiles profesionales requeridos por organizaciones privadas y públicas. Su comportamiento está condicionado por factores sociales, tecnológicos, económicos y regulatorios que modifican continuamente las condiciones de competitividad y empleabilidad profesional (Blanchflower & Freeman, 200)

En el contexto actual, situaciones como la automatización, globalización, transformación digital y cambios organizacionales han generado nuevas exigencias para los profesionales universitarios. Por ende, las instituciones de educación superior deben evaluar permanentemente las dinámicas para asegurar que los procesos formativos continúen siendo coherentes de acuerdo a las competencias requeridas por el entorno ocupacional y empresarial (OIT, 2020; CEPAL, 2018).

Competencias Profesionales

Las competencias profesionales son un conjunto integrado de conocimientos,

habilidades, capacidades y actitudes que permitan a una persona desempeñarse en sus funciones laborales de manera eficiente. Este planteamiento supera modelos tradicionales centrados únicamente en acumulación de conocimientos teóricos y se direcciona hacia resultados de los conocimientos aplicados en el ejercicio profesional (Spencer & Spencer, 1993).

Con una vista sistemática, el desarrollo de competencias incluye dimensiones sociales, técnicas y estratégicas que refuerzan la capacidad del individuo para enfrentar escenarios cambiantes y dar soluciones a problemas complejos. No obstante, las universidades deben

ofrecer procesos educativos que favorezcan aprendizaje activo, construcción de capacidades y aplicación práctica transferibles al entorno laboral (Tobón, 2008; Yorke, 2006)

Capital Humano

El capital humano corresponde al conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y capacidades acumuladas por medio de procesos educativos y laborales que incrementan su potencial productivo y generan tanto beneficios sociales como económicos (Schultz, 1961).

Las investigaciones contemporáneas mantienen que el fortalecimiento del capital humano representa uno de los principales factores para impulsar la competitividad organizacional, innovación y crecimiento económico sostenible. Desde este enfoque, la educación superior cumple un papel estratégico al desarrollar capacidades que mejoren productividad y empleabilidad dentro de entornos cada vez más exigentes (Becker, 1993; Banco Mundial, 2020).

Empleabilidad

La empleabilidad hace referencia a la capacidad que posee una persona para acceder, mantenerse y progresar en el mercado laboral a partir de la integración de conocimientos, competencias, habilidades y una actitud de aprendizaje permanente.

Desde esa perspectiva el desarrollo profesional no depende únicamente del nivel de formación alcanzado sino también de la capacidad para adaptarse a los cambios del entorno, responder a nuevas exigencias ocupacionales y aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado laboral (Yorke, 2006)

En el ámbito de la educación superior la empleabilidad constituye uno de los principales Indicadores para valorar la pertinencia de una carrera universitaria ya que

evidencia el grado de correspondencia entre la formación académica y las competencias que demanda el sector productivo. En consecuencia, una mayor empleabilidad de los graduados refleja en términos generales una mejor articulación entre el currículo las necesidades del entorno empresarial y los requerimientos actuales del mercado laboral. Esta es la razón de que las universidades han fortalecido mecanismos de seguimiento a graduados y articulación con sectores productivos para retroalimentar procesos curriculares (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; OCDE, 2019). ***Vinculación con el Sector Productivo***

La vinculación con el sector productivo corresponde al conjunto de relaciones colaborativas establecidas entre universidades y organizaciones públicas o privadas para fortalecer la pertinencia educativa y favorecer el intercambio de conocimientos (Brunner, 2019). También, destacó que este tipo relación permite actualizar contenidos curriculares y mejorar la inserción laboral de los graduados. Adicional, Etzkowitz y Leydesdorff (2000) plantearon que la interacción entre universidad, empresa y gobierno brinda mayor relevancia a los mecanismos para construir sistemas educativos más permitentes y sostenibles.

Marco Referencial

El análisis de pertinencia dentro de la educación superior ha adquirido creciente relevancia durante las últimas décadas como respuesta a la necesidad de garantizar que las carreras universitarias mantengan coherencia con los cambios económicos, tecnológicos y sociales que afectan el desarrollo de los países. La evaluación de pertinencia se ha convertido en una herramienta estratégica para fortalecer calidad educativa, sostenibilidad institucional y formación profesional orientada a resultados (UNESCO, 2009; OCDE, 2019).

A nivel internacional, diversos organismos han señalado que las universidades deben superar modelos tradicionales centrados exclusivamente en transmisión de conocimiento y avanzar hacia esquemas orientados a innovación, empleabilidad y generación de impacto social. Bajo este enfoque, la calidad universitaria se relaciona directamente con la capacidad institucional para responder a necesidades actuales y futuras del entorno mediante programas académicos flexibles y actualizados (Banco Mundial, 2020; UNESCO, 2020).

En América Latina, uno de los desafíos que aún enfrenta la educación superior es lograr una mayor conexión entre la formación universitaria y las necesidades del mercado laboral. Frente a esta realidad, las instituciones de educación superior han desarrollado procesos de actualización curricular, fortalecimiento de competencias profesionales y

evaluación de los resultados formativos. Con estas acciones se busca que los programas académicos evolucionen junto con los cambios del entorno y respondan de manera más cercana a las necesidades de la sociedad y del sector productivo (CEPAL, 2018; Brunner, 2019). En Ecuador, esta relación adquiere especial importancia, ya que la pertinencia constituye uno de los principios que orientan el sistema de educación superior. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece que las universidades deben ofrecer programas académicos acordes con las necesidades nacionales, regionales y territoriales. Para ello, resulta necesario mantener procesos de planificación, seguimiento y evaluación que permitan fortalecer y mejorar continuamente la formación ofrecida (LOES, 2018).

El Consejo de Educación Superior (CES) establece que el diseño y rediseño de las carreras debe considerar estudios de pertinencia que analicen aspectos como las necesidades del mercado laboral y del territorio, las expectativas de los estudiantes, la empleabilidad de los graduados y los cambios del entorno productivo. De esta manera, los estudios de pertinencia permiten sustentar las decisiones relacionadas con la creación, continuidad y actualización de

las carreras, procurando que la formación universitaria conserve su relevancia frente a las nuevas demandas y transformaciones del contexto (CES, 2022).

Respecto a la carrera de Administración de Empresas, diversos estudios coinciden en que continúa siendo una de las áreas estratégicas para el crecimiento económico debido a su contribución en procesos de gestión organizacional, liderazgo, innovación y desarrollo empresarial. No obstante, también se reconoce la necesidad de actualizar permanentemente sus contenidos incorporando competencias vinculadas con transformación digital, sostenibilidad, análisis de datos y toma de decisiones basada en evidencia (Banco Mundial, 2020; OCDE, 2019).

En este contexto, el presente estudio busca analizar la pertinencia de continuar ofertando la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, considerando la relación entre formación académica, necesidades del mercado laboral, competencias profesionales demandadas y expectativas de los actores involucrados, con el propósito de aportar evidencia para la toma de decisiones institucionales orientadas al fortalecimiento de la calidad educativa (UNESCO, 2009; LOES, 2018).

Marco Legal

Constitución de la República

El Art. 27 de la Constitución de la República del Ecuador señala que la educación debe centrarse en la persona, promoviendo su desarrollo integral dentro del respeto a los derechos humanos, la democracia y un entorno ambiental sostenible. Establece que la educación debe ser participativa, obligatoria, democrática, intercultural, diversa e inclusiva, caracterizándose por su calidez y calidad. Asimismo, debe fomentar la equidad de género, solidaridad, justicia y paz; estimular el pensamiento crítico, actividad física, practica artística y promover tanto la iniciativa individual como la colectiva. La norma también reconoce que la educación es esencial para acceder al conocimiento, ejercer derechos y contribuir a la construcción de un país soberano, constituyéndose en un pilar estratégico para el desarrollo nacional (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17).

El Art. 343 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Sistema Nacional de Educación tiene como propósito impulsar el desarrollo de las capacidades u potencialidades tanto individuales como colectivas, facilitando el aprendizaje y la generación, utilización y difusión de conocimientos, saberes, técnicas y expresiones culturales. Este sistema coloca al estudiante como eje central del proceso educativo y debe operar de manera flexible, dinámica, inclusiva, eficiente y eficaz (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 168).

El Art. 351 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el sistema de educación superior debe enlazarse con el Sistema Nacional de Educación y alinearse al Plan Nacional de Desarrollo. También, estipula que la Ley regulará la coordinación entre el sistema de educación superior y la Función Ejecutiva. Este sistema se orienta por principios como la autonomía responsable, la igualdad de oportunidades, la pertinencia e integralidad, el cogobierno, la calidad, así mismo la autodeterminación para la producción del conocimiento y del pensamiento, contemplando el pensamiento universal, el dialogo de saberes y los avances tecnológicos y científicos a nivel global (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 170).

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

El Art. 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior indica que la educación superior, con enfoque intercultural, científico y humanista, conforma un derecho fundamental y un bien público social. Según con lo dispuesto en la Constitución, la

finalidad es responder al interés colectivo y no estar subordinada a intereses particulares o corporativos (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, pág. 7).

El Art. 4 de la Ley Orgánica de Educación Superior enmarca que el derecho a la educación superior implica garantizar la igualdad de oportunidades, basada en los méritos individuales, para obtener una formación académica y profesional que produzca conocimiento pertinente y de alta calidad. Igualmente, reconoce que las personas, pueblos, comunidades y nacionalidades tienen tanto el derecho como la responsabilidad de participar en los procesos de la educación superior, conforme se señala en la Constitución y la Ley (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, págs. 7-8).

El Art. 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior tiene por objeto que el Sistema de Educación Superior se regula por principios como la autonomía responsable, el cogobierno, la calidad, la igualdad de oportunidades, la integridad, la pertinencia y la autodeterminación para la producción del pensamiento y el conocimiento, en conexión con el dialogo de saberes, el pensamiento universal y los avances tecnológicos y científicos. Así mismo, como parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, este sistema se fundamenta en los principios de universalidad, equidad, igualdad, interculturalidad, progresividad, no discriminación, solidaridad, y debe funcionar bajo criterios de calidad, eficacia, eficiencia, responsabilidad, participación y transparencia (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, pág. 11).

Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior

El Art. 3 del Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior, establece que uno de los fines centrales de las instituciones de educación superior es respaldar una formación pertinente, de calidad y excelencia, dirigida a responder las necesidades reales que existen en la sociedad. Esto incluye que las carreras deban ser actualizadas y verificadas para asegurar que su oferta académica tenga coherencia con las demandas profesionales, sociales y productivas del país (Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior, 2017, pág. 3).

El Art. 4 del Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior, determina que las funciones esenciales de investigación, docencia y vinculación deben ser desarrolladas bajo los principios de pertinencia, calidad, integridad y excelencia. Esto garantiza que los procesos educativos y académicos se ajusten a los parámetros establecidos por el sistema de educación superior (Reglamento de Régimen Académico

Consejo Educación Superior, 2017, pág. 4).

El Art. 40 del Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior, señala que la vinculación con la sociedad debe articularse con el resto de las funciones institucionales, destacando el principio de pertinencia. Esto incluye que las actividades, programas y proyectos que ejecutan las carreras deban diseñarse considerando las necesidades y problemáticas del entorno productivo, social y laboral. (Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior, 2017, pág. 20).

Capítulo II: Marco Metodológico

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, al integrar métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más amplia sobre la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas. En cuanto al enfoque metodológico la presente investigación empleará el método deductivo-inductivo. En una primera etapa el razonamiento deductivo permitirá a partir de los fundamentos teóricos relacionados con la pertinencia de la educación superior para analizar su aplicación y el contexto de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Posteriormente mediante razonamiento inductivo la información obtenida a través de los instrumentos de investigación facilitará la interpretación de los resultados y la formulación de conclusiones orientadas a comprender el nivel de pertinencia de la carrera y responder al problema de la investigación planteado. Asimismo, el estudio presenta un alcance descriptivo, ya que se orienta a identificar, analizar y caracterizar aspectos vinculados con la formación académica, la empleabilidad de los graduados y la percepción de los diferentes actores sobre la pertinencia de la carrera, proporcionando una visión integral de la realidad objeto de estudio.

Enfoque de la Investigación

La investigación adoptará un enfoque mixto, de naturaleza cualitativa y cuantitativa, debido a que el análisis de la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil necesita la integración de distintas fuentes y tipos de información que permitan entender el fenómeno de manera integral. El enfoque mixto permitirá abordar tanto las percepciones y valoraciones de expertos del sector empresarial al igual que el análisis de información cuantificable relacionada con el mercado laboral y la demanda profesional (Creswell & Plano, 2018).

Desde la perspectiva cualitativa, el estudio se centrará en la interpretación de discursos especializados, obtenidos a través de entrevistas estructuradas aplicadas a expertos del sector empresarial, lo que permitirá identificar criterios, juicios y argumentos relacionados con la pertinencia académica, la adecuación curricular y las competencias profesionales requeridas en el entorno productivo. Este componente cualitativo resulta fundamental cuando el objetivo del estudio es comprender significados, percepciones y experiencias desde la visión de actores clave, aportando una lectura contextualizada del fenómeno analizado (Hernández-Sampieri et al., 2014).

De manera complementaria, el componente cuantitativo se orientará al análisis de información secundaria, tales como estadísticas del mercado laboral, indicadores de

empleabilidad planteados en la investigación. La incorporación de información cuantitativa

permitirá identificar tendencias patrones y niveles de percepción que complementen los hallazgos obtenidos mediante el enfoque cualitativo favoreciendo una comprensión más amplia y objetiva sobre la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas en el contexto de estudio. De esta manera la integración de ambos tipos de información fortalecerá el análisis de los resultados y contribuirá a una interpretación más consistente en el fenómeno investigado (Creswell, 2014).

En concordancia con el enfoque mixto la articulación de los datos cualitativos y cuantitativos se llevará a cabo de manera complementaria durante la fase de análisis e interpretación permitiendo contrarrestar las diferentes fuentes de información y obtener una visión integral de la pertinencia de la carrera frente a las demandas del mercado laboral y del entorno empresarial. Según Creswell y Plano (2018), este tipo de integración favorece una comprensión más completa del fenómeno investigado, especialmente en estudios evaluativos donde intervienen dimensiones académicas, organizacionales y sociales, como es el caso de la educación superior y su vinculación con el mercado laboral.

El enfoque mixto permitirá contrastar los postulados teóricos revisados en el marco teórico —como la pertinencia educativa, el capital humano y la empleabilidad— con la evidencia empírica que se obtendrá durante el desarrollo de la investigación. De esta manera, el enfoque mixto contribuirá al rigor metodológico, al proporcionar una base analítica sólida que sustente las conclusiones y recomendaciones orientadas a la toma de decisiones académicas y estratégicas (Bernal, 2016).

Métodos de la Investigación

La presente investigación se desarrolla a partir del método deductivo - analítico, el cual permite abordar el estudio de la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG desde una perspectiva teórica y práctica. Este planteamiento parte de conocimientos generales sobre la pertinencia de la educación superior para analizar una realidad específica y, al mismo tiempo, facilita el examen detallado de los diferentes elementos que conforman el fenómeno de estudio.

El componente deductivo sigue un razonamiento que va de lo general a lo particular, permitiendo contrastar teorías relacionadas con la pertinencia de la educación superior, la formación por competencias, el capital humano y la empleabilidad con la realidad de la carrera objeto de estudio. Hernández y Mendoza (2018) señalaron que el razonamiento deductivo parte de principios generales para explicar situaciones específicas,

permitiendo interpretar la realidad con base en fundamentos teóricos previamente establecidos. En esta investigación, dicho

método constituye la base para valorar si la formación académica ofrecida por la carrera responde a las necesidades actuales y tendencia emergentes del mercado laboral.

Para ello, la investigación toma como referencia los planteamientos de organismos internacionales, la normativa ecuatoriana de educación superior y las principales teorías relacionadas con la pertinencia universitaria y el desarrollo del capital humano. Estos referentes permiten analizar la correspondencia entre el currículo, las competencias que buscan desarrollar la carrera y los perfiles profesionales que demanda el sector productivo, generando una evaluación sustentada en criterios académicos y evidencia científica.

Complementando la investigación, se emplea el método analítico, el cual posibilita descomponer el objeto de estudio en sus principales dimensiones para comprenderlas de manera individual y posteriormente integrarlas en una visión global. Bernal (2016) sostuvo que este método facilita el estudio de fenómenos complejos mediante el análisis de cada uno de los componentes, favoreciendo una comprensión más profunda de la realidad investigada. Por lo que, se analizan aspectos como la actualización curricular, el desarrollo de competencias profesionales, la empleabilidad de los graduados y la percepción de graduados y expertos del ámbito académico y empresarial respecto a la pertinencia de la carrera.

Los métodos deductivo y analítico se complementan con las técnicas e instrumentos seleccionados para recopilar información tanto cuantitativa como cualitativa. Por una parte, las encuestas aplicadas a los graduados permiten conocer cómo valoran la formación recibida frente a las exigencias que han encontrado en el ámbito profesional. Por otra, las entrevistas a expertos ofrecen una mirada especializada sobre la actualización, calidad y pertinencia de la carrera.

Arias (2020) señaló que debe existir una relación adecuada entre el método de investigación y las técnicas utilizadas para recopilar la información, de manera que las distintas etapas del estudio mantengan una secuencia lógica. Bajo esta perspectiva, el uso conjunto de los métodos deductivo y analítico permite abordar el problema desde dos aspectos complementarios: partir de los fundamentos teóricos que sustentan la investigación y, posteriormente, analizar la información obtenida en el trabajo de campo. De esta forma, los planteamientos teóricos pueden contrastarse con las percepciones y

criterios recopilados durante el desarrollo del estudio.

Alcance de la Investigación

El presente estudio se desarrolla con un alcance descriptivo, ya que tiene como propósito caracterizar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG) en relación con las necesidades del

mercado laboral y las demandas del entorno empresarial. Este alcance permite describir las características del fenómeno estudiado tal como se presenta en la realidad, sin intervenir ni manipular las variables de estudio, lo cual resulta coherente con el carácter evaluativo de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Desde esta perspectiva, la investigación analiza el currículo vigente y las competencias profesionales desarrolladas en la carrera, con el fin de conocer en qué medida responden a los perfiles que actualmente requiere el sector productivo. Para complementar este análisis, se consideran las percepciones de graduados, docentes y expertos vinculados con los ámbitos académico y empresarial. La participación de estos actores permite comprender desde diferentes puntos de vista la relación entre la formación universitaria y las exigencias del entorno profesional. En este sentido, Bernal (2016) sostiene que la investigación descriptiva permite estudiar y caracterizar los fenómenos dentro de su propio contexto, generando información útil para comprender su comportamiento e identificar posibles oportunidades de mejora.

La elección de este alcance responde a la necesidad de generar un diagnóstico de la situación actual de la carrera, identificando sus fortalezas y los aspectos que podrían fortalecerse para mantener su pertinencia frente a un entorno caracterizado por constantes transformaciones económicas, tecnológicas y organizacionales. En este sentido, la investigación no busca establecer relaciones de causalidad entre las variables, sino ofrecer una descripción objetiva y fundamentada de la realidad analizada a partir de la evidencia recopilada durante el trabajo de campo.

En concordancia con el enfoque mixto y el método deductivo–analítico adoptados en la investigación, el alcance descriptivo facilita la integración de la información obtenida mediante encuestas aplicadas a graduados y entrevistas realizadas a docentes y expertos del sector académico y empresarial. La combinación de estas fuentes permite construir una visión integral sobre la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, aportando evidencia que respalde la formulación de conclusiones y

recomendaciones orientadas al fortalecimiento del programa académico y a su alineación con las necesidades actuales del mercado laboral y del entorno empresarial (Creswell & Creswell, 2018).

Diseño de la Investigación y Corte de Tiempo

La presente investigación se desarrollará bajo un diseño no experimental de corte transversal, debido a que su propósito es analizar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sin intervenir ni modificar las variables objeto de estudio. En este tipo de diseño, el investigador observa los fenómenos

en su contexto natural y recopila información tal como ocurre en la realidad, permitiendo comprender la situación actual de la carrera en relación con las necesidades y exigencias del mercado laboral (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio será de corte transversal, ya que la recolección de la información se efectuará en un único momento del proceso investigativo. Esta característica permitirá obtener una visión actual sobre la pertinencia de la carrera, considerando las percepciones de los actores involucrados y las condiciones existentes durante el período de estudio, sin requerir un seguimiento a lo largo del tiempo (Arias, 2020).

La elección de este diseño y corte metodológico responde a la naturaleza de la investigación, puesto que el objetivo no es establecer relaciones de causa y efecto ni comprobar el impacto de una variable sobre otra, sino describir y analizar el grado de correspondencia entre la formación académica ofrecida por la carrera y las competencias que actualmente demanda el entorno laboral. De esta manera, el diseño no experimental de corte transversal resulta el más adecuado para obtener información objetiva y actual que contribuya al cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación (Hernández & Mendoza, 2018; Bernal, 2016).

Población

La población de la presente investigación estará conformada por actores vinculados directa o indirectamente con la formación académica, empleabilidad y demanda profesional de la carrera de Administración de Empresas en la UCSG, considerando la naturaleza del estudio y su enfoque metodológico mixto.

Para el componente cuantitativo, la población estará integrada por graduados de la carrera de Administración de Empresas y docentes que participan en el proceso formativo

de la carrera. Los graduados permitirán obtener información sobre inserción laboral, pertinencia de la formación recibida y relación entre competencias adquiridas y exigencias del mercado laboral; mientras que los docentes aportarán una perspectiva académica respecto a la actualización curricular, desarrollo de competencias y adecuación del perfil profesional a las demandas actuales del entorno.

A continuación, en la tabla 1 se detalla la distribución de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, correspondiente a los períodos académicos desde el 2017 al 2025. La información se encuentra ordenado por año de graduación y por semestre académico (A y B), lo que dejará identificar la cantidad de graduados que conforman la población de estudio para el componente cuantitativo de la investigación. Teniendo así una población de 518 graduados entre los años 2017 – 2025.

Tabla 1

Distribución de Graduados (2017 - 2025)

AÑO	SEMESTRE A	SEMESTRE B
2017	50	40
2018	46	25
2019	40	32
2020	30	22
2021	29	68
2022	32	0
2023	15	35
2024	12	15
2025	11	16
Total	265	253

Por otra parte, para el componente cualitativo, la población estará conformada por expertos del sector empresarial, líderes empresariales, representantes gremiales y directivos de instituciones vinculadas al desarrollo económico y productivo del país, quienes actuarán como informantes clave debido a su experiencia, conocimiento del entorno organizacional y capacidad para valorar la pertinencia de la formación universitaria frente a las necesidades reales del mercado laboral (Hernández-Sampieri et al., 2014). A continuación, en las tablas 2 y 3 se detallan los perfiles de los expertos involucrados en el estudio, no

obstante, por tema de sigilo de identidad se omitirán los nombres de los mismos.

Tabla 2

Descripción perfil del Experto I

Área profesional	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
Formación	Licenciada en Administración de Empresas con una mención en Gestión Empresarial
Experiencia profesional	Selección y contratación, administración de personal, relaciones laborales, capacitación y desarrollo de personas
Vinculación profesional	Parque de la Paz Camposantos y Servicios
Años de experiencia	Más de 12 años

Tabla 3*Descripción perfil del Experto II*

Área profesional	Gestión de Talento Humano, Recursos Humanos y
	Gestión de Personas
Formación	Licenciada en Administración de Empresas
Experiencia profesional	Consultoría en Gestión del Talento Humano, Selección
	del personal, Desarrollo
de Personas Y Docente	Vinculación profesional
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
Años de experiencia	Más de 17 años

La selección de estos participantes se sustentará en criterios de experiencia profesional, nivel de especialización, relación con procesos de contratación, gestión del talento humano o toma de decisiones organizacionales. Según Bernal (2016), en investigaciones con enfoque mixto, la definición de la población debe responder a la capacidad de los participantes para aportar información significativa que permita comprender y evaluar el fenómeno estudiado.

En consecuencia, los graduados constituirán las unidades de análisis para la aplicación de encuestas orientadas a obtener datos cuantificables sobre percepción de pertinencia académica, mientras que los representantes del sector empresarial participarán mediante entrevistas semiestructuradas para profundizar en las necesidades actuales del entorno productivo y las competencias requeridas para el ejercicio profesional en Administración de Empresas.

Muestra

Debido al enfoque mixto de la investigación, se emplearán diferentes criterios de muestreo para los componentes cuantitativo y cualitativo, de acuerdo con las características de los participantes y la información que se busca obtener.

En el componente cuantitativo participarán graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Su selección se realizará mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta principalmente la posibilidad de acceso y la disponibilidad para participar en el estudio. Este procedimiento resulta adecuado debido a que permite recopilar información

de graduados que, a partir de su experiencia durante y después de la carrera, pueden aportar una perspectiva directa sobre la formación recibida y su relación con el ámbito profesional. Hernández y Mendoza (2018) señalan que este tipo de muestreo se basa en la selección de casos disponibles a los que el investigador puede acceder.

Los graduados proporcionarán información sobre su experiencia en el mercado laboral, la empleabilidad alcanzada y el nivel de correspondencia entre la formación recibida y las exigencias de su ejercicio profesional. La participación permitirá obtener una visión integral sobre la pertinencia de la carrera y su capacidad para responder a las demandas actuales del mercado laboral.

Con el propósito de obtener una muestra representativa de la población objeto de estudio, se aplicará la fórmula para el cálculo de muestras en poblaciones finitas, considerando que el número de graduados es conocido y delimitado. Para el cálculo se tomará como población a los 518 graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, que corresponden a los períodos 2017 - 2025. Se establecerá un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una probabilidad de éxito y fracaso del 0.50; parámetros comúnmente utilizados en investigaciones de carácter descriptivo. A continuación, se presenta la fórmula empleada para determinar el tamaño de la muestra. Para poblaciones finitas (menos de 100.000 habitantes).

$$n = \frac{\underline{Z^2} * P * Q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

- **N:** Tamaño de la población = 518
- **Z:** Nivel de confianza = **1.96 (equivalente al 95% de confianza)**
- **p:** Probabilidad de éxito = 0.50 (50%)
- **q:** Probabilidad de fracaso = 0.50 (50%)
- **e:** Margen de error = 0.05 (5%)
- **n:** Tamaño de la muestra = **221**

Para el componente cualitativo se contará con la participación de expertos del sector empresarial, representantes gremiales y profesionales con experiencia en contratación

o gestión organizacional. Su selección se realizará mediante un muestreo intencional o por criterio, considerando principalmente su experiencia y conocimiento sobre las necesidades del mercado laboral, las tendencias empresariales y las competencias requeridas en los profesionales de Administración de Empresas. Este tipo de selección permite incorporar participantes que, por su trayectoria y conocimiento del tema, pueden aportar información relevante para el análisis (Bernal, 2016).

El número final de participantes se establecerá de acuerdo con su disponibilidad y con los criterios metodológicos definidos para cada técnica de recolección de información.

Instrumento

Para la recolección de la información se utilizarán dos instrumentos, diseñados de acuerdo con el enfoque metodológico mixto de la investigación y con las dimensiones definidas para evaluar la pertinencia de la carrera.

El primer instrumento será un cuestionario dirigido a los graduados de la carrera de Administración de Empresas, compuesto principalmente por preguntas cerradas con una escala de Likert de cinco niveles. A través de este instrumento se recogerán las percepciones de los participantes sobre seis aspectos: actualización curricular, competencias profesionales, vinculación con el entorno, empleabilidad, innovación y emprendimiento, y pertinencia de la carrera. La información obtenida permitirá identificar tendencias y analizar la relación que los graduados perciben entre la formación recibida y las necesidades actuales del mercado laboral (Hernández & Mendoza, 2018).

Como parte del componente cualitativo, se aplicará una entrevista semiestructurada a representantes del sector empresarial y especialistas relacionados con el ámbito productivo. Mediante preguntas abiertas se abordarán temas como las competencias que demandan las organizaciones, la valoración del perfil profesional, la actualización curricular y aquellos aspectos que podrían fortalecerse dentro de la carrera. Las experiencias y criterios de los entrevistados permitirán comprender con mayor profundidad las expectativas del entorno empresarial y complementar los resultados obtenidos mediante el cuestionario (Bernal, 2016).

Finalmente, tanto el cuestionario como la guía de entrevista se incluirán en los anexos de la investigación. De esta manera, quedará constancia de los instrumentos empleados y de la forma en que se recopiló la información utilizada para el desarrollo del estudio.

Operacionalización de las Variables

La operacionalización de las variables es fundamental en una investigación mixta debido que permite analizar los constructos teóricos en elementos observables que se puedan medir para realizar un análisis empírico. Por medio de este procedimiento cada variable se descompone en variables e indicadores que son evaluados por medio de los ítems que se establecen en un instrumento de recolección de datos, garantizando la correspondencia y coherencia con las teorías lo cual fortalece la validez y confiabilidad del estudio. A continuación, en las Tabla 4,5 y 6 se detallan los datos:

Tabla 4

Operacionalización de variables – Parte 1

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Técnica	Escala
Variable Independiente: Actualización curricular	Proceso continuo de revisión y ajuste de los planes de estudio para responder a las necesidades tecnológicas, sociales y del mercado (UNESCO, 2021).	¿La malla curricular de la carrera de Administración de Empresas responde a las necesidades actuales del entorno empresarial? ¿Los contenidos de las asignaturas se mantienen actualizados conforme a las tendencias nacionales e internacionales en gestión empresarial? ¿Existe una adecuada relación entre los conocimientos teóricos y su aplicación práctica? ¿Existe una adecuada articulación entre la formación teórica y las experiencias prácticas durante la carrera?	Encuesta de Saltos et al., (2017)	Likert de 5 puntos
Variable Independiente: Competencias profesionales	Conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que permiten a los profesionales desempeñarse eficazmente (OECD, 2019).	¿La formación recibida fortalece mi capacidad para analizar problemas organizacionales y tomar decisiones estratégicas? ¿La formación que fue recibida fortalece mis capacidades de liderazgo? ¿La carrera fomenta el pensamiento crítico para analizar situaciones organizacionales? ¿Los conocimientos adquiridos permiten gestionar eficientemente recursos humanos, financieros y materiales? ¿La carrera desarrolla competencias para la planificación estratégica de las empresas? La formación recibida fortalece mis capacidades para trabajar en equipo.	Encuesta de Saltos et al., (2017)	Likert de 5 puntos

Tabla 5
Operacionalización de variables – Parte 2

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Técnica	Escala
Variable Independiente: Vinculación con el entorno	Relación que mantiene la universidad con el sector productivo y la sociedad para fortalecer la formación académica y contribuir al desarrollo (UNESCO, 2022).	La carrera mantiene vínculos efectivos con empresas e instituciones del entorno. Las prácticas preprofesionales contribuyen significativamente a la formación profesional. Los proyectos académicos se relacionan con problemáticas reales del sector productivo. La carrera promueve actividades que fortalecen el contacto con el mundo empresarial. Las experiencias de vinculación permiten conocer las necesidades actuales del mercado laboral.	Encuesta de Saltos et al., (2017)	Likert de 5 puntos
Variable Independiente: Empleabilidad	Capacidad de los graduados para acceder, progresar y mantenerse en el mercado laboral gracias a las competencias adquiridas durante su formación (OIT, 2022).	La formación recibida facilita la inserción laboral de los estudiantes. El perfil profesional de la carrera es valorado por los empleadores. Los conocimientos adquiridos son demandados por las organizaciones actuales. La carrera prepara adecuadamente para enfrentar los desafíos del mercado laboral Los graduados de Administración de Empresas poseen ventajas competitivas frente a profesionales de otras instituciones.	Encuesta de Saltos et al., (2017)	Likert de 5 puntos

Tabla 6
Operacionalización de variables – Parte 3

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Técnica	Escala
Variable Independiente: Innovación y Emprendimiento	Capacidad para generar ideas, desarrollar soluciones y crear iniciativas que aporten valor económico y social (OECD, 2023).	La carrera fomenta el desarrollo de iniciativas emprendedoras. La formación recibida fortalece la capacidad para crear y gestionar nuevos negocios. Las asignaturas promueven la innovación en la solución de problemas empresariales. La carrera incentiva el uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial.	Encuesta de Saltos et al., (2017)	Likert de 5 puntos
Variable Independiente: Pertinencia de la carrera	Grado en que un programa académico responde a las necesidades sociales, laborales y económicas mediante una formación de calidad (UNESCO, 2021).	La carrera responde a las necesidades de desarrollo económico del país. La formación recibida contribuye a la solución de problemas empresariales de la sociedad. Los conocimientos impartidos son pertinentes para la realidad empresarial ecuatoriana. El perfil de egreso responde a las demandas actuales del sector productivo. La carrera aporta a la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo sostenible. Considera que la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil es pertinente para las necesidades actuales del mercado laboral y la sociedad.	Encuesta de Saltos et al., (2017)	Likert de 5 puntos

Procesamiento de Datos

Una vez concluida la recolección de la información mediante la aplicación de encuestas a los graduados y las entrevistas a los expertos relacionados con la carrera de Administración de Empresas de la UCSG, se procederá a organizar, verificar y depurar los datos obtenidos, con el propósito de garantizar la calidad y consistencia de la información antes de su análisis.

Así mismo, los datos serán codificados e ingresados en una base de datos elaborada en Microsoft Excel, dónde se verificará la existencia de posibles errores, registros incompletos o respuestas inconsistentes. Una vez que se valide la información, se ordenará de acuerdo con las dimensiones e indicadores establecidos para la variable de estudio, facilitando así su procesamiento y posterior interpretación. El análisis de datos se realizará mediante estadística descriptiva, debido a que la investigación busca caracterizar la percepción de los participantes respecto a la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas. Para ello, se elaborarán tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos estadísticos que permitirán presentar los resultados de manera clara y ordenada favoreciendo su interpretación.

Los resultados obtenidos serán analizados e interpretados considerando las dimensiones de las variables de estudio: competencias profesionales, actualización curricular, vinculación con el entorno, emprendimiento y empleabilidad e innovación. Después, estos hallazgos serán contrastados con los fundamentos teóricos y los objetivos planteados en la investigación, permitiendo establecer conclusiones y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG.

Herramientas para el Análisis de Datos

Para el procesamiento y análisis de la información recopilada durante la investigación se utilizará Microsoft Excel, herramienta informática que permitirá organizar, codificar y sistematizar los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas y entrevistas. Su uso facilitará la construcción de bases de datos, la clasificación de la información y la elaboración de tablas y gráficos estadísticos que contribuirán a una presentación clara y ordenada de los resultados. Asimismo, se emplearán técnicas de estadística descriptiva para resumir y representar la información recopilada. En este sentido, se calcularán frecuencias absolutas y relativas, porcentajes y distribuciones de las respuestas obtenidas, permitiendo identificar tendencias y describir la percepción de los participantes respecto al tema de estudio.

Los resultados serán presentados mediante gráficos y tablas, los cuales facilitarán el análisis e interpretación de la información en función de las dimensiones de la investigación. Finalmente, los hallazgos serán comparados con los fundamentos teóricos y los objetivos planteados, con el propósito de generar conclusiones y recomendaciones sustentadas acorde a la evidencia obtenida.

Capítulo III: Análisis de Datos

El presente capítulo presenta los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con el propósito de conocer su percepción sobre la pertinencia de la formación recibida, considerando aspectos como la actualización curricular, las competencias profesionales, la vinculación empresarial, la empleabilidad, la innovación y el emprendimiento. La población estuvo conformada por 518 graduados, de los cuales se obtuvieron 61 respuestas válidas. Con un nivel de confianza del 90% y un margen de error aproximado del 10%, los resultados se analizan principalmente desde una perspectiva descriptiva, tomando como referencia las opiniones de los participantes. El instrumento estuvo compuesto por 30 ítems valorados mediante una escala tipo Likert de cinco puntos. Las preguntas fueron organizadas en seis dimensiones: actualización curricular, competencias profesionales, vinculación empresarial, empleabilidad, innovación y emprendimiento, y pertinencia de la carrera.

Para el procesamiento de los resultados se emplearán frecuencias absolutas y relativas, porcentajes, medidas de tendencia central y medidas de dispersión. Asimismo, se realizará un análisis comparativo entre las dimensiones y determinadas características sociodemográficas y profesionales de los participantes, con el propósito de identificar posibles diferencias en la percepción de la pertinencia de la carrera según el perfil de los graduados. De manera complementaria, los resultados cuantitativos serán posteriormente contrastados con la información obtenida mediante las entrevistas a expertos, permitiendo integrar diferentes perspectivas y fortalecer la interpretación de los hallazgos mediante un proceso de triangulación.

Caracterización de los Participantes

Antes de analizar las dimensiones que conforman la pertinencia de la carrera, resulta necesario identificar las principales características de los graduados que participaron en el estudio. La caracterización de la muestra permite comprender el perfil de los encuestados y aporta elementos adicionales para interpretar las diferencias que puedan encontrarse posteriormente en las respuestas relacionadas con la formación académica y el mercado laboral. ***Edad de los Participantes***

La edad promedio de los participantes fue de 27,34 años, con una mediana de 24 años.

La edad mínima registrada fue de 21 años y la máxima de 54 años.

Tabla 7*Distribución de los participantes según grupo de edad.*

Grupo de edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 29 años	48	78,7 %
30 a 39 años	7	11,5 %
40 a 49 años	4	6,6 %
50 años o más	2	3,3 %
Total	61	100%

Los resultados muestran una clara concentración de la muestra en el grupo comprendido entre los 20 y 29 años, que representa el 78,7 % de los participantes. Este resultado indica que la mayor parte de las percepciones obtenidas proviene de graduados relativamente jóvenes y, en muchos casos, cercanos temporalmente a su proceso de formación universitaria. Esta característica resulta relevante para la investigación, debido a que los graduados más recientes pueden aportar una valoración próxima al currículo y a las condiciones académicas actuales de la carrera. No obstante, la participación de graduados de mayor edad permite incorporar también perspectivas vinculadas con una trayectoria profesional más extensa y una mayor exposición a las transformaciones del mercado laboral.

Sexo de los Participantes

La distribución de los encuestados según sexo presentó un comportamiento prácticamente equilibrado.

Tabla 8*Distribución de los Participantes según Sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	31	50,8 %
Masculino	30	49,2 %
Total	61	100%

La participación femenina alcanzó el 50,8%, mientras que los hombres representaron el 49,2%. La diferencia de apenas una persona permite considerar que la muestra presenta una distribución equilibrada según sexo. Esta característica es favorable para los análisis posteriores, ya que permitirá explorar si existen diferencias relevantes en la percepción de las distintas dimensiones de pertinencia entre hombres y mujeres, sin que

uno de los grupos presente una participación considerablemente superior al otro.

Nivel de Estudios

En relación con el nivel académico alcanzado después de la formación de grado, se identificó que la mayoría de los participantes mantiene como nivel máximo de estudios la formación universitaria de tercer nivel.

Tabla 9

Nivel de Estudios de los Participantes.

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Grado	44	72,1 %
Posgrado	17	27,9 %
Total	61	100%

El 72,1 % de los participantes señaló contar con estudios de grado, mientras que el 27,9 % indicó haber alcanzado estudios de posgrado. La presencia de 17 participantes con formación de posgrado aporta un elemento relevante para la investigación, debido a que este grupo ha tenido contacto con procesos formativos adicionales y podría presentar criterios distintos respecto a la actualización curricular, las competencias desarrolladas y la pertinencia de la formación recibida durante su carrera de grado. Por esta razón, posteriormente se analizará si existen diferencias de percepción entre ambos grupos.

Año de Graduación

La distribución según año de graduación evidencia una importante presencia de participantes correspondientes a cohortes recientes.

Tabla 10

Principales años de graduación representados en la muestra

Año	Frecuencia	Porcentaje
2026	11	18,0 %
2025	14	23,0 %
2024	12	19,7 %
2023	5	8,2 %
2022	5	8,2 %
2020	5	8,2 %
Otros años	9	14,8 %
Total	61	100%

Los graduados de los años 2024, 2025 y 2026 representan en conjunto el 60,7 % de la muestra, lo que evidencia una mayor participación de personas que culminaron recientemente la carrera. Esta característica resulta favorable para analizar su pertinencia actual, ya que permite conocer la percepción de graduados que tuvieron contacto reciente con el currículo y pueden valorar su relación con las exigencias actuales del mercado laboral. A su vez, la participación de cohortes anteriores permite observar posibles diferencias en la percepción según el tiempo transcurrido desde la graduación.

Nivel de Ingresos

La categoría de ingresos con mayor presencia corresponde al rango comprendido entre USD 482 y USD 964 mensuales.

Tabla 11
Distribución según Nivel de Ingresos

Nivel de ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Menos de USD 482	3	4,9 %
USD 482 – USD 964	32	52,5 %
USD 965 – USD 1.447	16	26,2 %
USD 1.448 – USD 1.930	3	4,9 %
Más de USD 1.900	5	8,2 %
No percibe ingresos actualmente	2	3,3 %
Total	61	100%

Más de la mitad de los participantes (52,5 %) se encuentra dentro del rango de USD 482 a USD 964, mientras que un 26,2 % reporta ingresos entre USD 965 y USD 1.447, aunque el nivel de ingresos no constituye por sí solo una medida de pertinencia académica, esta variable puede aportar información complementaria al análisis de empleabilidad y trayectoria profesional. Su interpretación deberá realizarse con cautela, debido a que los ingresos pueden estar condicionados por factores como experiencia laboral, sector económico, tipo de contratación, responsabilidades del cargo y formación adicional.

Cargo Desempeñado

La distribución de los cargos ocupados permite observar el nivel de responsabilidad profesional alcanzado por los participantes.

Tabla 12

Cargo actual de los participantes

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Operativo / Asistente / Auxiliar	23	37,7 %
Analista / Profesional Senior	20	32,8 %
Supervisor / Coordinador / Jefatura	7	11,5 %
Profesional independiente / Emprendedor	6	9,8 %
No trabaja actualmente / Desempleado	3	4,9 %
Gerente / Director / Ejecutivo	1	1,6 %
Pasante / Practicante	1	1,6 %
Total	61	100%

Los resultados muestran que el 70,5 % de los participantes ocupa cargos operativos, asistenciales, de analista o profesional senior, mientras que el 11,5 % desempeña funciones de supervisión, coordinación o jefatura y el 9,8 % trabaja como profesional independiente o propietario de un negocio. Esta distribución resulta relevante para el análisis de las competencias profesionales, ya que el nivel de responsabilidad y la experiencia asociada a cada cargo pueden influir en la valoración de capacidades como liderazgo, planificación estratégica, toma de decisiones y gestión de recursos.

Situación Laboral

La situación laboral muestra que la relación de dependencia constituye la principal modalidad de vinculación profesional de los participantes.

Tabla 13

Situación laboral de los participantes

Situación laboral declarada	Frecuencia	Porcentaje
Relación de dependencia	31	50,8 %
Negocio propio	11	18,0 %
Servicios profesionales	6	9,8 %
Relación de dependencia + servicios profesionales	5	8,2 %

Relación de dependencia + negocio propio	5	8,2 %
Desempleado	2	3,3 %
Relación de dependencia + servicios profesionales + negocio propio	1	1,6 %
Total	61	100%

El 50,8% de los participantes indicó encontrarse exclusivamente bajo relación de dependencia. Sin embargo, también se observa la presencia de graduados que combinan distintas modalidades de generación de ingresos, como relación de dependencia, servicios profesionales y negocio propio.

Esta diversidad resulta particularmente interesante para el estudio, debido a que refleja que el desempeño de un administrador de empresas no se limita a una única modalidad de inserción laboral. La presencia de profesionales independientes y emprendedores permitirá analizar posteriormente si la valoración de dimensiones como empleabilidad, innovación y emprendimiento presenta diferencias según la forma en que los graduados se encuentran vinculados al mercado laboral.

En términos generales, la muestra está conformada principalmente por graduados jóvenes, pertenecientes a cohortes recientes y con participación activa en el mercado laboral. A su vez, la diversidad en cargos, modalidades de trabajo, niveles de estudio e ingresos permite complementar el análisis de las dimensiones e identificar posibles diferencias según las características profesionales y demográficas de los participantes.

Análisis de la Variable Pertinencia

Una vez caracterizados los participantes, se procede al análisis de las seis dimensiones consideradas para evaluar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas. Para ello, se examinan los resultados obtenidos en cada uno de los ítems del cuestionario, considerando la media aritmética, la desviación estándar y la distribución porcentual de las respuestas.

Con el propósito de facilitar la interpretación, las opciones “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” se consideran valoraciones favorables; la opción “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” representa una posición intermedia; mientras que “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” conforman las valoraciones desfavorables. Esta agrupación se utiliza exclusivamente como criterio descriptivo para facilitar la lectura de los resultados.

Sección 1: Actualización Curricular

Tabla 14

Resultados de la Dimensión Actualización Curricular

Pregunta evaluada		Desviación Estándar	Desviación		
			Favorable Desfavorable	Intermedia	
La malla curricular responde a las necesidades actuales	3.74	1.09	70.50%	16.40%	13.10%
Los contenidos de las asignaturas se encuentran actualizados	3.66	1.09	62.30%	21.30%	16.40%
Existe una adecuada relación entre conocimientos teóricos y aplicación práctica	3.72	0.95	65.60%	23,0 %	11.50%
Existe articulación entre la formación teórica y las experiencias prácticas	3.57	1.01	59.00%	26.20%	14.80%
Promedio de la dimensión	3.67	1.035	0.6435	21.30%	13.95%

La actualización curricular constituye un componente relevante para evaluar la pertinencia de una carrera universitaria, debido a que permite analizar en qué medida la formación académica mantiene correspondencia con las transformaciones del entorno profesional y empresarial. En esta dimensión se evaluaron aspectos relacionados con la correspondencia de la malla curricular con las necesidades actuales, la actualización de los contenidos y la articulación entre la formación teórica y su aplicación práctica.

Para facilitar la interpretación de los resultados, las respuestas de la escala Likert se agruparon en tres categorías: favorable, que incluye “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”; intermedia, correspondiente a “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”; y desfavorable, que comprende “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”. Esta agrupación se empleó únicamente con fines descriptivos, mientras que para el procesamiento estadístico y

el cálculo de las medidas se conservaron las cinco categorías originales.

Los resultados de la tabla 12 muestran una valoración predominantemente favorable de la actualización curricular, con una media general de 3,67 sobre 5, aunque se observan diferencias entre los aspectos evaluados. La percepción de que la malla curricular responde a las necesidades actuales obtuvo la mayor valoración, con una media de 3,74 y un 70,5 % de respuestas favorables, reflejando una apreciación positiva sobre su correspondencia con las necesidades del entorno.

La actualización de los contenidos de las asignaturas alcanzó una media de 3,66 y un 62,3 % de respuestas favorables, aunque el 16,4 % manifestó una percepción desfavorable. Por su parte, la relación entre los conocimientos teóricos y su aplicación práctica registró una media de 3,72 y un 65,6 % de valoraciones favorables, mostrando una percepción mayoritariamente positiva.

El aspecto que requiere mayor atención es la articulación entre la formación teórica y las experiencias prácticas, que presentó la media más baja de la dimensión (3,57) y un 59,0 % de respuestas favorables. En conjunto, los resultados muestran una percepción positiva sobre la actualización curricular, pero también evidencian la necesidad de continuar fortaleciendo la integración entre los conocimientos adquiridos y su aplicación en experiencias prácticas.

Sección 2: Competencias Profesionales

Las competencias profesionales constituyen un componente fundamental para analizar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas, debido a que representan las capacidades que permiten al graduado desenvolverse frente a diferentes situaciones y exigencias propias del ámbito organizacional. En esta dimensión se evaluaron aspectos relacionados con el análisis y la toma de decisiones, liderazgo, pensamiento crítico, gestión de recursos, planificación estratégica y trabajo en equipo.

Tabla 15*Resultados de la dimensión Competencias Profesionales*

Ítem evaluado	Media	Desviación Estandar	Favorable	Intermedia	Desfavorable
Capacidad para analizar problemas y tomar decisiones	3.93	0.94	80.30%	11.50%	8.20%
Desarrollo de habilidades de liderazgo	3.93	0.99	77.00%	11.50%	11.50%
Desarrollo del pensamiento crítico	4.05	0.96	80.30%	13.10%	6.60%
Capacidad para gestionar recursos	3.9	1.11	70.50%	16.40%	13.10%
Desarrollo de capacidades de planificación estratégica	3.85	1.07	72.10%	14.80%	13.10%
Capacidad para trabajar en equipo	3.98	0.95	73.80%	19.70%	6.60%
Promedio de la dimensión	3.94	1.00	0.76	0.15	0.10

Los resultados de la tabla 13 muestran una valoración favorable de las competencias profesionales, con una media general de 3,94 sobre 5, la más alta entre las seis dimensiones evaluadas. Este resultado refleja una percepción positiva de los graduados sobre las capacidades desarrolladas durante su formación en Administración de Empresas.

El pensamiento crítico obtuvo la mayor valoración, con una media de 4,05 y un 80,3 % de respuestas favorables, frente a solo un 6,6 % desfavorable, lo que permite reconocerlo como una de las principales fortalezas de la formación. De manera similar, la capacidad para analizar problemas y tomar decisiones alcanzó una media de 3,93 y un 80,3 % de valoraciones favorables, evidenciando una percepción positiva sobre el desarrollo de habilidades analíticas aplicadas a la gestión empresarial.

El trabajo en equipo registró el segundo promedio más alto (3,98), con un 73,8 % de respuestas favorables y un 6,6 % desfavorables, aunque el 19,7 % mantuvo una posición intermedia. Por su parte, el liderazgo alcanzó una media de 3,93 y un 77,0 % de valoraciones favorables, aunque un 11,5 % expresó una percepción desfavorable.

En conjunto, los resultados posicionan a las competencias profesionales como una de las principales fortalezas de la carrera, especialmente en aspectos relacionados con el pensamiento crítico, el análisis y la toma de decisiones, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Sección 3: Vinculación Empresarial

La vinculación con el entorno empresarial es un componente relevante para evaluar la pertinencia de Administración de Empresas, ya que permite acercar la formación académica a las necesidades y situaciones reales de las organizaciones. Para analizar esta dimensión se consideraron cinco aspectos: los vínculos con empresas, las prácticas preprofesionales, la participación en proyectos relacionados con problemáticas reales, el contacto con el entorno empresarial y el conocimiento de las necesidades actuales del mercado.

Tabla 16

Resultados de la Dimensión Vinculación Empresarial

Ítem evaluado	Media	Desviación Estándar	Favorable	Intermedia	Desfavorable
Existencia de vínculos con empresas	3.89	1.05	72.10%	16.40%	11.50%
Contribución de las prácticas preprofesionales	4.03	0.95	75.40%	18.00%	6.60%
Participación en proyectos relacionados con problemas reales	3.77	1.17	68.90%	13.10%	18.00%
Actividades que fortalecen el contacto con el entorno empresarial	3.7	1.1	62.30%	24.60%	13.10%
Conocimiento de las necesidades actuales del mercado	3.84	1.14	70.50%	14.80%	14.80%
Promedio de la dimensión	3.85	1.08	0.70	0.17	0.13

Los resultados de la tabla 14 muestran una valoración predominantemente favorable de la vinculación con el entorno empresarial, con una media general de 3,85 sobre 5. Sin embargo, existen diferencias entre los mecanismos evaluados. Las prácticas preprofesionales obtuvieron la mayor valoración, con una media de 4,03, un 75,4 % de respuestas favorables y la menor desviación estándar (0,95), consolidándose como el principal mecanismo de acercamiento de los estudiantes al ámbito laboral y de aplicación

de los conocimientos adquiridos. Los vínculos entre la carrera y las empresas alcanzaron una media de 3,89 y un 72,1 % de respuestas favorables, mientras que el conocimiento de las necesidades actuales del mercado registró 3,84 y un 70,5 % favorable. Por su parte, la participación en proyectos relacionados con problemáticas reales obtuvo una media de 3,77 y presentó la mayor dispersión de respuestas ($DE = 1,17$), evidenciando experiencias menos homogéneas entre los graduados.

El indicador con menor valoración correspondió a las actividades destinadas a fortalecer el contacto con el entorno empresarial, con una media de 3,70 y un 62,3 % de respuestas favorables. En conjunto, los resultados evidencian que la vinculación es mejor valorada cuando se concreta mediante prácticas preprofesionales, mientras que existe oportunidad de fortalecer otras formas de interacción con las organizaciones y situaciones reales del entorno empresarial.

Sección 4: Empleabilidad

La empleabilidad es un aspecto importante para evaluar la pertinencia de una carrera universitaria, ya que permite conocer en qué medida la formación recibida responde a las condiciones y exigencias que enfrentan los graduados en el mercado laboral. Su análisis no se limita al acceso a un empleo, sino que también considera la preparación profesional, la valoración del perfil de egreso y la correspondencia entre los conocimientos adquiridos y las necesidades de las organizaciones.

Para esta dimensión se analizaron cinco aspectos relacionados con la inserción laboral, la valoración del perfil profesional por parte de los empleadores, la demanda de los conocimientos adquiridos, la preparación para enfrentar los desafíos del mercado laboral y la percepción de ventajas competitivas derivadas de la formación recibida.

Tabla 17
Resultados de la Dimensión Empleabilidad

Ítem evaluado	Media	Desviación Estándar	Favorable	Intermedia	Desfavorable
Existencia de vínculos con empresas	3.89	1.05	72.10%	16.40%	11.50%
Contribución de las prácticas preprofesionales	4.03	0.95	75.40%	18.00%	6.60%
Participación en proyectos relacionados con problemas reales	3.77	1.17	68.90%	13.10%	18.00%
Actividades que fortalecen el contacto con el entorno empresarial	3.7	1.1	62.30%	24.60%	13.10%
Conocimiento de las necesidades actuales del mercado	3.84	1.14	70.50%	14.80%	14.80%
Promedio de la sección	3.85	1.08	0.70	0.17	0.13

Los resultados de la tabla 15 reflejan una percepción favorable sobre la empleabilidad, con una media general de 3,74 sobre 5. Sin embargo, se observan diferencias entre la facilidad que ofrece la formación para ingresar al mercado laboral y la preparación de los graduados para desenvolverse frente a sus exigencias.

La facilidad de inserción laboral fue el aspecto mejor valorado, con una media de 3,97 y un 77,0 % de respuestas favorables, además de presentar la menor dispersión de la dimensión ($DE = 0,86$). Esto indica que una parte importante de los graduados considera que la formación recibida contribuyó a su incorporación al mercado laboral. Por otro lado, tanto la valoración del perfil profesional por los empleadores como la demanda de los conocimientos adquiridos alcanzaron una media de 3,75, aunque este último indicador presentó opiniones más diversas entre los participantes ($DE = 1,14$).

En contraste, la preparación para enfrentar los desafíos del mercado laboral obtuvo la valoración más baja, con una media de 3,59 y un 57,4 % de respuestas favorables. De manera similar, las ventajas competitivas frente a otros profesionales alcanzaron una media

de 3,66 y un 63,9 % de valoraciones favorables. Estos resultados muestran que, si bien la carrera contribuye favorablemente a la inserción laboral, todavía existe espacio para fortalecer la preparación de los graduados frente a las exigencias del entorno profesional y potenciar aquellos elementos que les permitan diferenciarse en el mercado laboral.

Sección 5: Innovación y Emprendimiento

La innovación y el emprendimiento permite valorar en qué medida la formación recibida favorece el desarrollo de capacidades relacionadas con la iniciativa emprendedora, la creación y gestión de negocios, la innovación y el uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial. Se analizaron indicadores asociados con el desarrollo de iniciativas emprendedoras, la capacidad para crear y gestionar negocios, la aplicación de la innovación en la resolución de problemas, la utilización de herramientas tecnológicas.

Tabla 18

Resultados de la Dimensión Innovación y Emprendimiento

Ítem evaluado	Media	Desviación Estándar	Favorable	Intermedia	Desfavorable
Desarrollo de iniciativas emprendedoras	3.92	0.92	73.80%	21.30%	4.90%
Capacidades para la creación y gestión de negocios	3.85	0.91	75.40%	14.80%	9.80%
Aplicación de la innovación para resolver problemas	3.89	0.95	70.50%	21.30%	8.20%
Utilización de herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial	3.95	0.92	78.70%	14.80%	6.60%
Promedio de la sección	3.90	0.93	0.75	0.18	0.07

Los resultados de la tabla 16 muestran una percepción favorable sobre la dimensión de innovación y emprendimiento, que alcanzó una media general de 3,86 sobre 5 y se ubicó entre las mejor valoradas del estudio. En términos generales, los graduados reconocen que la formación recibida ha contribuido al desarrollo de capacidades relacionadas con el uso de tecnología, la innovación y el emprendimiento.

Entre los aspectos evaluados, el uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial obtuvo la valoración más alta, con una media de 3,95 y un 78,7 % de respuestas favorables. Este resultado adquiere importancia frente al avance de la digitalización en los procesos empresariales. También se observa una percepción positiva en el desarrollo de iniciativas emprendedoras, con una media de 3,92 y un 73,8 % favorable, así como en la aplicación de la innovación para resolver problemas, que alcanzó una media de 3,89 y un 70,5

% de respuestas favorables.

La capacidad para crear y gestionar negocios también presentó resultados positivos, con una media de 3,85 y un 75,4 % de valoraciones favorables. En contraste, el indicador con menor valoración registró una media de 3,67 y un 62,3 % de respuestas favorables, además de mostrar una mayor diversidad de opiniones ($DE = 1,03$). En conjunto, los resultados permiten reconocer fortalezas en el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades emprendedoras, aunque también muestran aspectos que pueden continuar fortaleciéndose dentro de la formación.

Sección 6: Pertinencia

La pertinencia constituye el eje central de esta investigación, ya que permite conocer en qué medida la formación ofrecida por la carrera de Administración de Empresas responde a las necesidades del entorno empresarial, productivo y social. En este sentido, una formación pertinente no depende únicamente de los conocimientos impartidos, sino también de la relación que existe entre el perfil profesional, las competencias desarrolladas y las exigencias que los graduados encuentran en su entorno laboral.

Para analizar esta dimensión se consideraron cinco aspectos: la contribución de la carrera al desarrollo económico, la preparación para responder a problemáticas empresariales, su correspondencia con la realidad empresarial ecuatoriana, la relación entre el perfil de egreso y las necesidades del sector productivo, y su aporte al desarrollo sostenible.

Tabla 19
Resultados de la Dimensión Pertinencia

Ítem evaluado	Media	Desviación Estándar	Favorable	Intermedia	Desfavorable
Contribución de la carrera al desarrollo económico del país	3.64	1.08	62.30%	23.00%	14.80%
Formación orientada a la solución de problemas empresariales	3.67	1.01	60.70%	27.90%	12%
Pertinencia de la formación frente a la realidad empresarial ecuatoriana	3.75	0.96	68.90%	21.30%	9.80%
Correspondencia entre el perfil de egreso y las necesidades del sector productivo	3.66	1.11	63.90%	19.70%	16.40%
Contribución de la formación al desarrollo sostenible	3.87	1.01	73.80%	13.10%	13.10%
Promedio de la sección	3.72	1.03	0.66	0.21	0.13

Los resultados de la tabla 17 muestran una percepción mayoritariamente favorable sobre la pertinencia de la carrera, con una media general de 3,72 sobre 5. Aunque la tendencia es positiva, las diferencias entre los indicadores permiten identificar aspectos que presentan una mejor valoración y otros que todavía pueden fortalecerse.

La contribución de la formación al desarrollo sostenible fue el aspecto mejor valorado, con una media de 3,87 y un 73,8 % de respuestas favorables. Asimismo, la correspondencia de la formación con la realidad empresarial ecuatoriana alcanzó una media de 3,75 y un 68,9 % de valoraciones favorables, además de presentar la menor dispersión de respuestas (DE = 0,96). Esto muestra que una parte importante de los graduados reconoce una relación positiva entre lo aprendido durante la carrera y las características del entorno empresarial del país.

Por otro lado, la formación para responder a problemáticas empresariales obtuvo una media de 3,67 y un 60,7 % de respuestas favorables, mientras que el 27,9 % mantuvo una posición intermedia. De manera similar, la correspondencia entre el perfil de egreso y las necesidades del sector productivo registró una media de 3,66 y un 63,9 % favorable, aunque presentó el mayor porcentaje de respuestas desfavorables (16,4 %) y una

mayor diversidad de opiniones ($DE = 1,11$). Finalmente, la contribución al desarrollo económico del país obtuvo la media más baja (3,64), aunque el 62,3 % de los participantes mantuvo una valoración favorable.

En conjunto, los resultados permiten considerar que los graduados perciben la carrera como pertinente frente a su entorno. Sin embargo, también muestran la conveniencia de fortalecer la relación entre el perfil de egreso y las necesidades del sector productivo, así como generar mayores oportunidades para aplicar la formación adquirida a situaciones y problemáticas propias del ámbito empresarial.

Análisis de las Seis Secciones

Una vez analizadas las secciones que conforman el instrumento de investigación, se procedió a realizar una valoración general de los resultados. Para ello, los datos recopilados fueron parametrizados y organizados en una tabla, con el fin de facilitar su lectura y comparación.

Como referencia se utilizó la media aritmética, lo que permitió establecer una valoración global de las respuestas e identificar las principales tendencias observadas. Este procedimiento ofrece una visión general de los resultados y facilita la interpretación de los aspectos más representativos del estudio.

Tabla 20

Resultados Globales de las Dimensiones

Dimensión	Media	Lectura preliminar
Competencias profesionales	3,96	Principal fortaleza
Innovación y emprendimiento	3,86	Fortaleza
Vinculación empresarial	3,85	Favorable, con oportunidades
Empleabilidad	3,74	Favorable, con oportunidades
Pertinencia	3,72	Favorable, susceptible de fortalecimiento
Actualización curricular	3,68	Principal oportunidad de fortalecimiento
Valoración global	3,81	Tendencia favorable

Los resultados de la tabla 18 muestran una valoración global favorable de los aspectos relacionados con la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas, con un promedio general de 3,81 sobre 5. Las principales fortalezas se concentran en las

competencias profesionales y en innovación y emprendimiento, mientras que la actualización curricular, la empleabilidad y la pertinencia presentan valoraciones ligeramente menores.

Estos resultados permiten identificar oportunidades de mejora relacionadas principalmente con la articulación entre la formación teórica y las experiencias prácticas, la preparación frente a los desafíos del mercado laboral y la correspondencia de la formación académica con las necesidades actuales del entorno empresarial. A pesar de estos aspectos por fortalecer, destaca que el 73,8 % de los participantes considera que la carrera de Administración de Empresas de la UCSG responde de manera pertinente a las necesidades actuales del mercado, indicador que alcanzó una media de 3,85 sobre 5.

Análisis de las dimensiones según características demográficas y profesionales

Una vez analizados los resultados generales de las seis dimensiones, se realizó una comparación según algunas características demográficas y profesionales de los participantes, como edad, sexo, nivel de estudios, año de graduación, cargo y situación laboral. El objetivo fue observar si la percepción sobre la carrera presenta diferencias entre estos grupos.

Para facilitar el análisis y evitar una división excesiva de la muestra, algunas variables se agruparon en categorías con un número adecuado de participantes. Los resultados se interpretan desde un enfoque descriptivo y comparativo; por tanto, las diferencias identificadas muestran tendencias dentro de la muestra y no deben entenderse como relaciones causales ni como diferencias estadísticamente significativas.

Análisis según Edad

Para conocer si la percepción sobre la pertinencia de la carrera presenta diferencias de acuerdo con la edad de los graduados, los participantes fueron agrupados en tres categorías: de 21 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 años o más. Esta clasificación permite observar cómo valoran cada una de las dimensiones analizadas los graduados en diferentes etapas de su trayectoria profesional.

Tabla 21*Valoración de las Dimensiones Según Edad*

Dimensión	21–24 años (n=31)	25–29 años (n=16)	30 años o más (n=14)
Actualización curricular	3,82	3,52	3,52
Competencias profesionales	3,92	4,13	3,79
Vinculación empresarial	3,95	3,83	3,51
Empleabilidad	3,80	3,66	3,67
Innovación y emprendimiento	3,88	4,05	3,70
Pertinencia	3,80	3,69	3,46

Los resultados de la tabla 19 muestran algunas diferencias en la percepción de los participantes según su edad. El grupo de 21 a 24 años presenta las valoraciones más altas en actualización curricular (3,82), vinculación empresarial (3,95), empleabilidad (3,80) y pertinencia (3,80). En cambio, los participantes de 25 a 29 años registran los mayores promedios en competencias profesionales (4,13) e innovación y emprendimiento (4,05), reflejando una percepción especialmente positiva en estas áreas.

Por su parte, los participantes de 30 años o más presentan valoraciones comparativamente menores en varias dimensiones, principalmente en pertinencia (3,46) y vinculación empresarial (3,51), aunque sus resultados se mantienen por encima del punto medio de la escala. Estas diferencias podrían estar relacionadas con las distintas experiencias académicas y profesionales de los graduados. Sin embargo, no pueden atribuirse únicamente a la edad, ya que también podrían intervenir factores como el año de graduación, la experiencia profesional o las características del currículo cursado.

Análisis según Sexo

Con el propósito de identificar posibles diferencias en la percepción de los graduados según su sexo, se consideró esta característica dentro del análisis. La participación fue relativamente equilibrada, con una ligera mayor representación femenina: 32 mujeres y 29 hombres. Esta distribución permite comparar las valoraciones de ambos grupos respecto a las dimensiones relacionadas con la pertinencia de la carrera.

Tabla 22*Valoración de las Dimensiones Según Sexo*

Dimensión	Femenino (n=32)	Masculino (n=29)	Diferencia
Actualización curricular	3,73	3,60	0,13
Competencias profesionales	4,05	3,82	0,23
Vinculación empresarial	3,92	3,70	0,22
Empleabilidad	3,76	3,71	0,05
Innovación y emprendimiento	3,91	3,84	0,07
Pertinencia	3,78	3,60	0,18

Los resultados de la tabla 20 muestran que las mujeres presentan medias ligeramente superiores en las seis dimensiones evaluadas. Las diferencias más notorias se observan en competencias profesionales (0,23 puntos) y vinculación empresarial (0,22 puntos). En cambio, en empleabilidad los resultados son muy similares, con una media de 3,76 en mujeres y 3,71 en hombres, mientras que en innovación y emprendimiento la diferencia también es reducida.

En términos generales, aunque existen pequeñas variaciones entre ambos grupos, estas no muestran un contraste marcado en la percepción de la carrera. Por esta razón, el sexo puede considerarse una característica complementaria dentro del análisis, sin atribuirle un papel determinante en los resultados obtenidos.

Análisis según Nivel de Estudio

Con el propósito de analizar si el nivel de formación académica influye en la percepción de los graduados sobre la pertinencia de la carrera, se compararon los resultados de quienes cuentan con un título de grado y aquellos que poseen estudios de posgrado. La muestra estuvo conformada por 43 graduados con estudios de grado y 18 con estudios de posgrado. Esta comparación permite identificar posibles diferencias en la valoración de las dimensiones analizadas según el nivel de formación alcanzado.

Tabla 23*Valoración de las Dimensiones Según Nivel de Estudios*

Dimensión	Grado (n=43)	Posgrado (n=18)	Diferencia
Actualización curricular	3,55	3,97	0,43
Competencias profesionales	3,81	4,25	0,44
Vinculación empresarial	3,63	4,26	0,62
Empleabilidad	3,51	4,28	0,77
Innovación y emprendimiento	3,71	4,29	0,58
Pertinencia	3,53	4,09	0,57

Los resultados de la tabla 21 muestran que los participantes con formación de posgrado presentan valoraciones superiores en las seis dimensiones. Las diferencias oscilan entre 0,43 y 0,77 puntos, por lo que se trata de un comportamiento consistente y no de una diferencia aislada en una única dimensión. La mayor diferencia corresponde a empleabilidad, donde los participantes cuyo nivel máximo declarado corresponde al grado alcanzan una media de 3,51, frente a 4,28 entre quienes poseen formación de posgrado, generándose una diferencia de 0,77 puntos. También destacan las diferencias encontradas en vinculación empresarial (0,62), innovación y emprendimiento (0,58) y pertinencia (0,57).

Análisis según Año de Graduación

Con el propósito de identificar si la percepción sobre la pertinencia de la carrera presenta variaciones de acuerdo con el año de graduación, se realizó un análisis comparativo entre tres cohortes. Para facilitar la interpretación de los resultados y evitar categorías con una cantidad reducida de participantes, los años de graduación fueron agrupados en los periodos 2024–2026 (n=37), 2021–2023 (n=11) y 2020 o anteriores (n=13).

Tabla 24*Valoración Según Periodo de Graduación*

Dimensión	2024–2026	2021–2023	2020 o anteriores
Actualización curricular	3,66	3,86	3,56
Competencias profesionales	3,87	4,17	3,96
Vinculación empresarial	3,83	4,15	3,51
Empleabilidad	3,64	4,04	3,75
Innovación y emprendimiento	3,78	4,25	3,87
Pertinencia	3,61	3,94	3,72

Los resultados de la tabla 22 muestran diferencias entre los periodos de graduación. Los participantes correspondientes a 2021–2023 presentan las valoraciones más altas en las seis dimensiones, destacándose innovación y emprendimiento (4,25), competencias profesionales (4,17) y vinculación empresarial (4,15).

Los graduados más recientes, del periodo 2024–2026, mantienen una percepción favorable, aunque con medias menores, especialmente en pertinencia (3,61) y empleabilidad (3,64). Por su parte, quienes se graduaron en 2020 o años anteriores presentan las valoraciones más bajas en vinculación empresarial (3,51) y actualización curricular (3,56), aunque mantienen una percepción positiva de las competencias profesionales (3,96).

En conjunto, los resultados muestran que la percepción de la carrera presenta algunas variaciones según el periodo de graduación, siendo la cohorte 2021–2023 la que refleja una valoración más favorable de la formación recibida.

Por tanto, no se observa una relación lineal en la que las cohortes más recientes valoren sistemáticamente mejor la carrera. Este resultado resulta relevante porque evidencia que la percepción puede encontrarse condicionada por múltiples experiencias académicas y profesionales, y no únicamente por el tiempo transcurrido desde la graduación.

Análisis según Cargo Profesional

Para mejorar la comparación, se agruparon los cargos de la siguiente manera:

Tabla 25

Agrupación de Categorías

Categoría	n
Operativo/inicial	24
Analista/profesional	20
Liderazgo/dirección	9
Independiente/emprendedor	6
No trabaja actualmente	2

Tabla 26

Valoración Según Cargo Profesional

Dimensión	Operativo / inicial	Analista / profesional	Liderazgo / dirección	Independiente / emprendedor
Actualización curricular	3,80	3,79	3,86	2,67
Competencias profesionales	4,02	4,09	4,09	2,97
Vinculación empresarial	4,08	3,76	3,89	3,03
Empleabilidad	3,73	3,97	3,91	2,93
Innovación y emprendimiento	3,98	4,08	3,86	3,00
Pertinencia	3,70	3,89	3,91	2,94

Los participantes que desempeñan funciones de liderazgo o dirección presentan valoraciones particularmente favorables en competencias profesionales (4,09) y pertinencia (3,91). De manera similar, los analistas y profesionales presentan medias elevadas en competencias (4,09), innovación y emprendimiento (4,08) y empleabilidad (3,97).

Análisis según Situación Laboral

Para identificar posibles diferencias en la percepción de la pertinencia de la carrera según la situación laboral de los graduados, se realizó una comparación entre las principales modalidades de inserción laboral. Los resultados obtenidos para cada dimensión se presentan a continuación.

Tabla 27
Valoración según Situación Laboral

Dimensión	Dependencia (n=32)	Negocio propio (n=11)	Servicios profesionales (n=6)	Dependencia + servicios (n=5)	Dependencia + negocio (n=5)
Actualización curricular	3,73	3,36	3,21	3,50	4,80
Competencias profesionales	4,00	3,39	3,83	4,17	4,60
Vinculación empresarial	3,87	3,25	3,73	3,88	4,72
Empleabilidad	3,73	3,27	3,73	4,04	4,44
Innovación y emprendimiento	3,84	3,52	4,04	4,00	4,60
Pertinencia	3,71	3,36	3,28	3,97	4,60

Los participantes que combinan relación de dependencia con negocio propio presentan las valoraciones más elevadas en las seis dimensiones. Sin embargo, este resultado debe interpretarse con cautela debido a que el grupo está compuesto por únicamente cinco participantes. En contraste, quienes declararon exclusivamente negocio propio (n=11) presentan valoraciones comparativamente menores, especialmente en vinculación empresarial (3,25), empleabilidad (3,27) y pertinencia (3,36).

También resulta interesante el comportamiento de quienes ejercen exclusivamente mediante servicios profesionales, cuya percepción sobre innovación y emprendimiento es favorable (4,04), mientras que actualización curricular (3,21) y pertinencia (3,28) presentan valoraciones inferiores. La situación laboral parece, por tanto, estar asociada descriptivamente con diferentes formas de valorar la formación recibida. Sin embargo, las diferencias deben interpretarse con prudencia debido a los tamaños reducidos de algunas categorías y a la posibilidad de que otras características profesionales influyan simultáneamente sobre estas percepciones.

Síntesis de los Principales Hallazgos Comparativos

A partir de los análisis realizados, se sintetizan a continuación en la tabla 26 los

principales hallazgos obtenidos, considerando las diferencias identificadas entre los distintos grupos de graduados. Esta síntesis permite destacar los resultados más relevantes relacionados con la pertinencia de la carrera y sus principales dimensiones.

Tabla 28

Síntesis de los Principales Hallazgos Obtenidos

Característica	Hallazgo principal	Relevancia
Edad	Los mayores de 30 presentan valoraciones más moderadas en pertinencia y vinculación	Media
Sexo	Diferencias relativamente pequeñas; empleabilidad casi equivalente	Baja/complementaria
Nivel de estudios	Posgrado presenta medias superiores en las 6 dimensiones	Alta
Año de graduación	Cohorte 2021–2023 presenta las mayores valoraciones	Media-Alta
Cargo profesional	Independientes/emprendedores presentan valoraciones considerablemente menores	Alta, con cautela por n=6
Situación laboral	Negocio propio presenta resultados inferiores; modalidades combinadas presentan resultados elevados	Alta, con cautela por tamaño de grupos

El análisis comparativo muestra que la percepción sobre la carrera presenta algunas diferencias según las características de los graduados. Las variaciones más relevantes se observaron en función del nivel de estudios, cargo desempeñado y situación laboral, mientras que el sexo mostró diferencias menores entre los participantes. En particular, los graduados con formación de posgrado registraron valoraciones más altas en todas las dimensiones. En contraste, algunos participantes vinculados con el ejercicio profesional independiente o negocios propios mostraron percepciones más moderadas sobre la formación recibida.

Estos hallazgos complementan los resultados generales y permiten observar que la valoración de la pertinencia puede variar según la trayectoria académica y profesional de los graduados. Sin embargo, debido al carácter descriptivo y transversal del estudio, estas diferencias deben interpretarse como tendencias observadas dentro de la muestra y no

como relaciones causales.

Análisis de las Entrevistas Semiestructuradas

Para el análisis de las entrevistas semiestructuradas se consideraron las respuestas proporcionadas por las dos profesionales participantes, identificadas como Experto 1 y Experto

2. Las respuestas fueron organizadas de acuerdo con las doce preguntas establecidas en el instrumento, con el propósito de comparar sus perspectivas e identificar coincidencias, diferencias y aspectos relevantes relacionados con la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas.

Análisis Comparativo de la Pregunta 1

Pregunta 1. Desde su experiencia profesional, ¿cómo ha evolucionado el mercado laboral para los profesionales en Administración de Empresas en el Ecuador y cuáles considera que serán los principales desafíos en los próximos cinco años?

Tabla 29
Análisis Comparativo de la Pregunta 1

Aspecto	Análisis
Experto 1	Señala que el mercado laboral se ha vuelto más flexible respecto a los perfiles profesionales. Las organizaciones ya no consideran únicamente la carrera o el título obtenido, sino también las habilidades blandas, la capacidad de adaptación y las competencias relacionadas con el puesto.
Experto 2	Explica que el perfil del administrador ha evolucionado desde funciones principalmente operativas hacia responsabilidades de carácter más estratégico. Destaca la importancia del pensamiento analítico, la orientación a resultados, el liderazgo y la capacidad para gestionar cambios, además del impacto de la transformación digital, la inteligencia artificial y la automatización.
Semejanzas	Ambas entrevistadas coinciden en que el mercado laboral ha experimentado cambios y que actualmente se requieren profesionales con mayor capacidad de adaptación. También reconocen que los conocimientos académicos deben complementarse con competencias personales y profesionales.
Diferencias	Experto 1 centra su respuesta en la evolución de los procesos de selección y en el peso que han adquirido las habilidades blandas. Experto 2 profundiza en la transformación del rol del administrador y en la influencia de los cambios tecnológicos sobre las organizaciones.
Análisis	Las respuestas evidencian que el perfil del administrador requerido por el mercado laboral está evolucionando. La formación técnica continúa siendo necesaria, pero adquieren mayor importancia la capacidad de adaptación, el pensamiento estratégico y el aprendizaje continuo. Desde la perspectiva de la pertinencia, esto evidencia la necesidad de que la formación universitaria responda a las transformaciones que experimenta el entorno empresarial.

Análisis Comparativo de la Pregunta 2

Pregunta 2. En su criterio, ¿la carrera de Administración de Empresas continúa siendo pertinente frente a las necesidades actuales y futuras del sector empresarial? ¿Qué aspectos respaldan su respuesta?

Tabla 30
Análisis Comparativo de la Pregunta 2

Aspecto	Análisis
Experto 1	Considera que la carrera continúa siendo pertinente debido a la amplitud de conocimientos que proporciona y a la visión general de las organizaciones que desarrolla en los profesionales. Esta formación permite que el administrador pueda desempeñarse en diferentes posiciones y áreas.
Experto 2	Considera que la carrera mantiene plenamente su pertinencia debido a la visión integral que ofrece sobre las organizaciones. Destaca que el administrador puede comprender diferentes áreas, como marketing, producción, administración, comercial y talento humano, aunque considera necesario mantener la formación actualizada frente a las nuevas dinámicas empresariales.
Semejanzas	Ambas entrevistadas consideran que Administración de Empresas continúa siendo una carrera pertinente. Coinciden especialmente en que su principal fortaleza se encuentra en la formación integral que permite comprender diferentes áreas de una organización.
Diferencias	Experto 1 destaca principalmente la amplitud del perfil profesional y la posibilidad de desempeñarse en diferentes posiciones. Experto 2, además de reconocer esta fortaleza, condiciona la vigencia de la carrera a su capacidad para mantenerse actualizada frente a las nuevas tecnologías y dinámicas empresariales.
Análisis	La percepción de ambas entrevistadas permite identificar una valoración favorable de la pertinencia de la carrera. Su carácter integral constituye una fortaleza, pero esta debe estar acompañada de una actualización constante para evitar que la formación generalista se desvincule de las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.

Análisis Comparativo de la Pregunta 3

Pregunta 3. ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas y las brechas que presentan actualmente los profesionales recién graduados de Administración de Empresas al incorporarse al mercado laboral

Tabla 31
Análisis Comparativo de la Pregunta 3

Aspecto	Análisis
Experto 1	Identifica como fortalezas la facilidad de los profesionales jóvenes para desenvolverse en entornos digitales, su apertura a nuevas formas de trabajo y su disposición para aprender. Como brechas señala dificultades relacionadas con la tolerancia a la frustración, la adaptación a determinados procesos y el choque cultural al ingresar a una organización.
Experto 2	Reconoce como fortalezas los conocimientos técnicos y el manejo de herramientas digitales. Entre las principales oportunidades de mejora menciona el pensamiento estratégico, la conexión entre teoría y realidad empresarial, la toma de decisiones, comunicación efectiva, inglés, pensamiento crítico, marca personal y networking.
Semejanzas	Ambas entrevistadas reconocen que los profesionales jóvenes cuentan con fortalezas relacionadas con la tecnología y la disposición para aprender. También identifican la necesidad de fortalecer competencias que faciliten su transición hacia el entorno laboral.
Diferencias	Experto 1 enfatiza principalmente aspectos personales y de adaptación al ingresar a una organización. Experto 2 identifica brechas relacionadas con competencias estratégicas, comunicativas y de proyección profesional.
Análisis	Los resultados muestran que los recién graduados poseen una base favorable para incorporarse al mercado laboral, especialmente por su familiaridad con herramientas digitales. Sin embargo, existen competencias que requieren mayor fortalecimiento para facilitar la transición entre la universidad y el trabajo. Esto evidencia la importancia de incorporar experiencias que permitan desarrollar habilidades personales, estratégicas y profesionales durante la carrera.

Análisis Comparativo de la Pregunta 4

Pregunta 4. ¿Qué competencias técnicas, estratégicas y personales considera indispensables para los administradores de empresas en la actualidad y cuáles deberían fortalecerse desde la formación universitaria para responder a las nuevas exigencias del entorno?

Tabla 32
Análisis Comparativo de la Pregunta 4

Aspecto	Análisis
Experto 1	Considera necesario complementar los conocimientos técnicos con pensamiento crítico, capacidad de adaptación y tolerancia a la frustración.
Experto 2	Propone fortalecer competencias técnicas como análisis financiero, gestión de proyectos, analítica de datos e inteligencia artificial; competencias estratégicas como pensamiento crítico, innovación y toma de decisiones; y competencias personales como liderazgo, comunicación, negociación, inteligencia emocional, adaptabilidad y trabajo colaborativo.
Semejanzas	Ambas consideran que la preparación del administrador no debe limitarse a los conocimientos técnicos. Existe coincidencia en la importancia del pensamiento crítico y la capacidad de adaptación.
Diferencias	Experto 1 concentra su respuesta en competencias relacionadas con la adaptación y el manejo de situaciones laborales, mientras el Experto 2 presenta un conjunto más amplio de competencias técnicas, estratégicas y personales.
Análisis	Las respuestas permiten identificar que el perfil profesional del administrador debe ser integral. Los conocimientos técnicos constituyen una base necesaria, pero deben complementarse con habilidades que permitan tomar decisiones, liderar, comunicarse y adaptarse a diferentes escenarios. Esta combinación representa un elemento importante para garantizar la pertinencia de la formación.

Análisis Comparativo de la Pregunta 5

Pregunta 5. Desde su perspectiva, ¿los planes de estudio actuales logran un equilibrio adecuado entre la formación teórica y práctica? ¿Qué cambios considera prioritarios para fortalecer la pertinencia del currículo?

Tabla 33
Análisis Comparativo de la Pregunta 5

Aspecto	Análisis
Experto 1	Considera que existe una diferencia entre lo aprendido en la universidad y la realidad laboral. Señala que alcanzar un equilibrio también depende de la apertura de las empresas para recibir estudiantes y brindarles oportunidades de aplicación práctica.
Experto 2	Aclara que no se considera especialista en el ámbito académico y, por ello, no realiza una valoración directa sobre el equilibrio de los planes de estudio. Desde su experiencia empresarial, considera indispensable una formación académica sólida acompañada de proyectos, simulaciones, prácticas, desafíos empresariales y otras experiencias que permitan aplicar los conocimientos.
Semejanzas	Ambas reconocen la importancia de complementar la formación académica con experiencias prácticas que permitan al estudiante acercarse a la realidad empresarial.
Diferencias	Experto 1 señala directamente la existencia de una brecha entre la formación universitaria y el entorno laboral. Experto 2 no realiza una valoración específica del equilibrio curricular, pero propone mecanismos concretos para fortalecer la aplicación práctica de los conocimientos.
Análisis	Las respuestas sugieren que uno de los aspectos que puede fortalecer la pertinencia curricular es la articulación entre teoría y práctica. Las experiencias empresariales, proyectos y simulaciones permitirían que el estudiante desarrolle competencias antes de enfrentarse al mercado laboral, reduciendo la distancia entre la formación académica y las exigencias de las organizaciones.

Análisis Comparativo de la Pregunta 6

Pregunta 6. ¿Qué tendencias nacionales e internacionales (como transformación digital, inteligencia artificial, sostenibilidad, analítica de datos o emprendimiento) considera que deberían incorporarse con mayor énfasis en la formación de los futuros administradores?

Tabla 34
Análisis Comparativo de la Pregunta 6

Aspecto	Análisis
Experto 1	Destaca la transformación digital, la inteligencia artificial y la sostenibilidad. En relación con la IA, considera importante que los estudiantes aprendan a utilizarla adecuadamente y desarrollen pensamiento crítico para evaluar la información obtenida mediante estas herramientas.
Experto 2	Menciona inteligencia artificial aplicada a los negocios, análisis de datos, transformación digital, automatización, innovación, gestión del cambio y metodologías ágiles. También destaca la importancia de proyectos interdisciplinarios, emprendimiento, sostenibilidad, inglés, liderazgo, comunicación y networking.
Semejanzas	Ambas entrevistadas identifican la transformación digital, la inteligencia artificial y la sostenibilidad como tendencias que deben tener mayor presencia en la formación de los administradores.
Diferencias	Oriana pone especial énfasis en el uso responsable de la inteligencia artificial y el pensamiento crítico. Grecia amplía la perspectiva hacia analítica de datos, metodologías ágiles, emprendimiento, idiomas y otras competencias vinculadas con la competitividad profesional.
Análisis	La incorporación de nuevas tendencias constituye una necesidad para mantener actualizada la formación. Sin embargo, no se trata únicamente de enseñar nuevas herramientas, sino de desarrollar la capacidad de utilizarlas de manera crítica y estratégica. Esto permitiría que los futuros administradores puedan responder a las transformaciones tecnológicas y empresariales.

Análisis Comparativo de la Pregunta 7

Pregunta 7. ¿Cómo evalúa la relación existente entre las universidades y el sector empresarial para asegurar una formación alineada con las necesidades reales de las organizaciones? ¿Qué mecanismos podrían fortalecer esta vinculación?

Tabla 35
Análisis Comparativo de la Pregunta 7

Aspecto	Análisis
Experto 1	Valora positivamente los convenios entre universidades y empresas para realizar prácticas. Destaca la importancia del seguimiento conjunto, la evaluación del desempeño del estudiante y la asignación de actividades que realmente aporten a su formación.
Experto 2	Considera que la relación universidad–empresa ha mejorado, aunque todavía puede fortalecerse. Propone una colaboración permanente con empresas, gremios empresariales y graduados, así como mentorías, investigación aplicada, proyectos conjuntos, congresos, ferias y ruedas de negocios.
Semejanzas	Ambas consideran necesaria la vinculación entre la universidad y el sector empresarial, especialmente mediante experiencias prácticas y colaboración directa con las organizaciones.
Diferencias	Experto 1 se concentra principalmente en los convenios y el seguimiento de las prácticas. Experto 2 propone una vinculación más amplia que involucre empresas, gremios, graduados y actividades de investigación, innovación y desarrollo profesional.
Análisis	La vinculación universidad–empresa aparece como un elemento relevante para garantizar la pertinencia de la carrera. Mantener un contacto permanente con el sector empresarial permitiría conocer las necesidades reales del mercado y trasladar esa información hacia la formación académica.

Análisis Comparativo de la Pregunta 8

Pregunta 8. Desde su experiencia, ¿qué importancia tienen las prácticas preprofesionales, los proyectos de vinculación y otras experiencias prácticas en el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes?

Tabla 36
Análisis Comparativo de la Pregunta 8

Aspecto	Análisis
Experto 1	Considera que las prácticas son fundamentales porque permiten aplicar los conocimientos, conocer la realidad laboral, adquirir experiencia y facilitar una posible incorporación posterior a una empresa.
Experto 2	Las considera fundamentales para conocer la realidad y cultura organizacional y aplicar los conocimientos académicos. Además, señala que permiten desarrollar trabajo colaborativo, comunicación, resolución de problemas, pensamiento analítico y crítico, y pueden convertirse en una puerta de entrada al empleo.
Semejanzas	Ambas entrevistadas otorgan una importancia elevada a las prácticas y experiencias reales como mecanismos para aplicar conocimientos y prepararse para el mercado laboral.
Diferencias	Experto 1 enfatiza principalmente la adquisición de experiencia y la posibilidad de inserción laboral. Experto 2 amplía su respuesta hacia el desarrollo de competencias específicas y la comprensión de la cultura organizacional.
Análisis	Existe una coincidencia clara respecto al valor de la experiencia práctica. Las prácticas no deberían entenderse únicamente como un requisito académico, sino como un espacio de aprendizaje que permite al estudiante enfrentar situaciones reales, desarrollar competencias y conocer las dinámicas de las organizaciones.

Análisis Comparativo de la Pregunta 9

Pregunta 9. Durante los procesos de selección de personal, ¿qué competencias, habilidades o características diferencian a un profesional en Administración de Empresas y lo hacen más competitivo? ¿Ha identificado fortalezas particulares en graduados de determinadas universidades?

Tabla 37
Análisis Comparativo de la Pregunta 9

Aspecto	Análisis
Experto 1	Señala que, además del título y los conocimientos técnicos, las empresas consideran habilidades blandas, capacidad de análisis, orden y metodología. La importancia de los conocimientos técnicos depende de las características del cargo.
Experto 2	Considera que el principal diferencial se encuentra en la capacidad del profesional para generar valor en la organización. Destaca liderazgo, comunicación, adaptabilidad, orientación a resultados, trabajo colaborativo, aprendizaje continuo, inteligencia emocional y pensamiento crítico.
Semejanzas	Ambas coinciden en que las habilidades blandas y la capacidad de aplicar los conocimientos son factores importantes para diferenciar a un profesional durante los procesos de selección.
Diferencias	Experto 1 aborda la competitividad desde la perspectiva de los criterios utilizados durante la selección, mientras Experto 2 la relaciona con la capacidad del profesional para demostrar que puede generar valor y aportar a los resultados de la organización.
Análisis	Los resultados muestran que la competitividad profesional no depende exclusivamente del título universitario. La capacidad de demostrar conocimientos, habilidades y actitudes mediante experiencias concretas constituye un elemento diferenciador. Por ello, la formación debería ofrecer espacios donde los estudiantes puedan desarrollar y demostrar estas competencias.

Análisis Comparativo de la Pregunta 10

Pregunta 10. ¿Qué factores considera que influyen principalmente en la empleabilidad de los graduados en Administración de Empresas y en su capacidad para responder a las necesidades actuales de las organizaciones?

Tabla 38
Análisis Comparativo de la Pregunta 10

Aspecto	Análisis
Experto 1	Considera que la amplitud de la carrera favorece la empleabilidad, debido a que permite acceder a diferentes posiciones dentro de una organización. También señala que el perfil profesional depende de la combinación entre formación académica y características personales.
Experto 2	Entiende la empleabilidad como la capacidad de acceder, mantenerse y crecer profesionalmente mediante adaptación y generación de valor. Destaca la experiencia práctica, competencias digitales, inglés, aprendizaje continuo, comunicación, marca personal y networking, y considera que la empleabilidad es una responsabilidad compartida entre universidad, empresa y estudiante.
Semejanzas	Ambas reconocen que la formación en Administración de Empresas ofrece una base amplia para acceder a diferentes oportunidades laborales y que las características personales influyen en el desarrollo profesional.
Diferencias	Experto 1 se enfoca en la amplitud del perfil profesional y la diversidad de posiciones a las que puede acceder un administrador. Experto 2 presenta una visión más amplia de la empleabilidad, incorporando experiencia, competencias digitales, inglés, aprendizaje continuo, networking y marca personal.
Análisis	La empleabilidad puede entenderse como un resultado multidimensional. La carrera proporciona una base profesional amplia, pero la capacidad de incorporarse, mantenerse y crecer en el mercado laboral depende también de la experiencia, las competencias y la disposición del profesional para continuar desarrollándose.

Análisis Comparativo de la Pregunta 11

Pregunta 11. Desde su experiencia, ¿qué criterios deberían considerar las universidades para mantener vigente y pertinente una carrera de Administración de Empresas frente a un entorno empresarial en constante transformación?

Tabla 39
Análisis Comparativo de la Pregunta 11

Aspecto	Análisis
Experto 1	Considera necesario actualizar periódicamente el pensum a partir de las tendencias del mercado. Propone incorporar temas emergentes mediante proyectos relacionados con sostenibilidad, transformación digital, inteligencia artificial y metodologías ágiles.
Experto 2	Propone mantener un diálogo permanente con el sector empresarial para conocer las necesidades del mercado y anticiparse a sus cambios. También plantea actualizar la formación tecnológica y promover una cultura de innovación y mejora continua.
Semejanzas	Ambas consideran que la formación debe mantenerse actualizada y responder a las transformaciones del entorno empresarial. También coinciden en la importancia de incorporar nuevas tendencias y tecnologías.
Diferencias	Experto 1 enfatiza la actualización del pensum y el uso de proyectos como mecanismo para incorporar tendencias. Experto 2 destaca la necesidad de mantener un diálogo permanente con las empresas como fuente de información para orientar la actualización académica.
Análisis	La pertinencia curricular debe entenderse como un proceso permanente de actualización. No basta con modificar contenidos de manera ocasional; es necesario contar con mecanismos que permitan identificar oportunamente las transformaciones del entorno empresarial y traducirlas en experiencias y competencias formativas.

Análisis Comparativo de la Pregunta 12

Pregunta 12. Finalmente, ¿qué estrategias o recomendaciones propondría a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para fortalecer la pertinencia, actualización curricular, competitividad y sostenibilidad de la carrera de Administración de Empresas?

Tabla 40
Análisis Comparativo de la pregunta 12

Aspecto	Análisis
Experto 1	Recomienda investigar las tendencias del mercado y actualizar la formación mediante proyectos relacionados con temas de actualidad. Propone proyectos interdisciplinarios sobre sostenibilidad, transformación digital e inteligencia artificial, acompañados por tutores y metodologías ágiles.
Experto 2	Recomienda fortalecer la conexión entre la universidad y el entorno empresarial, articulando a empresas, gremios, Estado, graduados y estudiantes. También plantea promover aprendizaje, investigación aplicada, innovación y desarrollo profesional, además de medir la empleabilidad para utilizar sus resultados en procesos de mejora continua.
Semejanzas	Ambas entrevistadas consideran necesario fortalecer la conexión de la carrera con las transformaciones del entorno y mantener una actualización permanente de la formación.
Diferencias	Experto 1 concentra sus recomendaciones en proyectos interdisciplinarios y la incorporación de tendencias emergentes dentro de la formación. Experto 2 plantea una estrategia institucional más amplia basada en la articulación entre diferentes actores y en el seguimiento de los resultados profesionales de los graduados.
Análisis	Las recomendaciones permiten identificar que el fortalecimiento de la pertinencia requiere acciones que superen una actualización puntual del currículo. Se requiere una relación permanente con el entorno empresarial, experiencias prácticas, incorporación de tendencias actuales y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar los resultados de la formación y utilizar esa información para la mejora continua de la carrera.

Discusión de los Resultados

Los resultados obtenidos permiten valorar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil desde una perspectiva integral, al considerar las percepciones de los graduados, los criterios de expertos vinculados con el ámbito empresarial y los fundamentos teóricos que sustentan la investigación.

De manera general, los resultados cuantitativos reflejan una percepción favorable de la formación recibida, con un promedio global de 3,79 sobre 5, aunque existen diferencias entre las seis dimensiones evaluadas. Las mejores valoraciones se concentran en competencias profesionales e innovación y emprendimiento, mientras que actualización curricular, pertinencia y empleabilidad presentan resultados más moderados. Estos resultados se complementan con las opiniones de las expertas entrevistadas, quienes coinciden en que la carrera mantiene su pertinencia, pero señalan que conservarla en el tiempo requiere una adaptación constante frente a los cambios y nuevas exigencias del entorno empresarial.

Este resultado es coherente con la concepción de pertinencia desarrollada en el marco teórico, donde se establece que una carrera universitaria no debe evaluarse únicamente mediante indicadores internos, sino por su capacidad para mantener correspondencia con las necesidades sociales, económicas, culturales y laborales. Asimismo, la pertinencia debe entenderse como un proceso dinámico de ajuste permanente entre universidad y sociedad.

Pertinencia como Condición Dinámica

Uno de los principales hallazgos de la investigación corresponde a la percepción favorable respecto a la pertinencia actual de la carrera. El ítem que consultó directamente si Administración de Empresas de la UCSG resulta pertinente frente a las necesidades actuales del mercado laboral y la sociedad alcanzó una media de 3,85, acompañada de un 73,8 % de respuestas favorables.

Este resultado encuentra respaldo en las entrevistas realizadas. Ambas expertas consideran que la carrera mantiene vigencia debido principalmente a la visión integral que ofrece sobre las diferentes áreas de una organización. E1 sostiene que esta formación permite comprender diversos subsistemas empresariales y desempeñarse en distintos espacios profesionales, mientras E2 coincide en la amplitud del perfil administrativo, aunque condiciona su pertinencia futura a la incorporación de tecnologías emergentes, innovación, liderazgo y competencias analíticas.

Estos resultados coinciden con el planteamiento de Coombs (1968) incorporado en el marco teórico, según el cual los sistemas educativos pueden experimentar procesos de desajuste cuando la velocidad de los cambios económicos y sociales supera su capacidad de adaptación. Desde esta perspectiva, ampliar o mantener una oferta académica no garantiza por sí mismo su pertinencia; esta depende de la capacidad institucional para responder a las transformaciones del entorno.

En consecuencia, los resultados sugieren que la carrera no enfrenta actualmente una situación de falta generalizada de pertinencia, sino un desafío de actualización continua. Esta diferencia resulta relevante, debido a que orienta la investigación hacia estrategias de fortalecimiento y no hacia una reestructuración basada en la premisa de que la formación ha perdido completamente su correspondencia con el entorno.

Actualización Curricular y Relación Teoría-Práctica

La actualización curricular se presenta como uno de los aspectos que requiere mayor atención, al registrar una media de 3,67, la más baja entre las dimensiones evaluadas. Dentro de ella, la articulación entre la formación teórica y las experiencias prácticas obtuvo una media de 3,57, lo que evidencia una oportunidad concreta de fortalecimiento.

Este resultado guarda relación con lo planteado por Freire (1970), quien sostiene que el aprendizaje adquiere mayor sentido cuando se vincula con la realidad y permite comprender e intervenir en el entorno. Aplicado a Administración de Empresas, esto supone que los conocimientos desarrollados durante la carrera cobran mayor valor cuando los estudiantes tienen la oportunidad de utilizarlos frente a situaciones sociales, económicas y organizacionales reales.

Las entrevistas refuerzan esta interpretación. E1 señala que puede existir cierta distancia entre algunos aprendizajes universitarios y las situaciones que posteriormente se enfrentan dentro de las organizaciones. Por su parte, E2 considera que una sólida formación académica debe complementarse con experiencias que permitan desarrollar liderazgo, comunicación, trabajo colaborativo y capacidad de aprendizaje.

Por tanto, el hallazgo no plantea reducir la importancia de la formación teórica, sino fortalecer su conexión con la práctica. Esto implica generar mayores oportunidades para que los estudiantes apliquen lo aprendido mediante el análisis de casos, la resolución de

problemas y el desarrollo de proyectos relacionados con situaciones empresariales reales.

Esta interpretación también coincide con el concepto de competencias profesionales abordado en la investigación, entendido no solo como la adquisición de conocimientos, sino como la capacidad de aplicarlos de manera efectiva en el ejercicio profesional. En este sentido, una mayor integración entre teoría y práctica contribuiría a fortalecer la preparación de los estudiantes frente a las exigencias del entorno labor

Competencias Profesionales como Principal Fortaleza

La dimensión de competencias profesionales obtuvo una media general de 3,94, constituyéndose en la mejor valorada por los participantes. Entre los componentes destacados se encuentran pensamiento crítico, trabajo en equipo, liderazgo, análisis de problemas y toma de decisiones.

Este resultado constituye una de las principales fortalezas de la carrera y guarda relación con los planteamientos de la Teoría del Capital Humano desarrollados en el marco teórico. Desde esta perspectiva, Schultz y Becker consideran la educación como una inversión que favorece el desarrollo de conocimientos y habilidades, contribuyendo a mejorar las capacidades, la productividad y las oportunidades de las personas en el ámbito profesional.

Los hallazgos cuantitativos permiten observar que los graduados reconocen precisamente ese desarrollo de capacidades. No obstante, las expertas amplían el perfil requerido actualmente. A las competencias ya valoradas favorablemente incorporan adaptabilidad, inteligencia emocional, negociación, comunicación efectiva, competencias analíticas y utilización de herramientas digitales.

Esta ampliación coincide también con el marco teórico de la investigación, donde se establece que el capital humano contemporáneo debe complementarse con innovación, adaptación tecnológica, pensamiento crítico y aprendizaje continuo para responder a mercados dinámicos.

Por tanto, el resultado no justifica modificar radicalmente las competencias actualmente desarrolladas. La oportunidad se encuentra en conservar aquellas que los graduados reconocen como fortalezas y complementarlas progresivamente con capacidades emergentes.

Vinculación con el Sector Empresarial

La dimensión de vinculación empresarial alcanzó una media de 3,82, evidenciando una valoración favorable. Particularmente, las prácticas preprofesionales obtuvieron 4,00,

siendo uno de los indicadores mejor evaluados del cuestionario. En contraste, otras actividades orientadas al contacto con el entorno empresarial presentaron resultados más moderados.

Estos hallazgos guardan relación con la conceptualización de vinculación desarrollada en el marco teórico. La investigación reconoce que la interacción entre universidades y organizaciones permite actualizar contenidos, fortalecer la pertinencia de la formación y favorecer la inserción laboral de los graduados.

Las entrevistas respaldan este resultado, ya que ambas expertas reconocen el valor de las prácticas preprofesionales como un espacio para aplicar conocimientos, conocer la dinámica de las organizaciones y desarrollar competencias antes de la graduación. Sin embargo, también consideran necesario ampliar esta vinculación mediante proyectos empresariales, espacios de retroalimentación, participación de gremios y redes de graduados.

En este sentido, las prácticas preprofesionales representan una fortaleza de la carrera, pero la relación universidad–empresa puede avanzar hacia un vínculo más continuo. De esta manera, el contacto con el sector empresarial no se limitaría únicamente al periodo de prácticas, sino que también podría aportar información permanente sobre las necesidades del entorno y contribuir a la actualización de la formación académica.

Empleabilidad: Inserción frente a Sostenibilidad Profesional

Uno de los hallazgos más relevantes de la dimensión de empleabilidad se encuentra en la diferencia entre la facilidad para ingresar al mercado laboral y la preparación para desenvolverse dentro de él. Los graduados valoraron favorablemente la contribución de la formación a la inserción laboral, con una media de 3,95. Sin embargo, la valoración disminuyó a 3,57 al considerar la preparación para enfrentar los desafíos del mercado laboral.

Esta diferencia guarda relación con el concepto de empleabilidad desarrollado en el marco conceptual, donde se plantea que no basta con acceder a un puesto de trabajo. La empleabilidad también implica contar con los conocimientos, competencias y capacidad de adaptación necesarios para mantenerse, desarrollarse y progresar profesionalmente.

Desde esta perspectiva, los resultados permiten distinguir dos momentos. Por un lado, los graduados reconocen que la carrera contribuye favorablemente a su ingreso al mercado laboral; por otro, muestran una percepción más moderada sobre su preparación para afrontar las exigencias que surgen durante el ejercicio profesional.

Las entrevistas ayudan a comprender esta diferencia. E2 señala que la empleabilidad también depende de factores como la experiencia práctica, el dominio de un segundo idioma, las competencias digitales, el aprendizaje continuo, la comunicación, la marca personal y el networking. De manera complementaria, E1 reconoce que Administración de Empresas ofrece posibilidades para desempeñarse en distintas áreas, pero destaca que, durante los procesos de selección, las habilidades blandas adquieren un peso importante junto con los conocimientos técnicos.

En conjunto, estos resultados sugieren que la carrera ofrece una base favorable para la inserción laboral, aunque existe la oportunidad de fortalecer aquellas competencias y experiencias que permitan a los graduados adaptarse, diferenciarse y desarrollarse con mayor solidez dentro del entorno profesional.

Estos resultados también se vinculan con el planteamiento de Yorke incorporado en la investigación, donde el desarrollo profesional no depende exclusivamente del nivel educativo alcanzado, sino de la capacidad del individuo para responder a nuevas exigencias y adaptarse a cambios del entorno. En consecuencia, la empleabilidad constituye un aspecto favorable, aunque existe una oportunidad para fortalecer la transición universidad–mercado y el desarrollo profesional continuo.

Innovación, Tecnología y Transformación del Perfil Administrativo

La dimensión de innovación y emprendimiento alcanzó una media de 3,88, ubicándose como la segunda mejor valorada. Este resultado evidencia una percepción favorable respecto al desarrollo de iniciativas emprendedoras, innovación y utilización de herramientas tecnológicas.

Este hallazgo se relaciona con los fundamentos teóricos sobre la sociedad del conocimiento y la transformación curricular, donde se reconoce que la automatización, la innovación y la digitalización están modificando los perfiles profesionales. Estos cambios han incrementado la importancia de competencias vinculadas con el análisis de datos, liderazgo, emprendimiento, sostenibilidad y transformación digital.

Las entrevistas refuerzan esta idea, ya que ambas expertas coinciden en que la inteligencia artificial, la transformación digital y la sostenibilidad deberían adquirir una mayor presencia dentro de la formación profesional. En particular, E1 destaca que el uso de la inteligencia artificial debe desarrollarse desde una perspectiva crítica, de manera que funcione como una herramienta de apoyo sin reemplazar el razonamiento y la capacidad de análisis del estudiante.

En este sentido, el desafío no consiste únicamente en incorporar nuevas

herramientas tecnológicas dentro de la formación, sino en preparar profesionales capaces de utilizarlas con criterio para analizar información, tomar decisiones, resolver problemas y generar valor en las organizaciones.

Por tanto, innovación y emprendimiento representan una fortaleza que debe mantenerse bajo un principio de actualización permanente, debido a que las tecnologías y tendencias empresariales cambian con rapidez.

Correspondencia con Antecedentes Empíricos

Los resultados obtenidos muestran además correspondencia con investigaciones previas incorporadas en los antecedentes de la tesis. En estudios realizados con graduados de Administración de Empresas en Ecuador se identificaron niveles favorables de desempeño y satisfacción empresarial, aunque también aparecieron oportunidades relacionadas con actualización curricular y fortalecimiento del idioma inglés.

Esta situación presenta similitudes con los resultados actuales. En la presente investigación no se identifica una percepción negativa generalizada de la carrera; por el contrario, los graduados valoran favorablemente competencias y empleabilidad. Sin embargo, aparecen oportunidades asociadas con actualización curricular, preparación frente al mercado y fortalecimiento de determinadas competencias emergentes.

Asimismo, otros antecedentes incluidos en la tesis encontraron una elevada aceptación del perfil administrativo dentro del mercado laboral debido a la demanda de competencias gerenciales y capacidades de gestión. Este resultado presenta correspondencia con la valoración favorable de competencias profesionales obtenida en el presente estudio.

Por tanto, los hallazgos actuales no constituyen un comportamiento aislado, sino que mantienen coherencia con antecedentes ecuatorianos que muestran una valoración favorable del profesional administrativo coexistiendo con la necesidad de revisar y fortalecer continuamente su formación.

Solución a la Problemática Planteada

La pregunta central que orientó la presente investigación plantea: ¿En qué medida el programa académico de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG responde de forma pertinente a las necesidades del mercado laboral y a las actuales demandas del entorno empresarial?

A partir de la integración de los resultados obtenidos mediante los enfoques cuantitativo y cualitativo, así como de su correspondiente proceso de triangulación, se

determina que el programa académico de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG presenta un nivel favorable de pertinencia frente a las necesidades del mercado laboral y a las demandas actuales del entorno empresarial. Esta valoración se sustenta en la percepción positiva manifestada por los graduados respecto a las competencias adquiridas durante su formación, las experiencias de vinculación con el entorno profesional, el fortalecimiento de capacidades relacionadas con la innovación y la contribución de la formación académica a su proceso de inserción laboral.

De manera complementaria, las expertas entrevistadas reconocen la vigencia del perfil profesional del administrador de empresas y destacan su capacidad para comprender el funcionamiento de las organizaciones, tomar decisiones y desempeñarse en diferentes áreas. Esta apreciación, junto con los resultados obtenidos de los graduados, muestra que la formación ofrecida mantiene una relación favorable con las necesidades generales del sector productivo y con las exigencias del ejercicio profesional.

Sin embargo, la triangulación también permite reconocer aspectos que pueden seguir fortaleciéndose. Entre ellos se encuentran la actualización permanente del currículo, una mayor conexión entre la teoría y la práctica, la incorporación progresiva de competencias relacionadas con las nuevas tecnologías y tendencias empresariales, y una vinculación más cercana y continua entre la universidad y el sector productivo.

A partir de estos resultados, la pertinencia de la carrera debe entenderse como un proceso que requiere revisión y adaptación constante, especialmente frente a los cambios que atraviesan el mercado laboral y las organizaciones. En este sentido, se concluye que la carrera de Administración de Empresas de la UCSG responde favorablemente a las necesidades del contexto analizado. No obstante, mantener esta correspondencia en el tiempo dependerá de la capacidad de la institución para anticiparse a las nuevas exigencias, actualizar su propuesta formativa y conservar un vínculo permanente con el entorno empresarial.

Síntesis

La integración de los resultados permitió identificar tres fortalezas principales y tres oportunidades prioritarias de fortalecimiento.

Tabla 41*Síntesis de hallazgos que fundamentan la propuesta*

Tipo	Hallazgo	Evidencia principal
Fortaleza	Desarrollo de competencias profesionales	Dimensión mejor valorada: 3,94
Fortaleza	Innovación y emprendimiento	Segunda dimensión mejor valorada: 3,88
Fortaleza	Prácticas preprofesionales	Valoración de 4,00 y consenso de expertas
Oportunidad	Actualización y articulación curricular	Actualización curricular: 3,67 ; teoría-práctica: 3,57
Oportunidad	Preparación para desafíos del mercado laboral	Indicador: 3,57 , frente a inserción laboral de 3,95
Oportunidad	Ampliación de la vinculación universidad–empresa	Prácticas bien valoradas, pero otras formas de interacción muestran menor percepción

En síntesis, los resultados obtenidos permiten establecer que la carrera de Administración de Empresas de la UCSG mantiene una valoración favorable respecto a su pertinencia, respaldada por la percepción de los graduados y el criterio de las expertas consultadas. No obstante, la pertinencia debe comprenderse como un proceso dinámico que requiere adaptación permanente frente a los cambios del entorno.

Las principales fortalezas se relacionan con el desarrollo de competencias profesionales, la innovación y las experiencias preprofesionales. Por otro lado, las oportunidades de mejora se orientan hacia la actualización curricular, una mayor integración entre teoría y práctica, la preparación frente a las nuevas exigencias del mercado laboral y el fortalecimiento de la relación con el sector empresarial.

Capítulo IV: Diseño de Estrategias

La pertinencia de una carrera universitaria no constituye una condición estática ni puede valorarse únicamente a partir de la vigencia de su oferta académica. Su sostenibilidad depende de la capacidad institucional para reconocer las transformaciones del entorno, interpretar las necesidades del sector productivo y adaptar progresivamente la formación profesional sin perder los fundamentos académicos que sustentan el programa.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten establecer que la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil mantiene una percepción favorable respecto a su pertinencia, respaldada tanto por los graduados participantes como por las expertas entrevistadas. En consecuencia, la propuesta desarrollada en este capítulo no parte de la necesidad de modificar radicalmente el programa académico, sino de fortalecer aquellos componentes que presentan oportunidades de mejora y consolidar las fortalezas identificadas durante el estudio.

El diagnóstico realizado permitió reconocer como principales fortalezas el desarrollo de competencias profesionales, la formación relacionada con innovación y emprendimiento y la contribución de las prácticas preprofesionales al acercamiento de los estudiantes con el entorno laboral. Paralelamente, se identificaron oportunidades relacionadas con la actualización curricular, la articulación entre teoría y práctica, la preparación frente a las nuevas exigencias del mercado laboral y la diversificación de los mecanismos de vinculación entre universidad y sector empresarial.

Esta orientación coincide con las tendencias actuales de la educación superior. UNESCO IESALC destaca que las universidades están incorporando con mayor frecuencia experiencias prácticas, emprendimiento, orientación profesional y actualización curricular para acercar la formación a las necesidades del mercado laboral. De manera similar, la OCDE señala que el entorno laboral otorga cada vez mayor importancia a las competencias que los profesionales pueden demostrar en la práctica, sin disminuir el valor de la formación universitaria. Esto refuerza la necesidad de mantener una relación constante entre la formación académica, las competencias profesionales y las exigencias del mercado laboral.

Bajo esta perspectiva, la propuesta adopta un enfoque de mejora continua, entendiendo que fortalecer la pertinencia no implica necesariamente incrementar el número de asignaturas o realizar modificaciones estructurales permanentes. También puede lograrse mediante mecanismos flexibles que permitan incorporar tendencias emergentes, ampliar experiencias de aprendizaje aplicado, obtener retroalimentación del entorno

empresarial y fortalecer la preparación profesional de los estudiantes.

La evidencia internacional reciente respalda este tipo de orientación. Entre las acciones utilizadas para mejorar la correspondencia entre educación superior y mercado laboral se encuentran los análisis periódicos de demanda, seguimiento de graduados, reformas curriculares basadas en competencias, alianzas universidad–empresa, experiencias de aprendizaje vinculadas al trabajo y mecanismos institucionales de empleabilidad.

En consecuencia, las estrategias propuestas en este capítulo buscan constituirse en líneas de acción factibles y progresivas que puedan aportar al fortalecimiento de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG. Su formulación parte directamente de la evidencia obtenida durante la investigación y busca preservar las fortalezas identificadas mientras se intervienen aquellos componentes que presentan mayores oportunidades de desarrollo.

Fundamentación de la Propuesta

La propuesta parte de la necesidad de mantener una relación constante entre la formación universitaria y un entorno empresarial que atraviesa cambios tecnológicos, nuevas dinámicas laborales y una creciente demanda de competencias profesionales y capacidad de adaptación.

Desde el enfoque conceptual y normativo abordado en la investigación, la pertinencia implica que los programas universitarios respondan a las necesidades sociales, territoriales y productivas. En este sentido, evaluar periódicamente la formación permite identificar cambios en el entorno y orientar acciones que contribuyan a mantener la calidad y actualidad de la oferta académica.

Esta necesidad cobra mayor importancia frente a las transformaciones que experimenta el mundo laboral. La OCDE señala que la digitalización, la transición hacia modelos más sostenibles y la evolución de las organizaciones están modificando las tareas y competencias requeridas en el trabajo. Ante este escenario, la formación universitaria continúa siendo una base importante, pero necesita complementarse con oportunidades que permitan desarrollar y actualizar las capacidades profesionales.

De manera similar, UNESCO IESALC plantea que fortalecer la empleabilidad universitaria requiere ir más allá de la obtención de un título e incorporar experiencias prácticas, actualización curricular, colaboración con el sector empresarial y acompañamiento para la incorporación al mercado laboral.

Estos planteamientos coinciden con los resultados de la investigación. Los hallazgos no muestran una falta generalizada de pertinencia en la carrera, sino la presencia de fortalezas consolidadas y aspectos específicos que pueden mejorarse. Por esta razón, la propuesta tiene un enfoque preventivo y prospectivo, orientado a fortalecer las condiciones que permitan a la carrera conservar su pertinencia a medida que evolucionan las necesidades del entorno empresarial

Tabla 42

Correspondencia entre diagnóstico y orientación de la propuesta

Hallazgo del diagnóstico	Evidencia principal	Implicación para la propuesta
Competencias profesionales como principal fortaleza	Media de 3,94/5	Conservar y complementar las competencias existentes con capacidades emergentes
Innovación y emprendimiento favorable	Media de 3,88/5	Mantener la fortaleza incorporando tendencias tecnológicas y empresariales emergentes
Prácticas preprofesionales favorablemente valoradas	Media de 4,00/5 y respaldo de ambas expertas	Utilizar la experiencia práctica como base para ampliar otros mecanismos de vinculación
Actualización curricular como menor valoración relativa	Media de 3,67/5	Establecer mecanismos periódicos y flexibles de actualización
Articulación teoría-práctica susceptible de fortalecimiento	Media de 3,57/5	Incrementar experiencias de aprendizaje aplicado
Preparación frente a desafíos del mercado laboral	Media de 3,57/5	Fortalecer herramientas para transición, adaptación y desarrollo profesional
Vinculación más allá de las prácticas	Resultados cuantitativos y recomendaciones de expertas	Diversificar la interacción universidad-empresa
Pertinencia general favorable	3,85/5 y 73,8 % favorable en el indicador directo	Orientar las estrategias al fortalecimiento y sostenibilidad, no a una transformación total

Objetivo de la Propuesta

Diseñar estrategias de fortalecimiento orientadas a mantener y mejorar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mediante acciones enfocadas en la actualización curricular, la articulación entre teoría y práctica, el desarrollo de competencias emergentes, la

empleabilidad y la vinculación con el entorno empresarial.

Ejes Estratégicos de la Propuesta

Tabla 43

Ejes Estratégicos de la Propuesta

Eje estratégico	Necesidad identificada	Propósito
E1. Actualización curricular dinámica y competencias emergentes	Actualización curricular 3,67; nuevas competencias identificadas por expertos	Mantener contenidos y competencias alineados con la evolución empresarial
E2. Aprendizaje aplicado y conexión teoría-práctica	Articulación teoría-práctica 3,57	Incrementar la aplicación de conocimientos en situaciones empresariales reales
E3. Empleabilidad y desarrollo profesional	Preparación frente a desafíos laborales 3,57	Fortalecer la transición y adaptación del estudiante al mercado laboral
E4. Ecosistema permanente universidad-empresa-graduados	Necesidad de ampliar mecanismos de vinculación	Generar retroalimentación continua entre formación académica y sector productivo

Desarrollo de las Estrategias Propuestas

Las estrategias planteadas se estructuran a partir de las oportunidades de fortalecimiento identificadas durante el diagnóstico y la triangulación de los resultados. Su diseño responde a un criterio de factibilidad, procurando que las acciones propuestas puedan integrarse progresivamente a los procesos académicos existentes sin requerir necesariamente modificaciones estructurales inmediatas.

Cada estrategia contempla un objetivo específico, acciones sugeridas, actores involucrados, periodicidad, indicadores de seguimiento y resultados esperados. Esta estructura busca facilitar su eventual valoración por parte de las autoridades académicas y permitir que su aplicación pueda ajustarse a las capacidades, prioridades y procedimientos institucionales de la UCSG.

Estrategia 1. Actualización Curricular Dinámica y Competencias Emergentes

Los resultados cualitativos muestran que mantener la pertinencia de Administración de Empresas requerirá una adaptación constante a las nuevas necesidades del entorno empresarial. Las expertas destacan competencias relacionadas con pensamiento crítico, adaptabilidad, liderazgo, inteligencia artificial, analítica de datos, transformación digital, sostenibilidad y metodologías ágiles. En este sentido, E1 señala que actualizar la formación no significa necesariamente incorporar nuevas asignaturas, ya que estas tendencias también pueden integrarse mediante proyectos, talleres y otras actividades académicas flexibles.

A partir de estos hallazgos, se propone el Programa de Actualización de Competencias Empresariales Emergentes (PACEE), orientado a fortalecer periódicamente los contenidos y competencias de la carrera de acuerdo con los cambios del entorno. Su funcionamiento contempla la identificación de nuevas tendencias, la consulta a empleadores, graduados y expertos, y la detección de posibles brechas en la formación. Con esta información se podrán priorizar aquellas competencias que resulte conveniente incorporar o reforzar mediante asignaturas existentes, proyectos, talleres o seminarios.

Como líneas iniciales se consideran la inteligencia artificial, analítica de datos, transformación digital, metodologías ágiles, sostenibilidad, pensamiento crítico, liderazgo, comunicación, negociación y gestión del cambio. Estas áreas no se plantean como contenidos permanentes, sino como prioridades que podrán modificarse conforme evolucionen las necesidades del mercado laboral.

Para evaluar el funcionamiento del programa, se propone realizar al menos una revisión anual, consultar a un mínimo de diez actores externos por ciclo, identificar al menos tres competencias emergentes e incorporar tres contenidos o proyectos en cada periodo de revisión. También se plantea alcanzar una participación estudiantil mínima del 70 % y una valoración de utilidad igual o superior a 4 sobre 5.

De esta manera, el PACEE permitiría contar con un mecanismo flexible para anticipar cambios y responder a nuevas demandas tecnológicas y empresariales, reduciendo posibles brechas entre la formación universitaria y las necesidades del sector productivo. Su aplicación contribuiría a que la carrera mantenga una formación actualizada y pertinente frente a la evolución del mercado laboral.

Estrategia 2. Aprendizaje Aplicado y Fortalecimiento de la Conexión Teoría–Práctica

Los resultados muestran la necesidad de fortalecer la conexión entre los conocimientos adquiridos y su aplicación en situaciones reales. La articulación entre teoría

y práctica obtuvo una media de 3,57 sobre 5, mientras que las prácticas preprofesionales alcanzaron 4,00, lo que demuestra que la carrera ya cuenta con experiencias prácticas valoradas favorablemente. A partir de esta diferencia, se identifica la oportunidad de ampliar el contacto con situaciones empresariales a lo largo de la formación y no únicamente durante el periodo de prácticas.

Como respuesta, se propone el Programa de Retos Empresariales Aplicados (PREA), cuyo objetivo es fortalecer la aplicación de los conocimientos mediante la resolución de situaciones y problemas provenientes de organizaciones reales. Empresas, emprendimientos e instituciones podrían presentar retos para que los estudiantes, con acompañamiento docente, analicen la situación, elaboren un diagnóstico, evalúen alternativas y formulen posibles soluciones. De esta manera, el programa complementaría las prácticas preprofesionales existentes y permitiría un acercamiento progresivo al ejercicio profesional.

Los retos podrían abordar áreas como procesos administrativos, estrategias comerciales, gestión de inventarios, análisis de información, sostenibilidad, crecimiento empresarial y experiencia del cliente. Cada experiencia contemplaría la participación de una organización, la conformación de equipos de estudiantes, el acompañamiento docente, la presentación de las propuestas y una retroalimentación final por parte de la organización participante. Para su seguimiento, se propone desarrollar al menos dos retos por periodo académico, con la participación de un mínimo de dos organizaciones y del 70 % del grupo objetivo. Asimismo, se espera completar al menos el 90 % de los retos planteados y obtener una valoración de utilidad igual o superior a 4 sobre 5 por parte de estudiantes y organizaciones. Además de fortalecer la relación entre teoría y práctica, el PREA permitiría trabajar competencias como pensamiento crítico, resolución de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y manejo de herramientas digitales. Al enfrentarse a situaciones concretas, los estudiantes podrían integrar conocimientos de distintas áreas y comprender mejor cómo utilizarlos frente a necesidades propias de las organizaciones.

En este sentido, el PREA aprovecharía una fortaleza ya existente en la carrera —las experiencias preprofesionales— para ampliar las oportunidades de aplicación práctica durante la formación. Su implementación contribuiría a una preparación más cercana a la realidad empresarial y al desarrollo de competencias necesarias para el futuro desempeño profesional.

Estrategia 3. Fortalecimiento de la Empleabilidad y Desarrollo Profesional

Los resultados muestran la necesidad de fortalecer la preparación de los estudiantes para las diferentes etapas de su trayectoria laboral. Aunque la facilidad de inserción laboral alcanzó una media de 3,95 sobre 5, la preparación para enfrentar los desafíos del mercado laboral obtuvo 3,57. Esta diferencia evidencia que, si bien la carrera contribuye al acceso al empleo, existe espacio para desarrollar herramientas que ayuden a los graduados a desenvolverse y crecer profesionalmente. Esta necesidad también fue señalada por las expertas, quienes destacaron la importancia de la comunicación efectiva, las herramientas digitales, el dominio de un segundo idioma, el networking, la marca personal y el aprendizaje continuo.

A partir de estos hallazgos, se propone la Ruta de Empleabilidad y Desarrollo Profesional, orientada a acompañar al estudiante en la construcción de su perfil y preparación para el mercado laboral. La estrategia incluiría actividades relacionadas con la elaboración y actualización del currículum vitae, preparación para entrevistas y procesos de selección, desarrollo del perfil profesional digital, networking y marca personal. También incorporaría contenidos sobre inglés profesional, comunicación, negociación y adaptación, además de orientación sobre certificaciones, especializaciones, posgrados, emprendimiento y aprendizaje continuo. La ruta se desarrollaría de manera progresiva durante la carrera, evitando concentrar la preparación laboral únicamente en los últimos semestres. Para su seguimiento, se propone realizar al menos dos talleres de empleabilidad por semestre, simulaciones de entrevistas con 30 participantes por periodo y jornadas de vinculación con al menos tres organizaciones al año. También se plantea que el 80 % de los participantes mantenga actualizado su perfil profesional digital, realizar seguimiento a por lo menos el 60 % de los graduados y alcanzar una valoración mínima de 4 sobre 5 en las actividades desarrolladas.

La implementación de esta estrategia permitiría trabajar competencias relacionadas con comunicación, adaptación, toma de decisiones, manejo de herramientas digitales y gestión de la trayectoria profesional. De esta forma, la empleabilidad no se limitaría a conseguir un primer empleo, sino que se abordaría como un proceso que comprende la incorporación, adaptación y crecimiento del profesional dentro del mercado laboral.

En este sentido, la Ruta de Empleabilidad y Desarrollo Profesional complementaría los mecanismos de inserción existentes y brindaría a los estudiantes mayores herramientas para afrontar procesos de selección, construir redes profesionales e identificar oportunidades de crecimiento. Con ello, se busca favorecer una preparación más completa

frente a las exigencias y transformaciones del entorno laboral.

Estrategia 4. Ecosistema Permanente Universidad–Empresa–Graduados

Los resultados muestran la necesidad de fortalecer la relación entre la carrera de Administración de Empresas, el sector empresarial y sus graduados. Aunque las prácticas preprofesionales presentan una valoración favorable, existe la oportunidad de ampliar los espacios de comunicación con estos actores y aprovecharlos no solo como mecanismos de vinculación, sino también como una fuente permanente de información para la mejora académica. Esta necesidad coincide con las opiniones de las expertas, quienes resaltan la importancia de mantener un contacto cercano con el entorno para conocer las competencias requeridas y los cambios que experimenta el mercado laboral.

A partir de estos hallazgos, se propone la Red de Retroalimentación para la Pertinencia, cuyo objetivo es establecer un mecanismo continuo de interacción entre universidad, empresas y graduados. La red permitiría recopilar información sobre empleabilidad, trayectoria profesional, competencias demandadas y nuevas necesidades empresariales mediante encuestas de seguimiento, consultas a empleadores, encuentros universidad–empresa y espacios de participación con estudiantes y graduados. La información obtenida serviría como insumo para orientar decisiones relacionadas con la actualización curricular, las experiencias prácticas y las acciones de empleabilidad.

Para su funcionamiento, se plantea realizar una encuesta anual de seguimiento a graduados, consultas periódicas a empleadores, al menos un encuentro universidad–empresa al año y actividades semestrales con estudiantes. Además, se propone mantener un banco de retos empresariales que pueda alimentar las experiencias de formación práctica y elaborar un informe anual que reúna los principales hallazgos y recomendaciones. Como metas iniciales, se espera contactar al menos al 60 % de los graduados, consultar a 10 organizaciones por año, desarrollar dos actividades semestrales con estudiantes e identificar al menos cinco necesidades o competencias emergentes anualmente.

La implementación de esta estrategia permitiría conocer con mayor continuidad la trayectoria de los graduados, las expectativas de los empleadores y los cambios que se producen en el entorno profesional. A partir de esta información, la carrera podría identificar oportunamente nuevas necesidades y orientar sus contenidos, experiencias prácticas y acciones de empleabilidad hacia aspectos relevantes para el mercado laboral.

De esta manera, la Red de Retroalimentación convertiría la vinculación universidad–empresa–graduados en un proceso continuo de comunicación y mejora.

Además, funcionaría como un mecanismo transversal capaz de aportar información a las demás estrategias propuestas, favoreciendo que las decisiones académicas respondan a evidencia actualizada y contribuyan a mantener la pertinencia de la formación en Administración de Empresas.

Matriz Consolidada de la Propuesta Estratégica

Tabla 44

Ejes Estratégicos de la Propuesta

Estrategia	Hallazgo que atiende	Acción central	Indicador principal	Resultado esperado
E1. Actualización curricular dinámica	Actualización curricular: 3,67	Revisión periódica de competencias emergentes	Competencias/contenidos incorporados	Formación alineada con tendencias empresariales
E2. Aprendizaje aplicado	Teoría-práctica: 3,57	Retos empresariales reales	Retos desarrollados y valoración empresarial	Mayor aplicación práctica del conocimiento
E3. Empleabilidad y desarrollo profesional	Preparación frente al mercado: 3,57	Ruta progresiva de empleabilidad	Participación y valoración de actividades	Mayor preparación para inserción y desarrollo laboral
E4. Ecosistema universidad–empresa–graduados	Necesidad de ampliar vinculación	Sistema permanente de retroalimentación	Empresas y graduados participantes	Información continua para actualizar la carrera

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La investigación permitió determinar que la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil mantiene una valoración favorable de su pertinencia frente a las necesidades actuales del mercado laboral y los cambios del entorno empresarial. Esta conclusión se sustenta en los resultados cuantitativos, donde el indicador que evaluó directamente la pertinencia de la carrera alcanzó una media de 3,85 sobre 5 y un 73,8

% de respuestas favorables, así como en las opiniones de las expertas entrevistadas, quienes reconocen la vigencia del perfil del administrador de empresas y su capacidad para comprender las organizaciones y desempeñarse en diferentes áreas profesionales.

Sin embargo, los resultados también muestran que la pertinencia no debe entenderse como una condición permanente, sino como un proceso que necesita adaptarse a los cambios del entorno. La triangulación permitió identificar oportunidades de mejora relacionadas principalmente con la actualización curricular, la integración entre teoría y práctica, la preparación frente a las nuevas exigencias laborales y una mayor vinculación con el sector empresarial.

En este sentido, los hallazgos no plantean la necesidad de transformar integralmente la carrera, sino de fortalecer aquello que actualmente funciona y atender de manera progresiva los aspectos que presentan oportunidades de mejora. Mantener la pertinencia de Administración de Empresas dependerá, por tanto, de su capacidad para evolucionar junto con las necesidades del mercado laboral, incorporar nuevas competencias y conservar una relación cercana con el entorno empresarial.

.

Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección de la carrera considerar los resultados de esta investigación como un insumo para los procesos de revisión y mejora continua, prestando especial atención a la actualización curricular, la integración entre teoría y práctica, la preparación para el mercado laboral y la vinculación con el sector productivo. En este marco, las cuatro estrategias propuestas en el Capítulo IV podrían implementarse inicialmente mediante acciones piloto, con el propósito de evaluar su viabilidad y realizar los ajustes necesarios de acuerdo con los resultados y recursos disponibles.

Asimismo, resulta conveniente mantener y potenciar las fortalezas identificadas en competencias profesionales, innovación y prácticas preprofesionales, complementándolas con experiencias como casos empresariales, proyectos aplicados y retos vinculados con situaciones reales de las organizaciones. También se recomienda fortalecer la participación de graduados, empleadores y organizaciones del sector productivo mediante espacios periódicos de consulta y retroalimentación. La información obtenida permitiría conocer nuevas competencias, tendencias y necesidades del entorno, sirviendo como apoyo para la actualización de la formación y la toma de decisiones académicas.

Finalmente, en materia de empleabilidad, se recomienda ampliar las acciones de orientación y desarrollo profesional mediante actividades relacionadas con competencias digitales, comunicación, dominio de un segundo idioma, preparación para procesos de selección, networking y marca profesional. De esta manera, la preparación laboral podría abordarse como un proceso continuo que acompañe al estudiante no solo en su inserción, sino también en su adaptación y desarrollo dentro del mercado laboral.

Finalmente, se recomienda realizar un seguimiento periódico de los graduados y desarrollar futuras evaluaciones de pertinencia con una participación más amplia de empleadores y otros actores del sector productivo. Esto permitirá disponer de información actualizada sobre la inserción laboral, las competencias requeridas y los cambios del mercado, favoreciendo la adaptación y pertinencia de la carrera.

Referencias

- (Ecuador. (25 de 01 de 2017). Reglamento de Régimen Académico Consejo Educación Superior. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Enero/Anexos%20Procu/Anlita2Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Acad%C3%A9mico.pdf>
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.^a ed.). Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.^a ed.). Pearson Education
- Coombs, P. (1968). La Crisis mundial de la educación | International Institute for Educational Planning. <https://www.iiep.unesco.org/es/publication/la-crisis-mundial-de-la-educacion>
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ecuador. (12 de 08 de 2018). Ley Orgánica de Educación Superior. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Ecuador. (20 de 10 de 2008). 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
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. Field Methods, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. P. (2014).
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing (3rd ed.). SAGE Publications.
- Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Miklos, T., & Tello, E. (2006). Planeación prospectiva: Una estrategia para el diseño del futuro. Limusa.
- Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local | Revista Publicando. (s. f.). Recuperado 1 de febrero de 2026, de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/411>
- UNESCO. (1998). UNESCO. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/futures-education?utm>
- UNESCO. (2009). UNESCO. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/futures-education?utm>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2025). Historia-Facultad – UCSG. <https://www.ucsg.edu.ec/cea/historia-facultad/>

Anexos

Anexo 1. Malla curricular de la UCSG de la Carrera de Administración de Empresas

U.C.S.G. MALLA CURRICULAR # 9,(ACTUALIZADA) DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS, MODALIDAD PRESENCIAL

NIVELES CURRICULARES	CAMP	PROFESIONAL						DISCIPLINAR				HUMANÍSTICA		INVESTIGACIÓN		TOTAL DE CREDITOS			
	Area	FINANZAS	N C	ECONOMÍA	N C	PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES	N C	ADMINISTRACIÓN Y MARKETING	N C	MÉTODOS CUANTITATIVOS	N C	HUMANÍSTICA	N C	INVESTIGACIÓN	N C				
NIVEL BÁSICO	I	CONTABILIDAD I	4					FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION	4	MATEMATICAS I	4	HUMANISMO INT I	3	MICRO-ECONOMÍA I	4	22			
	II	CONTABILIDAD II	4	MICRO-ECON. II	4			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	4	MATEMÁTICAS II	4	IDIOMA ESPAÑOL	3			22			
												HUMANISMO INT II	3						
NIVEL BÁSICO ESPECÍFICO	III	CONTAB DE COSTOS	4	MACRO-ECONOMÍA	4			GEST.DE PERSONAL	4	COMPUT.APPLIC	3	ESTAD. APLIC. I	4	OPTATIVA I	3	MÉT. Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION.	3	28	
	IV	ADM. FINANCIERA	4	PLANIFICACIÓN TRIBUTARIA (4)	4			MARKETING	4	ING. ECONÓM. I	3			DERECHO I	3	ESTAD. APLICADA II	4	25	
			OPTATIVA II	3							ING. ECONÓM. II	3			DERECHO II	3	PRESUPUESTO	4	30
NIVEL PRE-PROFESIONAL	V	OPTATIVA III	3	MERCADO DE CAPITALES	4	Prácticas Sociales I (Vinculación)	6			ADMINIST. DE OPERACIONES I	3			ESTUDIOS CONTEMPORÁNEOS	3	MARKETING ESTRATEGICO.	4	25	
	VI	FINANZAS CORPORATIVAS	4	NEGOCIOS INTERNACIONALES	4	Prácticas Sociales II (Vinculación)	6	COMERCIO ELECTRÓNICO	4	ADMINIST. DE OPERACIONES II	4			ETICA	3			31	
	VII	FINANZAS INTERNACIONALES	3	COMERCIO EXT.	4	Prácticas Laborales I NC:6	6	SIST. DE INFORM. GERENCIAL	3	ADMINISTRACION DE PROCESOS	4							36	
NIVEL PRE-PROFESIONAL	VIII			INGLÉS COMERCIAL I	4	Prácticas Laborales II NC:6	6	GERENCIA ESTRATEGICA	4	ING. FINANCIERA	3							36	
				GESTION AMBIENTAL	3														36
				INGLÉS COMERCIAL II	4														
NIVEL PRE-PROFESIONAL	IX			DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	4					LOGISTICA Y TRANSPORTE	4							36	
																		36	
																		36	
UNIDAD CURRICULAR DE	IX	DE LA DISCIPLINA E INTERVENCIÓN EN LA PROFESIÓN	4	TRABAJO DE TITULACIÓN												20	24		
NOTAS:																243			
LOS 6 NIVELES CO-CURRICULARES DE INGLÉS SON PRE-REQUISITO DE INGLÉS COMERCIAL I.																NÚMERO DE CREDITOS		243	
APOROBACION DE CONSEJO DIRECTIVO ACTA N° 171 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2012																TÍTULO: Licenciado (a) en Administración de Empresas			
PRESENTACION DE MALLA ANTE COMISION ACADEMICA DEL VICERRECTORADO ACADEMICO EL 7 DE SEPTIEMBRE DEL 2012																			
APOROBACION DE CONSEJO UNIVERSITARIO ACTA N° 021 DEL 13 DE SEPTIEMBRE DEL 2012																			

Anexo 2. Modelo de Encuesta para Graduados

Validación de Instrumento por Experto

Estimado(a) experto (a):

Se solicita su valiosa colaboración para evaluar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos que se aplicará a los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Su criterio permitirá verificar si las preguntas son claras, pertinentes y adecuadas para medir la variable principal del presente trabajo de integración curricular.

Marque con una cruz (x), en la casilla que le corresponda al grado de conocimiento que usted posee utilizando una escala de 0 a 10 (considerando 0 como no tener absolutamente ningún conocimiento y 10 tener pleno conocimiento de la problemática tratada).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

La escala que se muestra en la matriz de abajo, del 1 al 5, tiene la siguiente interpretación: 1 = totalmente en desacuerdo / 2 = desacuerdo / 3 = indiferente / 4 = de acuerdo / 5 = totalmente de acuerdo.

Pregunta	Pregunta original	Pregunta adaptada	Claridad					Objetividad					Coherencia					Aplicación				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	¿La malla curricular responde a las necesidades del entorno?	¿La malla curricular de la carrera de Administración de Empresas responde a las necesidades actuales del entorno empresarial?																				
2	¿Los contenidos académicos son pertinentes?	Los contenidos de las asignaturas se mantienen actualizados conforme a las tendencias nacionales e internacionales en gestión empresarial.																				
3	¿Existe relación entre teoría y práctica?	¿Existe una adecuada relación entre los conocimientos teóricos y su aplicación práctica?																				
4	¿La secuencia curricular favorece el aprendizaje?	Existe una adecuada articulación entre la formación teórica y las experiencias prácticas durante la carrera.																				
5	¿Los contenidos aportan a la solución de problemas organizacionales?	La carrera incorpora contenidos relacionados con innovación, transformación digital e inteligencia artificial aplicados a la gestión empresarial.																				

Anexo 3. Matriz de resultados de las encuestas.

[illegible]

Anexo 4. Entrevistas a expertos.



Anexo 5. Difusión de la encuesta



Anexo 6. Solicitud de información interna

RESPUESTA: Solicitud de información para el Trabajo de Integración Curricular  Resumir este correo electrónico

 Tú
Estimada directora y autoridades pertinentes; Muy buenas noches, reciban un cordial saludo... Mar 14/07/2026 21:24

 Maritza Elizabeth Vera Lucas
Para: @ Lucia Magdalena Pico Versoza;  Carlos Eraclides Zambrano Cabrera
CC: @ David Coello Cazar
Estimada Economista
Detalle lo solicitado:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
GRADUADOS			
AÑO	SEM A	SEM B	
2017	50	40	
2018	46	25	
2019	40	32	
2020	30	22	
2021	29	68	
2022	32	0	
2023	15	35	
2024	12	15	
2025	11	16	

Atentamente,

Anexo 7. Discusión sobre los resultados obtenidos.

REUNION DE TESIS  Resumir este correo electrónico

 Este evento ocurrió Hace 6 días (Mié 12/08/2026, 'de' 9:30 a 11:00) Seguimiento ▾

 Reunión de Microsoft Teams

 Maryorie Alexandra Pincay Yoza no respondió.

  Chatear

 Carlos Eraclides Zambrano Cabrera
Para: @ Maryorie Alexandra Pincay Yoza
Mié 12/08/2026 18:31

Actualizaste la descripción de la reunión

Reunión de Microsoft Teams

Unirse: <https://teams.microsoft.com/meet/235669848654456?p=PCqV2clUbnyOgxa4MX>

Id. de reunión: 235 669 848 654 456

Código de acceso: mn3sp7jp

[¿Necesitas ayuda?](#) | [Referencia del sistema](#)

Para organizadores: [Opciones de la reunión](#)

Apéndice

Apéndice “A”. Resumen de la Entrevista a la Ing. Oriana Vázquez

La entrevista realizada a Oriana Vázquez, profesional con amplia experiencia en el área de talento humano, selección, capacitación y desarrollo organizacional, permitió conocer su perspectiva respecto a la pertinencia actual de la carrera de Administración de Empresas y las competencias que demanda el mercado laboral.

La experta considera que la carrera continúa siendo pertinente debido a la visión integral que proporciona sobre las diferentes áreas y procesos que conforman una organización, lo que permite que sus profesionales puedan desempeñarse en distintos ámbitos empresariales. No obstante, señaló que el mercado laboral ha evolucionado hacia procesos de selección en los que el título profesional y los conocimientos técnicos ya no constituyen los únicos criterios de valoración. Actualmente, las organizaciones otorgan especial importancia a las habilidades blandas, la capacidad de adaptación y las competencias personales, llegando incluso a priorizarlas cuando el candidato demuestra potencial para responder a las necesidades del puesto.

Respecto a los profesionales recién graduados, destacó como fortalezas su familiaridad con la tecnología, agilidad, disposición para aprender y capacidad para aportar nuevas perspectivas a las organizaciones. Sin embargo, identificó oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la tolerancia a la frustración, adaptación a los procesos organizacionales, pensamiento crítico y otras competencias socioemocionales. En este sentido, sostuvo que la formación universitaria debería complementar los conocimientos técnicos con el desarrollo sistemático de habilidades blandas y competencias requeridas por los entornos laborales actuales.

Asimismo, señaló la necesidad de reducir la distancia existente entre la formación teórica y la realidad empresarial mediante una mayor exposición de los estudiantes a experiencias prácticas. Las prácticas preprofesionales fueron consideradas fundamentales, ya que permiten aplicar conocimientos, comprender las dinámicas organizacionales, desarrollar hábitos profesionales y adquirir experiencia que posteriormente puede favorecer la inserción laboral.

En relación con las nuevas tendencias, destacó la importancia de incorporar con mayor énfasis la transformación digital, inteligencia artificial, sostenibilidad y metodologías ágiles, procurando que la tecnología sea utilizada con criterio y sin sustituir la capacidad de análisis y pensamiento crítico del profesional. También enfatizó que la universidad debe mantenerse atenta a los cambios del mercado para actualizar permanentemente la formación, sin que ello

implique necesariamente crear nuevas asignaturas, pues estas temáticas pueden incorporarse mediante proyectos y experiencias interdisciplinarias.

Finalmente, recomendó fortalecer la vinculación entre universidad y empresa, promover proyectos relacionados con problemáticas y tendencias actuales, fomentar experiencias interdisciplinarias y mantener una actualización constante de la formación. Como alternativa académica, mostró una valoración favorable hacia modelos que combinen formación y experiencia empresarial, considerando especialmente interesante una modalidad dual que permita diferenciar períodos de estudio y práctica profesional. En síntesis, su perspectiva plantea que la pertinencia futura de Administración de Empresas dependerá de su capacidad para combinar conocimientos técnicos, habilidades humanas, experiencia práctica y adaptación permanente a las transformaciones del entorno empresarial.

Apéndice “B” Resumen de la entrevista a la Ing. Grecia Logroño

La entrevista realizada a la Ing. Grecia Cecilia Logroño Tello, profesional especializada en gestión de personas, empleabilidad, consultoría, docencia y gestión de competencias, permitió obtener una perspectiva integral del mercado laboral y de los desafíos que enfrenta actualmente la formación de los administradores de empresas.

La experta sostiene que la carrera de Administración de Empresas mantiene plena pertinencia, principalmente porque proporciona una visión integral del funcionamiento de las organizaciones y prepara al profesional para comprender diferentes áreas del negocio. Sin embargo, advirtió que su vigencia dependerá de la capacidad de la formación universitaria para responder a entornos cada vez más dinámicos mediante la incorporación de tecnologías emergentes, metodologías innovadoras y nuevas competencias profesionales.

Desde su experiencia, el mercado laboral ha evolucionado desde la búsqueda de administradores orientados principalmente a gestionar procesos y operaciones hacia profesionales con visión estratégica, pensamiento analítico, orientación a resultados, liderazgo y capacidad para gestionar el cambio. La inteligencia artificial, la automatización y la transformación digital no necesariamente reemplazan al administrador, sino que elevan la importancia de su participación en la toma de decisiones, innovación y generación de valor. Por ello, considera esenciales el aprendizaje continuo y la adaptabilidad.

Entre las competencias que deberían fortalecerse identificó el análisis financiero, gestión de proyectos, analítica de datos, inteligencia artificial aplicada a los negocios y manejo de herramientas digitales. A estas se suman competencias estratégicas como pensamiento crítico, innovación y toma de decisiones, así como competencias humanas relacionadas con liderazgo, comunicación efectiva, negociación, inteligencia emocional, adaptabilidad, empatía

y trabajo colaborativo. También resaltó la importancia del dominio del inglés, la construcción de una marca personal y el networking profesional como factores que pueden ampliar las oportunidades laborales.

En cuanto a la articulación entre teoría y práctica, destacó la necesidad de generar experiencias que acerquen al estudiante a situaciones reales mediante proyectos con empresas, desafíos de innovación, simulaciones empresariales, ferias de emprendimiento y actividades interdisciplinarias. Estas experiencias permitirían no solamente aplicar conocimientos, sino también demostrar y desarrollar competencias valoradas por los empleadores.

La experta considera igualmente necesario consolidar la relación entre la universidad, las empresas, los gremios empresariales y los graduados. Particularmente, resaltó el potencial de la red de alumni como fuente permanente de retroalimentación, debido a que los graduados pueden comunicar las competencias o conocimientos que han requerido durante su experiencia laboral. Asimismo, recomendó realizar seguimiento a la empleabilidad y a la inserción laboral de los graduados para identificar oportunidades de mejora en la formación.

Finalmente, planteó que las universidades deberían mantener un diálogo permanente con el sector empresarial, actualizar continuamente la formación, incorporar herramientas como inteligencia artificial, Power BI y analítica de datos, fortalecer las competencias humanas y ampliar las experiencias prácticas de los estudiantes. Desde esta perspectiva, la universidad debería avanzar hacia un ecosistema de desarrollo profesional en el que academia, empresas, gremios, graduados y estudiantes trabajen articuladamente para formar profesionales capaces de adaptarse, generar valor y responder oportunamente a las transformaciones del mercado laboral.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides**, con C.C: # 0941034100 autor/a del trabajo de titulación: **Estudio de Pertinencia de 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, **02 de septiembre** del 2026

AUTOR



f. _____
Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

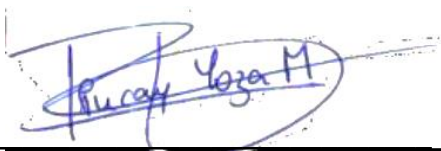
Yo, **Pincay Yoza, Maryorie Alexandra**, con C.C: # 0950454603 autor/a del trabajo de titulación: **Estudio de Pertinencia de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** 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, **02 de septiembre del 2026**

AUTORA

f. 

Pincay Yoza, Maryorie Alexandra

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estudio de Pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Zambrano Cabrera, Carlos Eráclides Pincay Yoza, Maryorie Alexandra		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bajaña Villagómez, Yanina Shegía		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciados en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre de 2026	No. DE PÁGINAS:	95 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Planeación, Estrategia, Mejora Continua.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Pertinencia Universitaria, Administración de Empresas, Competencias Profesionales, Empleabilidad, Actualización Curricular, Mercado Laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT: La presente investigación tuvo como objetivo evaluar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, mediante el análisis de la relación entre la formación académica, las necesidades del mercado laboral y las tendencias del entorno empresarial, con el propósito de formular estrategias que contribuyan a su actualización y sostenibilidad. Se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. El componente cuantitativo comprendió la aplicación de una encuesta estructurada a 61 graduados, organizada en seis dimensiones: actualización curricular, competencias profesionales, vinculación, empleabilidad, innovación y emprendimiento, y pertinencia. El componente cualitativo se sustentó en entrevistas semiestructuradas realizadas a dos expertas vinculadas con el entorno empresarial. La integración de ambas fuentes mediante triangulación permitió obtener una comprensión complementaria del fenómeno estudiado. Los resultados evidenciaron una valoración favorable de la pertinencia de la carrera, destacándose como fortalezas el desarrollo de competencias profesionales, la innovación y las prácticas preprofesionales. A su vez, se identificaron oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la actualización curricular, la articulación entre teoría y práctica, la preparación frente a las nuevas exigencias laborales y la vinculación con el sector productivo. Se concluye que la carrera mantiene una pertinencia favorable dentro del contexto analizado, cuya sostenibilidad requiere procesos continuos de actualización, adaptación y mejora.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 99 079 1526 +593 96 892 4546	E-mail: maryorie.pincay@cu.ucsg.edu.ec carlos.zambrano27@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):			