



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO /A EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

ESTUDIO DE LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL
DE BOLÍVAR, AÑO 2025.

AUTORES:

Chenoa Anabel Ango Tigse
Jonathan Isaac Valverde Calvache

DIRECTOR

Ing. Jorge Estuardo Goyes Noboa

PARES ACADÉMICOS

Ing. Alexandra Maribel Arguello Pazmiño

Ing. Gina Jaqueline Alarcón Quinatoa

GUARANDA – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTUDIO DE LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2025.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la oportunidad de vivir esta experiencia bajo su protección, para así poder superar cada desafío y alcanzar esta meta tan importante en mi formación como profesional.

A mis padres por su amor incondicional, su apoyo constante día con día en este transcurso del tiempo, sus consejos, confianza y sacrificios que han sido una pieza clave para la culminación de este trabajo mutuo.

A mis abuelitos por su cariño, apoyo incondicional sus palabras de aliento que cuando estaba a punto de rendirme supieron como alentarme y hoy por hoy cumplir uno de sus tantos anhelos el culminar esta etapa de mi vida universitaria.

A mi tía Andrea por su confianza en mí y acompañamiento a lo largo de este proceso, brindándome ánimo en los momentos más difíciles y siendo mi fuente de inspiración hacia el poder lograr cada una de mis metas

Finalmente, a mi director de tesis y a los pares académicos por su orientación, paciencia, tiempo, conocimientos y valiosos aportes que contribuyeron al desarrollo de esta investigación con fluidez.

Chenoa Anabel Ango Tigse

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza, sabiduría y perseverancia para culminar esta etapa tan importante de mi vida académica y profesional.

A mis padres, quienes han sido mi apoyo fundamental, que me han formado con buenos valores y me han brindado su amor incondicional para alcanzar mis sueños y metas profesionales. Su sacrificio y confianza en mí, ha sido la brújula que me ha guiado a lo largo de este camino.

A mi compañera de tesis, Chenoa, por su dedicación, compromiso y apoyo constante durante la elaboración de esta investigación que fueron claves para alcanzar los objetivos propuestos.

A la Universidad Estatal de Bolívar, docentes, director y pares académicos, por su valiosa orientación y acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación, los cuales fueron fundamentales para su realización.

Jonathan Isaac Valverde Calvache

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas las personas que han sido parte este camino a quienes están presentes acompañándome con su apoyo, amor, confianza y palabras de aliento y a quienes ya no están físicamente, pero viven en mi memoria y en mi corazón; cada enseñanza, recuerdo y experiencia compartida ha sido un impulso para seguir adelante y alcanzar esta meta, que hoy representa el fruto del esfuerzo de todos, la perseverancia y el agradecimiento eterno hacia cada uno de ellos.

Chenoa Anabel Ango Tigse

Dedico este trabajo con profundo amor y gratitud a mis padres, Rita Calvache y Ricardo Valverde, quienes han sido mi pilar fundamental en cada etapa de este proceso. Su apoyo incondicional, paciencia, sacrificio y confianza en mis capacidades han sido la fuerza que me impulsó a perseverar y alcanzar esta meta.

De todo corazón, agradezco su amor infinito y por creer siempre en mí.

Asimismo, dedico este trabajo a mis hermanos, por ayudarme, aconsejarme y motivarme en cada actividad relacionada con la universidad, brindándome su apoyo y acompañamiento constante a lo largo de mi formación profesional.

Finalmente, este logro representa el esfuerzo, perseverancia y compromiso asumido durante mi etapa universitaria, reflejando no solo un objetivo académico alcanzado sino también un crecimiento personal que marcará mi futuro profesional.

Jonathan Isaac Valverde Calvache

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO


CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "Jorge Estuardo Goyes Noboa", Ing. "Alexandra Maribel Arguello Pazmiño" y Ing. "Gina Jaqueline Alarcón Quinatoa", en su orden Director y Pares Académico del Trabajo de Titulación "Estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas, de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025", desarrollado por los estudiantes Jonathan Isaac Valverde Calvache y Chenoa Anabel Ango Tigse.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Administración de Empresa, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

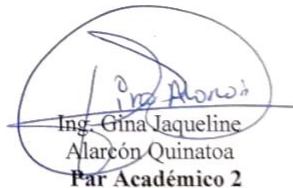
Guaranda, 2026



Ing. Jorge Estuardo Goyes
Noboa Director



Ing. Alexandra Maribel
Arguello Pazmiño
Par Académico 1



Ing. Gina Jaqueline
Alarcón Quinatoa
Par Académico 2

DERECHOS DE AUTOR

Yo/nosotros **Chenoa Anabel Ango Tigse** y **Jonathan Isaac Valverde Calvache** portador/res de la Cédula de Identidad No **1720774403** y **1600943227** en calidad de autor/res y titular/es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de administración de empresas, de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025. Modalidad Proyecto de Investigación**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Chenoa Anabel Ango Tigse



Jonathan Isaac Valverde Calvache



ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	5
1.1. Descripción del Problema.....	5
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Preguntas de investigación.....	7
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos: General y Específicos.....	8
1.6. Idea a defender.....	8
1.7. Variables.....	8
CAPITULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Marco científico.....	12
2.3. Marco conceptual.....	13
2.4. Marco Legal.....	14
2.5. Marco Georeferencial	20

CAPITULO III.	21
METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo de investigación.....	21
3.1.1. Investigación descriptiva	21
3.1.2. Investigación de Campo.....	21
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.2.1. Enfoque Mixto	22
3.3. Métodos de investigación	22
3.3.1. Método analítico	22
3.3.2. Método inductivo.....	22
3.3.3. Método deductivo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	23
3.5. Universo, Población y Muestra.....	24
3.5.1. Universo.....	24
3.5.2. Población	24
3.5.3. Muestra: empresas	25
3.6. Procesamiento de la información.....	26
CAPITULO IV.....	27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	27
4.1.1. Análisis e Interpretación de Resultados de las Empresas y Entidades de Servicios de la Ciudad de Guaranda.	27
4.1.2. Análisis e Interpretación de Resultados de los Graduados del Período Académico 2023–2024	42
4.2. Discusión de Resultados	65
4.2.1. Limitaciones del estudio	65

4.2.2.	Discusión de resultados por objetivos	67
CAPÍTULO V.		72
PROPUESTA.....		72
5.1	Tema de la Propuesta	72
5.2.	Antecedentes de la Propuesta	72
5.3.	Localización.....	73
5.4.	Beneficiarios	73
5.5.	Factibilidad	73
5.6.	Objetivo	74
5.7.	Resultados Esperados	74
5.8.	Desarrollo de la Propuesta	75
5.9.	Propuesta de actualización de la malla curricular por asignatura 82	
5.10.	Conclusiones de la propuesta.....	123
5.10.1.	Integración de hallazgos y estrategias propuestas.	123
5.10.2.	Evidencia de validez de la propuesta.....	125
5.10.3.	Impacto Esperado de la Implementación.....	125
CONCLUSIONES.....		127
RECOMENDACIONES		129
BIBLIOGRAFÍA		131
ANEXOS		137
	Anexo A. Cronograma.....	137
	Anexo B. Presupuesto Ejecutado.	139
	Anexo C. Instrumentos de recopilación de Datos Encuesta 1. Empresas	140
	Anexo D. Evidencias de la aplicación de Encuestas	148
	Anexo E. Matriz de componentes metodológicos	149

Anexo G Matriz de análisis y discusión de resultados	151
Anexo H Matriz de seguimiento de fuentes consultadas.....	152
Anexo I. Validación de la encuesta.....	159
Anexo J. Certificado Compilatio Magister.....	162
Anexo K. Captura de Compilatio Magister.....	163
Anexo L Otros	165

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pregunta 1: Ubicación (cantón).....	27
Tabla 2 Pregunta 2: Sector económico.....	28
Tabla 3 Pregunta 3: ¿Cuáles son los requisitos solicitados a postulantes para la empresa?.....	29
Tabla 4 Pregunta 4. ¿Cuáles son los canales de reclutamiento que utiliza su empresa para la contratación de personal?.....	30
Tabla 5 Pregunta 5. ¿En los últimos 3 años, su empresa ha contratado profesionales titulados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar?.	31
Tabla 6 Pregunta 6. En caso de haber respondido “NO” en la pregunta anterior; Indique la razón principal por la cual no ha contratado profesionales de la UEB	32
Tabla 7 Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿Cómo califica el desempeño general de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar contratados en su empresa?.....	33
Tabla 8 Pregunta 8. ¿Alguno de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Administración de Empresas ha sido contratado luego que realizó sus prácticas preprofesionales en su empresa?.....	34
Tabla 9 Pregunta 9. ¿Cuáles son las vacantes más difíciles de cubrir dentro de su empresa?.....	35
Tabla 10 Pregunta 10. Seleccione las competencias que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.....	36
Tabla 11 Pregunta 11. Seleccione las habilidades que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.	38
Tabla 12 Pregunta 12. ¿Qué aspectos considera que deberían fortalecerse en la formación universitaria de estos profesionales?	39
Tabla 13 Pregunta 13. ¿Qué resultados de aprendizaje y competencias profesionales considera necesarias para el futuro desempeño del profesional en Administración de Empresas?.....	40
Tabla 14 Pregunta 1. Genero	42
Tabla 15 Pregunta 2. Año de graduación.....	43

Tabla 16 Pregunta 3. Actualmente, ¿usted tiene un empleo o una actividad en la que percibe ingresos?	44
Tabla 17 Pregunta 4. ¿En qué ubicación geográfica se encuentra la empresa o institución donde trabaja actualmente?	45
Tabla 18 Pregunta 5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?	46
Tabla 19 Pregunta 6 ¿Su empleo actual está relacionado con su título profesional en Administración de Empresas?	47
Tabla 20 Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿En qué tiempo logró acceder a un empleo o iniciar su negocio, vinculado a su título profesional en Administración de Empresas.....	48
Tabla 21 Pregunta 8. ¿Cuál es el tipo de empresa o institución en la que se encuentra trabajando?.....	49
Tabla 22 Pregunta 9. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?	50
Tabla 23 Pregunta 10. ¿En qué área funcional se desempeña usted principalmente?	51
Tabla 24 Pregunta 11. ¿Cómo consiguió su empleo actual?	53
Tabla 25 Pregunta 12. Seleccione las competencias que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.	54
Tabla 26	56
Tabla 27 Pregunta 14. Considera que su formación profesional en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo era.	58
Tabla 28 Pregunta 15. En general ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación que ha recibido de la UEB para desempeñarse en su puesto de trabajo actual?	59
Tabla 29 Pregunta 16. ¿Su profesión tiene las competencias necesarias para su actual trabajo?	60
Tabla 30 Pregunta 17. A su criterio, ¿cuál considera que es el principal obstáculo para la inserción laboral de los graduados de la carrera?.....	61
Tabla 31 Pregunta 18. Actualmente, ¿se encuentra realizando o ha realizado alguna especialización, curso o posgrado relacionado con su carrera?	62

Tabla 32 Pregunta 19. En caso de haber respondido “Sí”; Indique el área o tema de especialización	63
Tabla 33 Pregunta 19. En caso de haber respondido “No”; indique en qué área le gustaría continuar su formación o especializarse.....	64
Tabla 34 Fundamentos de Administración	83
Tabla 35 Matemática I.....	84
Tabla 36 Realidad Nacional y Diversidad Cultural.....	85
Tabla 37 Realidad Nacional y Diversidad Cultural.....	86
Tabla 38 Derecho Mercantil y Laboral.....	87
Tabla 39 Gestión Administrativa	88
Tabla 40 Matemática II.....	89
Tabla 41 Contabilidad	90
Tabla 42 Microeconomía.....	91
Tabla 43 Gestión del Talento Humano	92
Tabla 44 Comportamiento y Desarrollo Organizacional.....	93
Tabla 45 Contabilidad de Costos.....	94
Tabla 46 Macroeconomía	95
Tabla 47 Estadística descriptiva	96
Tabla 48 Gestión por Procesos	97
Tabla 49 Investigación de Mercado.....	98
Tabla 50 Estadística inferencial.....	99
Tabla 51 Gestión Tributaria.....	100
Tabla 52 Herramientas Informáticas	101
Tabla 53 Reingeniería de Procesos.....	102
Tabla 54 Fundamentos de Marketing	103
Tabla 55 Investigación Operativa.....	104
Tabla 56 Administración Financiera.....	105
Tabla 57 Prácticas Preprofesionales.....	106
Tabla 58 Gestión de la Calidad.....	107
Tabla 59 Elaboración de Proyectos	108
Tabla 60 Administración Estratégica.....	109
Tabla 61 Gestión y Control de la Producción.....	110

Tabla 62 Finanzas Corporativas	111
Tabla 63 Prácticas Laborales II.....	112
Tabla 64 Gestión Ambiental Empresarial y Seguridad Industrial	113
Tabla 65 Sistemas de Información Gerencial.....	114
Tabla 66 Evaluación de Proyectos.....	115
Tabla 67 Epistemología y Metodología de la Investigación	116
Tabla 68 Negocios Internacionales.....	117
Tabla 69 Servicio Comunitario.....	118
Tabla 70 Auditoría Administrativa	119
Tabla 71 Habilidades Gerenciales	120
Tabla 72 Emprendimiento	121
Tabla 73 Trabajo de Titulación e Integración Curricular	122
Tabla 74 Integración de hallazgos y estrategias propuestas.....	123
Tabla 75 Impacto Esperado de la Implementación	125
Tabla 76 Cronograma de Gantt.	137
Tabla 77 Presupuesto ejecutado	139

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Provincia de bolívar.....	20
Figura 2 Pregunta 1: Ubicación (cantón).....	27
Figura 3 Pregunta 2: Sector económico	28
Figura 4 Pregunta 3: ¿Cuáles son los requisitos solicitados a postulantes para la empresa?.....	29
Figura 5 Pregunta 4. ¿Cuáles son los canales de reclutamiento que utiliza su empresa para la contratación de personal?.....	30
Figura 6 Pregunta 5. ¿En los últimos 3 años, su empresa ha contratado profesionales titulados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar?.....	31
Figura 7 Pregunta 6. En caso de haber respondido “NO” en la pregunta anterior; Indique la razón principal por la cual no ha contratado profesionales de la UEB. 32	32
Figura 8 Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿Cómo califica el desempeño general de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar contratados en su empresa?.....	33
Figura 9 Pregunta 8. ¿Alguno de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Administración de Empresas ha sido contratado luego que realizó sus prácticas preprofesionales en su empresa?.....	34
Figura 10 Pregunta 9. ¿Cuáles son las vacantes más difíciles de cubrir dentro de su empresa?.....	35
Figura 11 Pregunta 10. Seleccione las competencias que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.....	36
Figura 12 Pregunta 11. Seleccione las habilidades que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.....	38
Figura 13 Pregunta 12. ¿Qué aspectos considera que deberían fortalecerse en la formación universitaria de estos profesionales?	39
Figura 14 Pregunta 13. ¿Qué resultados de aprendizaje y competencias profesionales considera necesarias para el futuro desempeño del profesional en Administración de Empresas?.....	40

Figura 15 Pregunta 1. Genero	42
Figura 16 Pregunta 2. Año de graduación.....	43
Figura 17 Pregunta 3. Actualmente, ¿usted tiene un empleo o una actividad en la que percibe ingresos?	44
Figura 18 Pregunta 4. ¿En qué ubicación geográfica se encuentra la empresa o institución donde trabaja actualmente?	45
Figura 19 Pregunta 5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?	46
Figura 20 Pregunta 6 ¿Su empleo actual está relacionado con su título profesional en Administración de Empresas?	47
Figura 21 Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿En qué tiempo logró acceder a un empleo o iniciar su negocio, vinculado a su título profesional en Administración de Empresas?.....	48
Figura 22 Pregunta 8. ¿Cuál es el tipo de empresa o institución en la que se encuentra trabajando?.....	49
Figura 23 Pregunta 9. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?	50
Figura 24 Pregunta 10. ¿En qué área funcional se desempeña usted principalmente?	51
Figura 25 Pregunta 11. ¿Cómo consiguió su empleo actual?	53
Figura 26 Pregunta 12. Seleccione las competencias que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.	54
Figura 27 Pregunta 13. Seleccione las habilidades que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.	56
Figura 28 Pregunta 14. Considera que su formación profesional en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo era.	58
Figura 29 Pregunta 15. En general ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación que ha recibido de la UEB para desempeñarse en su puesto de trabajo actual?	59
Figura 30 Pregunta 16. ¿Su profesión tiene las competencias necesarias para su actual trabajo?	60

Figura 31 Pregunta 17. A su criterio, ¿cuál considera que es el principal obstáculo para la inserción laboral de los graduados de la carrera?.....	61
Figura 32 Pregunta 18. Actualmente, ¿se encuentra realizando o ha realizado alguna especialización, curso o posgrado relacionado con su carrera?	62
Figura 33 Pregunta 19. En caso de haber respondido “Sí”; Indique el área o tema de especialización.....	63
Figura 34 Pregunta 20. En caso de haber respondido “No”; indique en qué área le gustaría continuar su formación o especializarse.....	64
Figura 35 Evidencia de encuestas aplicadas.	148

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A Cronograma.....	137
Anexo B Presupuesto Ejecutado	139
Anexo C Instrumentos de recopilación de Datos.....	140
Anexo D Evidencias de la aplicación de Encuestas	148
Anexo E Matriz de componentes metodológicos	149
Anexo F Matriz de marco conceptual y científico	150
Anexo G Matriz de análisis y discusión de resultados	151
Anexo H Matriz de seguimiento de fuentes consultadas	152
Anexo I Validación de la encuesta.....	159
Anexo J Certificado Compilatio Magister	162
Anexo K Captura de Compilatio Magister	163
Anexo L Otros.....	165

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral atraviesa transformaciones aceleradas como consecuencia de la digitalización, la automatización y los cambios en los modelos de gestión organizacional, lo que ha generado nuevas exigencias en cuanto a las competencias y habilidades requeridas en los profesionales en este escenario la educación superior enfrenta el reto de formar graduados con perfiles acordes a las necesidades reales del sector productivo, especialmente en carreras vinculadas a la gestión empresarial. En este contexto se desarrolla el presente estudio sobre la Demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025.

La investigación surge ante la necesidad de contar con información actualizada que permita identificar el nivel de inserción laboral de los graduados, los sectores económicos que presentan mayor demanda y las competencias técnicas y habilidades blandas más valoradas por los empleadores de la provincia de Bolívar diversos estudios evidencian que existe una brecha entre la formación académica universitaria y las exigencias del mercado laboral actual, situación que limita el acceso de los nuevos profesionales a empleos formales y competitivos en el ámbito local, esta problemática se ve señalada por la escasez de estudios específicos que analicen la demanda ocupacional de los profesionales formados en la Universidad Estatal de Bolívar lo que justifica la realización de la presente investigación.

Para el desarrollo del estudio se aplicó una metodología con enfoque mixto que permitió combinar el análisis cuantitativo y cualitativo de la información la investigación es de tipo descriptivo y de campo, apoyada en los métodos analítico, inductivo y deductivo. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de encuestas estructuradas dirigidas a empresas públicas y privadas de la provincia de Bolívar, así como a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar correspondientes al período académico 2023–2024 el procesamiento y análisis de la información se efectuó mediante herramientas informáticas que facilitaron la organización, tabulación e interpretación de los resultados obtenidos.

El presente estudio se centra en analizar la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar

con el fin de identificar las oportunidades de empleo, detectar que sectores tienen mayor número de contratación de personal y definir las habilidades más solicitadas actualmente.

El presente documento se desarrolla en cinco capítulos:

Capítulo I: Se detalla desde el planteamiento de problema, justificación, objetivos tanto el general y los específicos, la hipótesis y las variables dependiente como independiente del estudio.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico sustentado en base a investigaciones o proyectos referentes al tema, marco conceptual donde se definen y delimitan los conceptos claves, marco legal estructurado por leyes, normas, reglamentos entre otros y georreferencial que respalda la investigación.

Capítulo III: Se describe como se hizo la investigación constando de los siguientes puntos: tipo de investigación, enfoque de la investigación, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recopilación de datos, universo, población, muestra y procesamiento de información.

Capítulo IV: Se presenta los puntos finales dentro de la investigación siendo así el análisis, interpretación y discusión de resultados.

Capítulo V: contiene la propuesta, orientada a establecer estrategias de mejora para la actualización curricular y el fortalecimiento del perfil profesional, con el propósito de mejorar la inserción laboral y la pertinencia académica de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar con ello se proporcionan conclusiones y recomendaciones.

RESUMEN

El presente estudio analizó la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025, en la provincia de Bolívar, a fin de conocer su nivel de inserción laboral y las competencias más requeridas por el mercado, partiendo de la idea de que dicha demanda se relaciona directamente con la pertinencia del perfil profesional frente a las necesidades del entorno productivo. La investigación se desarrolló utilizando los tipos de investigación descriptiva y de campo con un enfoque mixto y manejando los métodos de investigación analítico, inductivo y deductivo a partir de esto se realizó dos tipos de encuestas tanto para empresas públicas y privadas y a los graduados de la carrera de Administración de Empresas del periodo 2023-2024 demostrando que la demanda de estos profesionales se ubican en el sector de servicios especialmente en entidades financieras e instituciones públicas de Guaranda. Una parte importante de las empresas ha contratado graduados de la UEB en los últimos años y califica su desempeño general como bueno o excelente, resaltando como requisitos clave la experiencia laboral previa, el título registrado, las competencias técnicas y las habilidades blandas que son cruciales para la empleabilidad.

No obstante, también se observa que existen graduados con dificultades para insertarse en el mercado laboral, debido a la escasa oferta de vacantes y a la necesidad de experiencia. A partir de estos resultados se realiza la propuesta de actualización de malla curricular encaminada a mejorar y fortalecer las practicas preprofesionales incorporando las competencias digitales e inteligencia artificial, con ello fortalecer la relación entre la universidad y los sectores productivos con el fin de mejorar su empleabilidad y pertinencia académica de sus graduados.

Palabras clave: Demanda Ocupacional, Empleabilidad, Perfil Profesional, Competencias Profesionales, Actualización Curricular.

ABSTRACT

This study analyzed the occupational demand for Business Administration graduates from the State University of Bolívar in 2025, in the province of Bolívar, in order to determine their level of labor market integration and the skills most in demand. The study is based on the premise that this demand is directly related to the relevance of the professional profile to the needs of the productive environment. The research was conducted using descriptive and field research methods with a mixed-methods approach, employing analytical, inductive, and deductive research methods. Two types of surveys were administered, one to public and one to private companies, and the other to Business Administration graduates from the 2023-2024 period. The results showed that the demand for these professionals is concentrated in the service sector, particularly in financial institutions and public entities in Guaranda. A significant number of companies have hired UEB graduates in recent years and rate their overall performance as good or excellent, highlighting prior work experience, a registered degree, technical skills, and soft skills as key requirements for employability.

However, it is also observed that some graduates face difficulties entering the job market due to the limited number of vacancies and the need for experience. Based on these findings, a curriculum update proposal is being developed to improve and strengthen pre-professional internships by incorporating digital skills and artificial intelligence. This aims to strengthen the relationship between the university and the productive sectors in order to improve the employability and academic relevance of its graduates.

Keywords: Occupational Demand, Employability, Professional Profile, Professional Skills, Curriculum Update.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

En la actualidad, es evidente que el mercado laboral a nivel mundial está atravesando cambios profundos y acelerados, impulsados principalmente por la digitalización y las nuevas formas de producción, lo que obliga a pensar cómo nos estamos preparando profesionalmente. Organismos internacionales como el Foro Económico Mundial advierte que “el 44% de las habilidades fundamentales de los trabajadores se verán alteradas en los próximos cinco años” (Foro Económico Mundial, 2023, pág. 30). Lo que exige una adaptación inmediata de los procedimientos de formación, esto significa que ya no basta con tener un título universitario si los conocimientos adquiridos no responden a lo que el mundo real necesita hoy en día. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el problema base no es solo la falta de puestos, sino la falta de alineación entre nuestras habilidades y las demandas reales del mercado laboral, en este sentido, la OIT subraya la necesidad de fortalecer la “educación y la formación para corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias de los jóvenes” (OIT, 2024, pág. 5).

A nivel de Latinoamérica y también en nuestro país, este problema se vuelve más evidente porque lo que enseñan las instituciones educativas no siempre coincide con lo que realmente necesitan las empresas. Según la CEPAL, esta situación es crítica, pues “en la actualidad, las y los jóvenes enfrentan importantes obstáculos para acceder a empleos de calidad, no sólo exhiben tasas más altas de desocupación que la población adulta, sino que también presentan mayores niveles de informalidad laboral” (CEPAL, 2024, pág. 7).

En el Ecuador, esta situación afecta directamente al estudiante universitario quien, al finalizar su formación académica, muchas veces se encuentra con un perfil profesional que no se alinea con las necesidades inmediatas de los sectores que contratan. Esta desconexión no es solo una impresión, sino algo que ya ha sido comprobado, un estudio técnico reciente validado por (Centeno et al., 2024) sostiene que:

Los desafíos de la educación en Ecuador están relacionados con planes de estudio desactualizados que no se han adaptado a las nuevas realidades y requerimientos del mundo laboral. Además, la falta de enfoque práctico, ya que la educación se centra más en la teoría que en el desarrollo de habilidades y competencias del mundo laboral, y la desconexión institucional entre las instituciones educativas y el sector empresarial impiden una colaboración eficaz. (pág. 13)

En el ámbito local, específicamente en la provincia de Bolívar, la Universidad Estatal de Bolívar (UEB) es la principal formadora de profesionales en Administración de Empresas, sin embargo, existe una escasez de información actualizada sobre la demanda laboral, esta falta de datos es la que dificulta un proceso fundamental: asegurar que la malla curricular se alinee de manera óptima con las necesidades del mercado, por esta razón, se desconoce con certeza si el perfil profesional que se ofrece incorpora las competencias y habilidades que actualmente son esenciales para las empresas y sectores que contratan en la provincia.

Por lo tanto los graduados enfrentan ciertas dificultades para conseguir empleos formales y competitivos al momento de graduarse lo que provoca incertidumbre y limita su carrera por lo cual es importante realizar un estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la universidad estatal de Bolívar con el fin de identificar sus oportunidades, expectativas y limitaciones del mercado para así ofrecer de manera oportuna una buena formación académica y la empleabilidad de los mismos.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de demanda ocupacional y las competencias requeridas por el mercado laboral para los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la provincia de Bolívar, año 2025?

1.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la demanda laboral de los profesionales de Administración de Empresas de la UEB en la provincia de Bolívar durante el año 2025?
- ¿Qué sectores económicos y qué áreas son las que más están requiriendo a estos profesionales dentro de la provincia?
- ¿Qué competencias y habilidades ya sean técnicas o blandas son las que más buscan y valoran los empleadores de Bolívar hoy en día y a futuro?
- ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los graduados de la UEB y cuáles son los principales obstáculos que encuentran al intentar entrar al mercado laboral?
- ¿De qué manera la información sobre la demanda laboral incide tanto en la toma de decisiones de los estudiantes como en la planificación curricular de la Carrera de Administración de Empresas de la UEB?

1.4. Justificación

La investigación se centra en la demanda ocupacional de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la provincia de Bolívar, año 2025. Con la finalidad de generar información actualizada sobre su situación laboral.

El desarrollo de la investigación permitirá identificar a los sectores económicos que poseen un mayor nivel de contratación, las competencias que son más valoradas por las empresas y que oportunidades y limitaciones enfrentan estos profesionales al momento de insertarse en el mercado laboral.

Obtenidos estos resultados, el propósito es ofrecer a los estudiantes y graduados una visión más clara sobre su panorama laboral, de manera que cuenten con elementos para tomar decisiones informadas sobre su desarrollo profesional y contribuirá a reducir el desempleo en la región. Para la UEB contar con esta información será un punto clave para poder actualizar su malla curricular, fortalecer la vinculación con los sectores económicos y con ello mejorar la pertinencia académica lo que reflejará una mayor tasa de empleabilidad en la provincia, desarrollo económico y social.

De esta manera el estudio no solo tendrá de beneficiarios a los graduados sino también a la universidad, empresas que requieren personal calificado y a la

comunidad al contribuir al fortalecimiento del desarrollo profesional, generación de nuevas plazas de empleo e impulso a la economía.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo general

Analizar la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la Provincia de Bolívar, año 2025, con el fin de conocer su nivel de inserción laboral y competencias más requeridas por el mercado.

Objetivos específicos

- Identificar los principales sectores económicos y áreas funcionales que generan la demanda de profesionales en Administración de Empresas en la Provincia de Bolívar.
- Determinar las competencias y habilidades (técnicas y blandas) más valoradas y requeridas por el sector empresarial de la Provincia de Bolívar.
- Evaluar el nivel de empleabilidad y las principales dificultades de inserción laboral que enfrentan los graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la UEB.
- Establecer estrategias de mejora para la actualización curricular del perfil profesional que permitan mejorar la inserción laboral de los graduados de la UEB.

1.6. Idea a defender

La demanda ocupacional de los graduados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar está directamente relacionada con el nivel de alineación del perfil profesional adquirido durante su formación universitaria y las competencias, habilidades y requerimientos que exige el mercado laboral en la provincia de Bolívar. Un mayor ajuste entre el perfil profesional y las necesidades reales de las empresas incrementa la demanda ocupacional de estos profesionales.

1.7. Variables

- **Variable independiente:** Perfil profesional del Administrador de Empresas.
- **Variable dependiente:** Demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se han tomado en cuenta diversas investigaciones que brindan evidencia relevante sobre la demanda ocupacional de los graduados en Administración de Empresas y la relación entre su perfil profesional y las necesidades del mercado laboral.

A nivel internacional, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) y la UNESCO (2022) advierten que el mercado laboral atraviesa transformaciones profundas impulsadas por la digitalización, la automatización y los cambios en las estructuras productivas. Como consecuencia de estos procesos, los nuevos profesionales se enfrentan a un entorno que demanda mayor adaptabilidad y un perfil técnico más sólido. En el informe *“Reimaginar juntos nuestros futuros”*, la UNESCO señala que “debemos reinventar urgentemente la educación para que nos ayude a afrontar los retos comunes” (UNESCO, 2021, pág. 7).

Esta urgencia se debe en gran parte, a que la educación actual corre el riesgo de volverse irrelevante si no se centra en fomentar un aprendizaje de interés que esté alineado con las exigencias de un futuro justo y sostenible.

De manera complementaria, la OIT en su estudio *“Tendencias Mundiales Del Empleo Juvenil 2024”* recomienda enfáticamente “fortalecer la educación y la formación para corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias de los jóvenes” (OIT, 2024, pág. 5).

Esta afirmación nos da a entender que el problema no es la falta de empleo, sino la calidad del capital humano y la pertinencia de lo que se enseña dentro de las aulas. En el contexto latinoamericano, en el informe más reciente de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2024) titulado *“Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina: la educación y la formación para el trabajo como eje clave”*, ofrece un análisis detallado sobre las tendencias y transformaciones que afectan a los mercados laborales de la región.

Según (CEPAL, 2024):

En la actualidad, las y los jóvenes enfrentan importantes obstáculos para acceder a empleos de calidad, no sólo exhiben tasas más altas de desocupación que la población adulta, sino que también presentan mayores niveles de informalidad laboral y menores ingresos laborales. (pág. 7)

Ante esta perspectiva de escasez laboral, la CEPAL propone la solución directamente en el ámbito educativo: “Los programas educativos y de formación profesional requieren dotar a las juventudes de las competencias cognitivas básicas digitales, socioemocionales, entre otras, que resultan necesarias y pertinentes para su inclusión laboral y productiva en un contexto de cambio constante” (CEPAL, 2025, pág. 8).

En el Ecuador, varios estudios han demostrado que los graduados de la carrera de Administración de Empresas enfrentan dificultades al momento de incorporarse al mercado laboral.

(Falconí, 2022), en su investigación “*Análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial, período 2020–2021*”, concluye que:

Los principales aspectos que los graduados consideran necesarios para mejorar su empleabilidad son el fortalecimiento de los convenios con empresas (75 %), el refuerzo de las asignaturas de formación profesional (61 %) y el incremento de las prácticas preprofesionales (52 %), así mismo con un 49% idiomas y un 45% mejorar el uso de las TICs. (pág. 113)

Estos resultados reflejan que el vínculo universidad - empresa establece un factor determinante para favorecer la inserción laboral efectiva.

De igual forma (PINEDA LÓPEZ, MORENO BASTIDAS , & MANCIATI ALARCÓN, 2021) en su estudio “*Inserción laboral de los graduados de Ingeniería Comercial y Administración de Empresas de las universidades categorías A y B de la provincia de Pichincha - Ecuador*”, identificaron que:

Las principales limitaciones que enfrentan los graduados al iniciar su trayectoria profesional son la falta de experiencia y el escaso dominio de un segundo idioma. Además, determinaron que las competencias más valoradas por los empleadores para el crecimiento laboral son la experiencia, la capacidad para resolver problemas, el pensamiento crítico, las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo. (2021)

También se menciona que, aunque los graduados desarrollan actitudes positivas, los requisitos persisten en competencias técnicas y prácticas, por tanto, limita su inserción en empleos formales y bien remunerados.

En el ámbito regional la investigación realizada por (Sánchez Macías, Yacchirema Taraguay , & Bosquez Bárcenes, 2022). Sobre “*Retos en la Educación Superior: caso carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar*”. Este trabajo es fundamental para entender qué oportunidades reales hay en la provincia de Bolívar, ya que se enfoca en tres puntos: la demanda de la carrera, el seguimiento a graduados y la empleabilidad.

Los autores mencionan en su publicación denominada “el estudio de demanda de la carrera permitió conocer la experiencia y las sugerencias de los graduados, información que se convierte en un insumo importante para la modificación del currículo” (Sánchez Macías, Yacchirema Taraguay , & Bosquez Bárcenes, 2022, pág. 71).

Básicamente esto nos confirma que escuchar a los graduados no sirve solo para tener datos estadísticos sino también que es una herramienta estratégica ya que con sus opiniones nos ayudan a corregir lo que haga falta en la formación académica para que se ajuste a lo que de verdad piden en el trabajo.

En este mismo sentido, en el análisis de empleabilidad respecto a la investigación reveló que los encuestados se desempeñan en el sector comercial y de servicios, “la mayoría de los graduados manifiesta que la experiencia es uno de los obstáculos principales para la inserción laboral” (Sánchez Macías, Yacchirema Taraguay , & Bosquez Bárcenes, 2022, pág. 70).

Lo que evidencia la necesidad de fortalecer las prácticas semiprofesionales con los vínculos del sector productivo, además, los empleadores destacan como competencias prioritarias “los conocimientos a la práctica; las habilidades en el uso de las Tics; las capacidades de innovación, investigación y desarrollo; la capacidad para tomar decisiones como competencia primordial; y la capacidad para formular y gestionar proyectos” (Sánchez Macías, Yacchirema Taraguay , & Bosquez Bárcenes, 2022, pág. 70).

Lo cual reafirma la oportunidad de adaptar el perfil profesional del administrador de empresas a las demandas reales de los sectores económicos y fortaleciendo así la formación aplicada de los futuros graduados.

2.2. Marco científico

El estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas se basa en teorías relacionadas con el mercado laboral y la preparación de los profesionales para responder a las necesidades del trabajo.

Según (Ferrero, 2022):

La demanda laboral puede entenderse como el número de trabajadores que los empleadores ya sean empresas o particulares están en condiciones y dispuestos a contratar. En este sentido, las organizaciones actúan como los principales demandantes de fuerza laboral dentro del mercado, seleccionando al personal necesario para el desarrollo de sus actividades productivas con el propósito de alcanzar una mayor eficiencia y rentabilidad. (pág. 6)

En este sentido, conocer quiénes son los actores demandantes se convierte en un aspecto clave, ya que permite a las empresas identificar y atraer el talento que necesitan para alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, la Administración de Empresas también desempeña un papel esencial en este proceso. (Pincay, 2024), en su libro *Administración de Empresas caracterización y fundamentos*, señala que la administración “se relaciona con la ejecución de actividades orientadas hacia el cumplimiento de propósitos organizacionales bajo un esquema jerárquico” (Pincay, 2024, pág. 5).

De esta manera, la formación en esta disciplina concede a los profesionales de conocimientos y habilidades que se alinean con las exigencias del mercado laboral, favoreciendo tanto la inserción como la permanencia en el mismo.

Dentro del contexto ecuatoriano, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) ha desarrollado un *Modelo de Evaluación del Entorno de Aprendizaje para los programas de posgrado en el campo de Educación Comercial y Administración*.

Establece criterios como perfil de egreso, investigación, vinculación con la sociedad y seguimiento a graduados, con el fin de asegurar que la formación académica esté en concordancia con las necesidades del empleo y de la sociedad (CACES, 2024, pág. 37).

El seguimiento a graduados de acuerdo con el (CACES, 2024):

Provee de resultados sobre la calidad de su formación, la influencia en su desempeño profesional y laboral, el nivel de satisfacción de los graduados con la formación recibida, entre otros; estos resultados se difunden entre los actores clave del programa y se utilizan para la implementación de planes de acción que contribuyan al mejoramiento de este. (pág. 69)

Este modelo constituye un elemento fundamental dentro de los procesos de evaluación, ya que permite conocer de manera directa la percepción de los graduados sobre la formación recibida y su aplicación en el entorno profesional.

Desde esta perspectiva, el (CACES, 2024), subraya:

La calidad en la educación superior y, por ende, implementar métodos como la acreditación que es reconocida como un instrumento que da legitimidad a la Educación Superior, y que asegura el mejoramiento continuo de la calidad. (pág. 22)

Por lo tanto, el CACES enfatiza que la universidad debe realizar la evaluación continua para mantener el estándar de calidad, por consiguiente, el presente estudio se enmarca en la evaluación de la pertinencia, buscando diagnosticar el grado de desajuste entre las competencias impartidas en la carrera de Administración de Empresas de la UEB y las habilidades que el mercado laboral de la Provincia de Bolívar exige para el éxito profesional y la rentabilidad organizacional.

2.3. Marco conceptual

Demanda Ocupacional

Es la necesidad de profesionales que requieren las organizaciones según el contexto socioeconómico y el mercado laboral. “La educación superior debe estar alineada con los objetivos de desarrollo del país, garantizando la pertinencia de la formación profesional frente a las necesidades de la sociedad y del sector productivo” (CACES, 2024).

Administración de Empresas

Disciplina orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar recursos organizacionales. “Vincula conocimientos en gestión financiera, marketing, recursos humanos, innovación y competencias laborales” (CACES, 2024).

Mercado Laboral

Espacio donde interactúan la oferta de profesionales y la demanda de talento humano. En este campo, “se orienta a la investigación y al desempeño de ocupaciones que impactan la gestión y competitividad empresarial” (CACES, 2024).

Empleabilidad

Capacidad de los graduados para insertarse y mantenerse en el mercado laboral mediante sus competencias (Reglamento de Régimen Académico , 2022).

Pertinencia académica

Es la correspondencia entre la oferta educativa y las necesidades del entorno social y productivo. La Constitución establece que la educación superior debe “promover soluciones a los problemas del país” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Perfil profesional

Conjunto de conocimientos y competencias para responder a las demandas laborales. Representa “lo que un profesional sabe y sabe hacer para cumplir con las exigencias del mercado laboral (CHIAVENATO, 2019).

Habilidades

Son las capacidades que permiten trabajar eficazmente con otras personas, mediante la comunicación, motivación, liderazgo y resolución de conflictos para favorecer la cooperación y el trabajo en equipo (Chiavenato, 2019).

Competencias

“Cualidad de quien tiene habilidad para analizar una situación, resolver asuntos o problemas y presentar soluciones creativas” (Chiavenato, 2019)

2.4. Marco Legal

La Constitución de 2008 establece el derecho fundamental a la educación como un pilar del Buen Vivir, priorizando su rol en el desarrollo integral de las personas y la sociedad. Actualizado 13 de julio 2011

- Derecho a la Educación Superior y Formación con Pertinencia Social

Artículo 26, establece que la educación es un derecho irrenunciable que debe garantizarse a lo largo de la vida, asegurando el acceso equitativo para todos los ciudadanos.

Artículo 27 determina que la educación debe orientarse al desarrollo de capacidades para crear y trabajar, vinculando directamente la formación académica con la productividad.

Artículo 28 garantiza el acceso continuación y egreso al sistema educativo sin discriminación a nadie lo importante aquí es entender que la educación superior debe generar oportunidades claras para que los estudiantes puedan conseguir empleo al salir de la institución.

Por otro lado, el **Artículo 343** establece que el sistema nacional de educación debe fortalecer el desarrollo de capacidades humanas para así construir una sociedad más justa y productiva complementariamente en el artículo 344 señala que el sistema educativo no puede estar aislado debe conectarse con el sector productivo con el fin de lograr que la formación académica coincida con las necesidades laborales que tiene el país.

– **Finalidad de la Educación Superior y Responsabilidad del Estado**

Artículo 350 afirma que la finalidad de la educación superior es la formación académica y profesional, y la generación de respuestas a las problemáticas nacionales, entre ellas el empleo de los jóvenes profesionales.

Artículo 351 dispone que el sistema de educación superior debe estar vinculado al modelo de desarrollo nacional, asegurando pertinencia y calidad en la formación profesional.

Artículo 347 numeral 8 establece que la educación debe articularse con las actividades productivas y sociales, lo que justifica la evaluación de la demanda ocupacional de los profesionales en Administración de Empresas.

- **Derecho al Trabajo y Pleno Empleo**

Artículo 33 reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social que permite la realización personal y el progreso comunitario.

Artículo 325 establece que el Estado debe promover condiciones para garantizar el acceso al trabajo en todas sus formas.

Artículo 326 numeral 1 señala que se debe impulsar el pleno empleo y disminuir el subempleo, una realidad que afecta a los profesionales recién graduados.

Artículo 154 numeral 1 señala que el Estado debe dirigir las políticas públicas para garantizar derechos, entre ellos el empleo digno, lo cual respalda la pertinencia de este estudio sobre demanda ocupacional.

- **Juventud y Acceso al Primer Empleo**

Artículo 39 define a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo nacional, y establece que el Estado debe promover su incorporación al trabajo, priorizando el acceso al primer empleo y fortaleciendo sus competencias profesionales. Este precepto constitucional se relaciona directamente con la situación de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes enfrentan la necesidad de integrarse a un mercado laboral competitivo.

- **Desarrollo Económico y Talento Humano para la Producción**

Artículo 284 numeral 6 dispone que uno de los objetivos de la política económica es impulsar el pleno empleo y la valoración del talento humano.

Artículo 385 numerales 1 y 2 señala que el sistema nacional de ciencia, tecnología, innovación y saberes debe promover el desarrollo del talento humano articulado a las necesidades productivas del país.

La LOES promulgada en el **Registro Oficial Suplemento 298 de 9 de agosto de 2018**, desarrolla los mandatos constitucionales y regula el Sistema de Educación Superior en el Ecuador, enfatizando la pertinencia de la formación profesional frente a la demanda laboral.

- **DEL PRINCIPIO DE PERTINENCIA**

Art. 107 Principio de pertinencia. - El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva

actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología

Art. 109.- Requisitos para la creación de una universidad o escuela politécnica. - Quien promueva la creación de una universidad o escuela politécnica deberá presentar al Consejo de Educación Superior una propuesta técnico-académica, que contenga los siguientes requisitos:

3. La estructura académica con la oferta de carreras en modalidad de estudio presencial, que deberá ser diferente a las que imparten las universidades existentes en el entorno regional y que responda a las necesidades de desarrollo regional y nacional, sustentada en un estudio en el que se demuestre la necesidad de los sectores productivos, gubernamentales, educativos, ciencia, tecnología, innovación y la sociedad con el respectivo estudio de mercado ocupacional que justifique la puesta en marcha de la propuesta;

– **FINES DE LA EDUCACION SUPERIOR**

Art. 8.- Fines de la Educación Superior. - La educación superior tendrá los siguientes fines:

d) Formar académicos y profesionales responsables, en todos los campos del conocimiento, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;

Art. 13.- Funciones del Sistema de Educación Superior. - Son funciones del Sistema de Educación Superior

c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados en todos los campos del conocimiento, para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística;

– **Evaluación y seguimiento de graduados:**

Art. 142.- Sistema de seguimiento a graduados. - Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 169.- Atribuciones y deberes. - Son atribuciones y deberes del Consejo de Educación Superior, en el ámbito de esta Ley:

a) Diseñar de manera coordinada con el ente rector de la política de educación superior y participativamente con el Sistema de Educación Superior, aprobar, reformar, evaluar el Plan de Desarrollo del Sistema de Educación Superior que establecerá objetivos estratégicos en materia de cobertura y calidad; el Plan se diseñará y aprobará durante los primeros noventa (90) días de gestión de los consejeros;

Art. 196.- Funciones de los Comités Regionales. - Los Comités Regionales Consultivos de Planificación del Sistema de Educación Superior tendrán las siguientes funciones:

d) Proponer mecanismos de articulación entre la oferta de las instituciones de educación superior y la demanda educativa y laboral regional y los planes de desarrollo regional;

En el ámbito laboral, el Código de Trabajo del Ecuador (última reforma 2021) dispone:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 34.1.- Trabajo Juvenil. - El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016.

Art. 34.4.- Verificación y Control. - Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016.

Art. 15.- Período de prueba. - En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.

Nota: Artículo sustituido por artículo 3 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015.

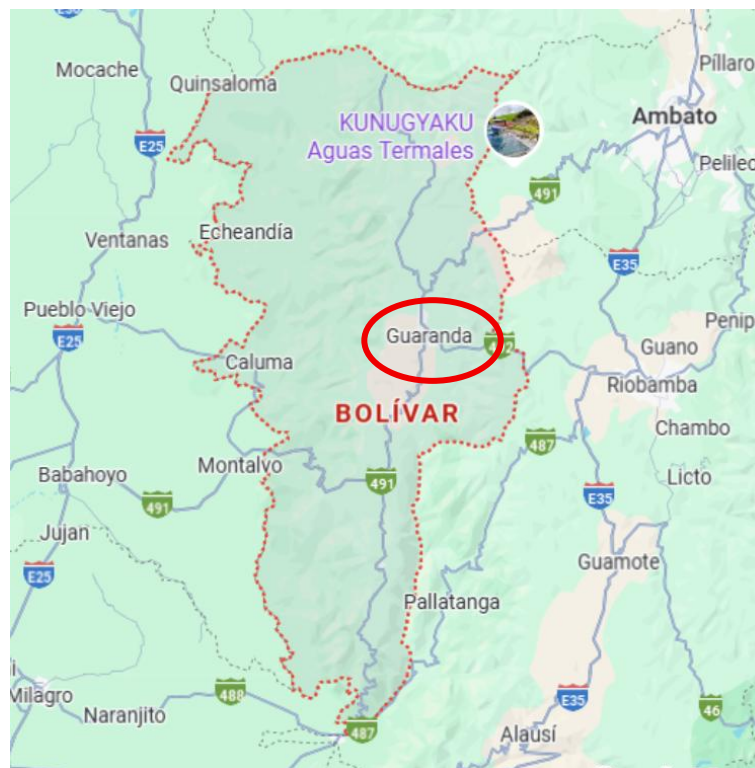
2.5. Marco Georeferencial

El estudio se desarrolla en la provincia de Bolívar, en la ciudad de Guaranda centrándose especialmente en el sector servicios tales como cooperativas, entidades financieras e instituciones públicas el cual tiene mayor aceptación al contratar profesionales de Administración de Empresas.

La Universidad Estatal de Bolívar, Matriz "Alpachaca" se encuentra ubicado en las calles Av. Ernesto Che Guevara y Av. Gabriel Secaira Km 3.1/2 vía Ambato parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia de Bolivar.

El levantamiento de información empresarial se realizó en Guaranda, mientras que el análisis de empleabilidad de graduados incluye profesionales que laboran en diversas provincias del país.

Figura 1
Provincia de bolívar



Nota. Ubicación de la provincia de Bolívar y la ciudad de Guaranda, donde se realizó el estudio.

Fuente. Google Maps.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

En este estudio se emplearon varios métodos de investigación, que se describen a continuación.

3.1.1. Investigación descriptiva

“La investigación descriptiva consiste en describir una situación real natural mediante la observación sistemática no participante o valiéndose de preguntas a una muestra de personas capaces de proporcionar la información deseada sobre opiniones, comportamientos o circunstancias” (García & García Meseguer, 2012, pág. 103).

Utilizando los datos recogidos de las encuestas, se pudo describir con objetividad la situación laboral de los graduados de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar al aplicar este método.

3.1.2. Investigación de Campo

Según (Arias, 2012)

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. (pág. 31)

Esta investigación fue de campo debido a que la recolección de datos se efectuó en contacto directo con la fuente de información, en el caso de los empleadores, el trabajo se realizó visitando las instalaciones de las empresas en la provincia de Bolívar para encuestar presencialmente a los responsables de la entidad; por otro lado en cuanto a los graduados se efectuó a través de medios digitales contactando directamente a los profesionales en su entorno virtual mediante mensajería instantánea para la recolección de los datos.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque Mixto

“El método mixto, como su nombre lo indica, combina elementos de los métodos cuantitativo y cualitativo. El enfoque mixto busca aprovechar las fortalezas de ambos métodos para obtener una comprensión más completa y enriquecedora de los fenómenos estudiados” (Medina Romero , Hurtado Tiza, Muñoz Murillo, Ochoa Cervantes , & Ordoñez Izundegui, 2023, pág. 16).

Dado que el análisis de la demanda laboral es complejo, se tomó un enfoque mixto: requirió combinar una parte cuantitativa para calcular las estadísticas de empleo (número de empleos, frecuencia de habilidades demandadas) y la parte cualitativa para entender las percepciones de los empleados y el entorno de la demanda laboral.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método analítico

“Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (Bernal, 2010, pág. 60).

De los resultados obtenidos durante la investigación, el método analítico permitió descomponer la información en sus distintos componentes, facilitando su estudio detallado. Por medio de este enfoque, fue posible interpretar los datos de manera más clara y comprender con mayor precisión la situación investigada en cuanto a la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la recopilación de información directa de los graduados y trabajos.

3.3.2. Método inductivo

Este método utiliza el razonamiento para deducir conclusiones generales a partir de hechos específicos que se consideran válidos. “El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría” (Francisco N. Rodríguez C, 2007, pág. 14).

El método inductivo permitió analizar el estudio desde situaciones específicas hasta conclusiones más generales, a través de este método, se facilitó la comprensión de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar mediante la recopilación de información directa de los graduados y extranjeros, obteniendo una percepción detallada y concreta sobre las oportunidades, retos y necesidades laborales que enfrentan los profesionales en el contexto actual.

3.3.3. Método deductivo

Este método se basa en el razonamiento para llegar conclusiones que comienzan con hechos generales que se consideran válidos, y así se obtienen conclusiones que son aplicables a situaciones específicas, el método se inicia con un estudio de premisas generales y, aplicando reglas lógicas, se formulan conclusiones específicas que se derivan de principios establecidos (Dávila Newman, 2006).

El método deductivo permite analizar estudios desde situaciones generales hasta conclusiones más específicas, por lo que este estudio facilita la comprensión de la demanda ocupacional de los profesionales de administración de empresas de la Universidad Estatal de Bolívar a través de la aplicación de principios y teorías generales del mercado laboral a la información directa recopilada de los graduados, empleadores y otros miembros esenciales en el mercado laboral de esta manera se obtiene una percepción más detallada y concreta sobre las oportunidades, retos y necesidades laborales que enfrentan los profesionales en el contexto actual.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Encuesta

Esta técnica facilitó la recopilación de información tanto cuantitativa como cualitativa de los empleadores y de los graduados de la carrera de Administración de Empresas con el fin de identificar el nivel de demanda, las áreas de inserción laboral y las competencias más requeridas, para este estudio se aplicaron dos encuestas: una dirigida a las empresas, compuesta por 13 preguntas, y otra dirigida a los graduados, conformada por 19 preguntas, a través de herramientas digitales y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), específicamente mediante la plataforma Google Forms, lo que permitió la sistematización automática y precisa

de los datos, ayudando a obtener una visión completa desde ambas perspectivas del entorno laboral.

El instrumento que se aplicarán es el siguiente:

Cuestionario

Se utilizó como instrumento el cuestionario, conformado por preguntas cerradas de opción múltiple que permitieron medir la demanda de profesionales, áreas de contratación y competencias exigidas por el mercado laboral.

3.5. Universo, Población y Muestra

3.5.1. Universo

El universo de la investigación está conformado por los dos actores principales que intervienen en el estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas:

– Las empresas públicas y privadas

El universo empresarial estuvo constituido por 171.933 empresas registradas en el Ecuador, según información del Registro Estadístico de Empresas (REEM), obligadas a llevar contabilidad, de conformidad con la normativa legal y tributaria vigente, lo que permitió disponer de información financiera estructurada para el análisis del objeto de estudio.

– Los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar.

El universo de graduados estuvo compuesto por un total de 12.937 graduados de la Universidad Estatal de Bolívar (UEB). Los datos usados para la realización del estudio fueron extraídos del sitio web oficial de la institución, en el segmento de Seguimiento a Graduados, lo que aseguró la confiabilidad y validez de los datos.

3.5.2. Población

a) Población de empresas

Estuvo constituida por las empresas registradas en la provincia de Bolívar, tanto del sector público como privado, que emplean o pueden emplear profesionales del área administrativa.

De acuerdo con la ENEMDU (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo) en la provincia se cuenta con **135 empresas** distribuidas en diversos sectores productivos.

Estas entidades conformaron la población objetivo para identificar los requerimientos de competencias, habilidades y perfiles profesionales demandados.

b) Población de graduados

Correspondió a **273 graduados** de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período académico 2023-2024.

Esta población nos ayudó analizar el nivel de inserción laboral, las áreas en las que se desempeñan, la alineación entre su formación académica con las exigencias del mercado así mismo las principales limitaciones para acceder a un empleo que se relacione con su profesión.

3.5.3. Muestra: empresas

Para determinar la muestra de empresas se aplicó la fórmula estadística:

$$N = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

- N = tamaño de la población de empresas
- Z = nivel de confianza (1.96 para 95%)
- p = probabilidad de éxito (0.5)
- q = probabilidad de fracaso (0.5)
- e = margen de error permitido (5%)

Al aplicar la fórmula:

$$N = \frac{135 * (1,96 * 1,96) * 0,5 * 0,5}{(0,05 * 0,05) * 135 + (1,96 * 1,96) * 0,5 * 0,5}$$

$$N = \frac{129,65}{1,29}$$

$$N = 100$$

A partir de la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas, se determinó un tamaño de muestra teórico de **100 empresas** del sector servicios de la provincia de

Bolívar. Durante el trabajo de campo se logró aplicar la encuesta a **65** empresas, que constituyen la muestra efectiva analizada ($n = 65$).

b) Muestra de graduados

La muestra de graduados se mide aplicando la misma fórmula estadística, tomando como base el número total de titulados en el período 2023-2024, que fue de **273 graduados**.

$$N = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$N = \frac{273 * (1,96 * 1,96) * 0,5 * 0,5}{(0,05 * 0,05) * 273 + (1,96 * 1,96) * 0,5 * 0,5}$$

$$N = \frac{262,18}{1,64}$$

$$N = 160$$

Mediante la misma fórmula para poblaciones finitas, se estableció un tamaño de muestra teórico de **160 graduados** de la carrera de Administración de Empresas de la UEB, correspondientes al período académico 2023–2024. Se obtuvieron **100** respuestas válidas mediante difusión digital (WhatsApp), que constituyen la muestra efectiva analizada ($n = 100$).

3.6. Procesamiento de la información

Para estructurar la recopilación y análisis de la información utilizamos diversas herramientas tecnológicas como Microsoft Word posteriormente Google forms ya que aquí se transcribió la información y con ello facilito la recolección de datos de manera presencial a los empleadores mientras que para los graduados se les distribuyo un enlace a través de la aplicación de mensajería WhatsApp.

Finalmente, la información recopilada se organizó automáticamente en las Hojas de Cálculo de Google, desde donde se exportaron los datos a Microsoft Excel. Este último programa fue utilizado para la tabulación definitiva, el análisis de los resultados y la elaboración de las tablas y gráficos estadísticos que se presentan en este estudio.

CAPITULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1. Análisis e Interpretación de Resultados de las Empresas y Entidades de Servicios de la Ciudad de Guaranda.

Tabla 1

Pregunta 1: Ubicación (cantón)

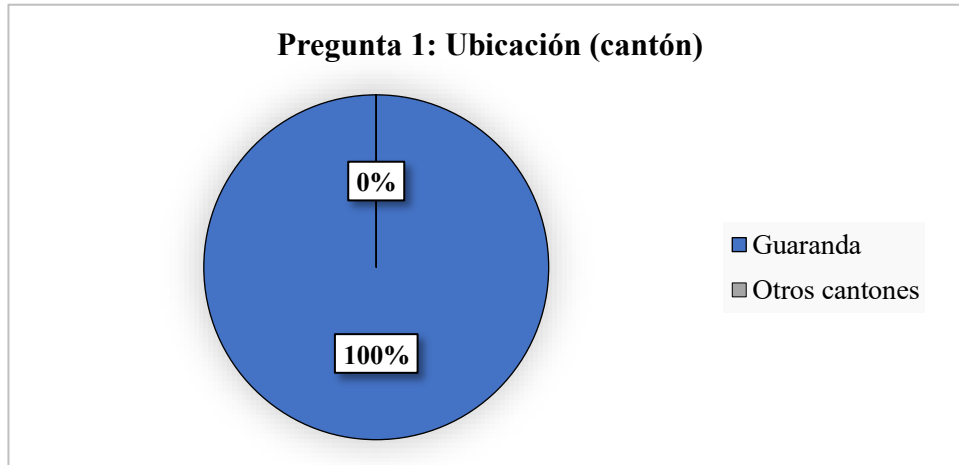
Cantón	Frecuencia	Porcentaje
Guaranda	65	100%
Otros cantones	0	0%
TOTAL	65	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 2

Pregunta 1: Ubicación (cantón)



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 1)

Los resultados confirman que la totalidad de las empresas encuestadas 100% se encuentran ubicadas en el cantón Guaranda. Esto establece la capital provincial como el único foco de demanda ocupacional analizado en el estudio. La concentración de las empresas de servicios financieros y entidades públicas en este cantón justifica la identificación de las tendencias de contratación formal dentro del eje administrativo y económico de la provincia de Bolívar.

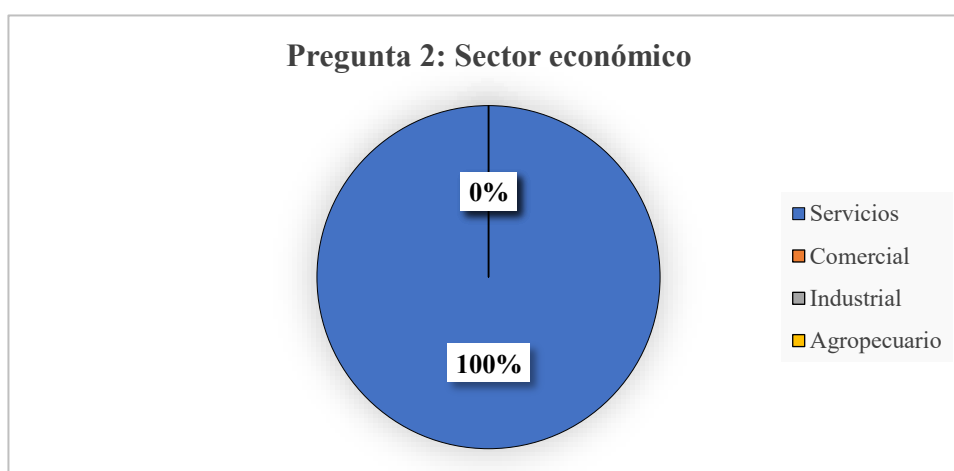
Tabla 2
Pregunta 2: Sector económico

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	65	100%
Comercial	0	0%
Industrial	0	0%
Agropecuario	0	0%
TOTAL	65	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 3
Pregunta 2: Sector económico



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

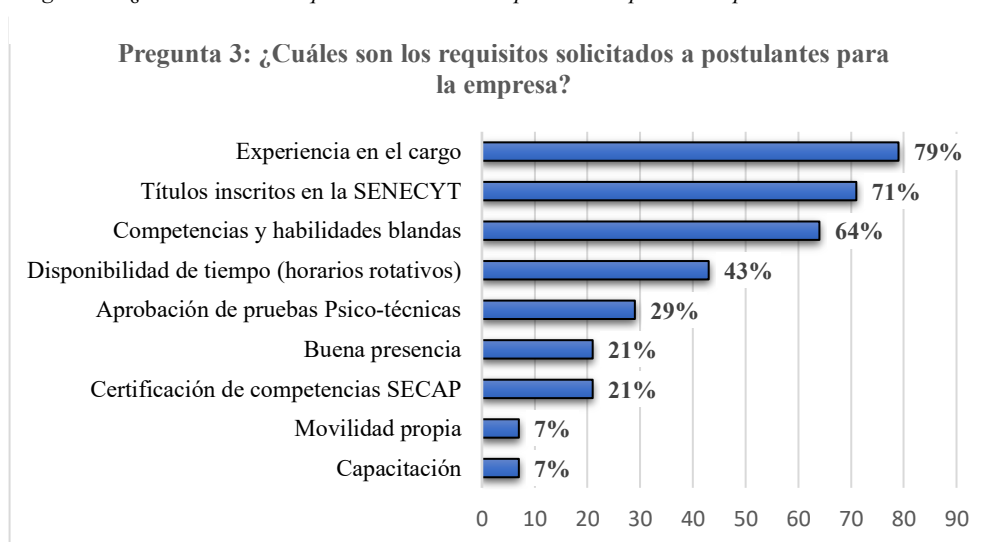
Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 2)

Los resultados muestran que el 100% de la demanda encuestada pertenece al sector servicios esto significa que todas las oportunidades laborales para el administrador en Guaranda están en este sector. Esto se debe a que en la ciudad predominan instituciones como cooperativas financieras y entidades públicas, que necesitan de estos profesionales para realizar actividades administrativas y de gestión.

Tabla 3*Pregunta 3: ¿Cuáles son los requisitos solicitados a postulantes para la empresa?*

Requisito	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia en el cargo	51	79%
Títulos inscritos en la SENESCYT	46	71%
Competencias y habilidades blandas	42	64%
Disponibilidad de tiempo	28	43%
Aprobación de pruebas Psico-técnicas	19	29%
Certificación de competencias SECAP	14	21%
Buena presencia	14	21%
Capacitación	5	7%
Movilidad propia	5	7%
Idiomas extranjeros	0	0%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde*Nota:* Encuestas a empresas de Guaranda**Figura 4***Pregunta 3: ¿Cuáles son los requisitos solicitados a postulantes para la empresa?**Elaborado por:* Chenoa Ango; Isaac Valverde*Nota:* Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 3)

El perfil del administrador que más necesitan las empresas del sector servicios en Guaranda se basa en tres aspectos principales. El más importante es la experiencia en el cargo 79% lo que significa que las empresas prefieren personas que ya sepan cómo trabajar en el puesto en segundo lugar, está el título registrado en la SENESCYT 71%. Finalmente, también son importantes las habilidades personales o habilidades blandas 64% como saber comunicarse, trabajar en equipo y ser responsable. Esto muestra que las cooperativas y las entidades públicas buscan un administrador que no solo tenga estudios, sino que también tenga experiencia y sepa relacionarse bien con otras personas.

Tabla 4

Pregunta 4. ¿Cuáles son los canales de reclutamiento que utiliza su empresa para la contratación de personal?

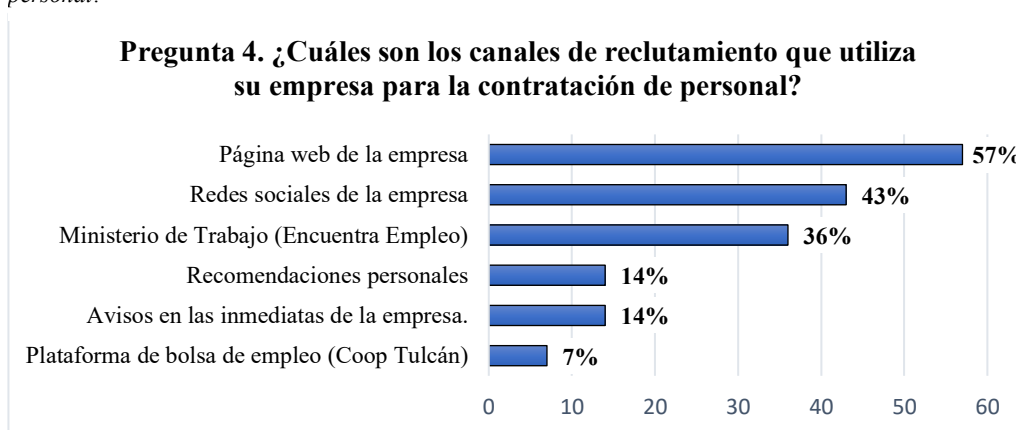
Canal	Frecuencia	Porcentaje
Página web de la empresa	37	57%
Redes sociales de la empresa	28	43%
Ministerio de Trabajo (Encuentra Empleo)	23	36%
Avisos en las inmediaciones	9	14%
Recomendaciones personales	9	14%
Plataforma de bolsa de empleo	5	7%
Ferias de Empleos	0	0%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 5

Pregunta 4. ¿Cuáles son los canales de reclutamiento que utiliza su empresa para la contratación de personal?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 4)

Los canales de reclutamiento en el sector financiero y público de Guaranda están fuertemente digitalizados. Se evidencia una clara preferencia por los medios propios de la institución, con la Página web de la empresa 57% y las Redes sociales 43% como los principales focos de publicación de vacantes.

A estos canales virtuales se agrega la Plataforma Encuentra Empleo del Ministerio de Trabajo 36% que funciona como un canal oficial importante para el reclutamiento. Esto quiere decir que, para encontrar empleo, los graduados deben revisar constantemente las páginas web de las cooperativas, las instituciones públicas y las plataformas del gobierno, ya que ahí se publican la mayoría de las oportunidades laborales.

Tabla 5

Pregunta 5. ¿En los últimos 3 años, su empresa ha contratado profesionales titulados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar?

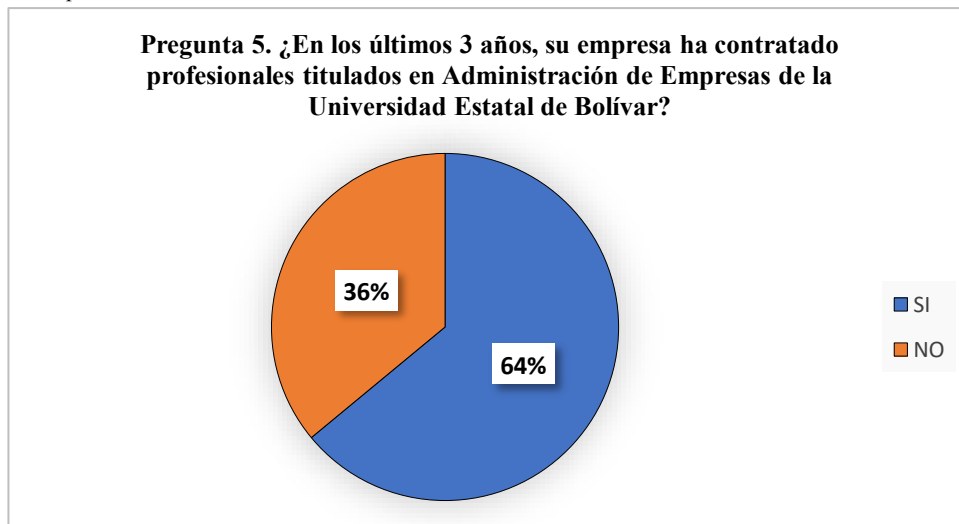
Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	42	64%
NO	23	36%
TOTAL	65	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 6

Pregunta 5. ¿En los últimos 3 años, su empresa ha contratado profesionales titulados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 5)

Los resultados muestran que la Universidad Estatal de Bolívar (UEB) tiene un papel importante en el mercado laboral de Guaranda. El 64% de las empresas indicó que ha contratado en los últimos tres años a graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UEB, lo que demuestra que sí existe una demanda real de estos profesionales.

Esto significa que la universidad es una de las principales fuentes de administradores para las empresas formales de la ciudad. Por otro lado, el 36% de las empresas que respondió que no ha contratado a estos graduados representa un grupo que debe analizarse aparte, para saber si es porque no hubo vacantes disponibles o por otros motivos relacionados con la contratación.

Tabla 6

Pregunta 6. En caso de haber respondido "NO" en la pregunta anterior; Indique la razón principal por la cual no ha contratado profesionales de la UEB

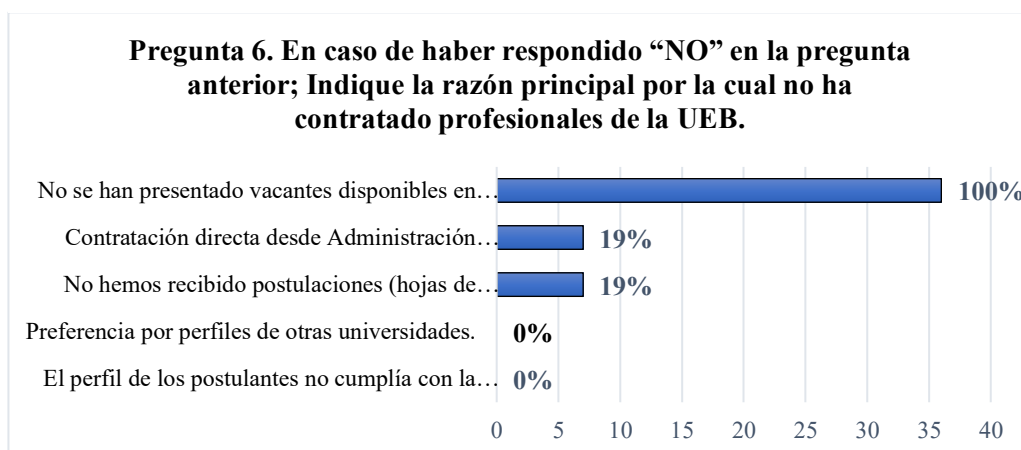
Razón	Frecuencia	% empresas que dijeron NO
No se han presentado vacantes disponibles en el área administrativa.	23	100%
No hemos recibido postulaciones (hojas de vida) de graduados de la UEB	5	19%
Contratación directa desde Administración Central	5	19%
Preferencia por perfiles de otras universidades.	0	0%
El perfil de los postulantes no cumplía con la experiencia o competencias requeridas	0	0%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 7

Pregunta 6. En caso de haber respondido "NO" en la pregunta anterior; Indique la razón principal por la cual no ha contratado profesionales de la UEB.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 6)

El análisis de las 36 empresas proyectadas que no contrataron a graduados de la UEB sumamente positivo para la universidad. El 100% de las empresas que dijeron "No" lo hicieron por la razón administrativa de "No se han presentado vacantes disponibles en el área administrativa". Esto significa que el perfil del graduado de la UEB no es rechazado por falta de calidad o experiencia, sino que la no contratación se debe exclusivamente a un problema de oportunidad (la falta de puestos abiertos o políticas de contratación centralizadas). El dato de que la "Preferencia por perfiles de otras universidades" es 0% reafirma que el título de la UEB es la opción preferida o aceptada en el mercado local.

Tabla 7

Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿Cómo califica el desempeño general de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar contratados en su empresa?

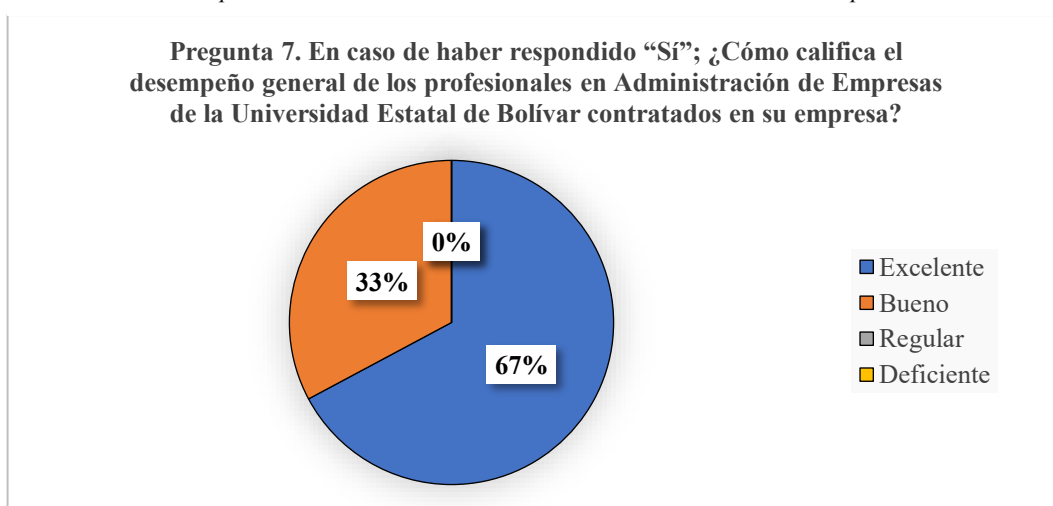
Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	28	67%
Bueno	14	33%
Regular	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	42	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 8

Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿Cómo califica el desempeño general de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar contratados en su empresa?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 7)

La calificación del desempeño de los profesionales de la UEB es sobresaliente. La mayoría de las empresas proyectadas 67% califica el desempeño como Excelente, mientras que el 33% lo califica como Bueno. Es importante destacar que ningún empleador proyectado eligió la opción “Deficiente”, confirmando que el 100% de los graduados contratados cumple las expectativas. Este resultado es importante ya que con esto se demuestra que la formación que recibe en la UEB es de buena calidad y que sus titulados están preparados para trabajar en el sector financiero y público de Guaranda

Tabla 8

Pregunta 8. ¿Alguno de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Administración de Empresas ha sido contratado luego que realizó sus prácticas preprofesionales en su empresa?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
NO	42	64%
SI	23	36%
TOTAL	65	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 9

Pregunta 8. ¿Alguno de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Administración de Empresas ha sido contratado luego que realizó sus prácticas preprofesionales en su empresa?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

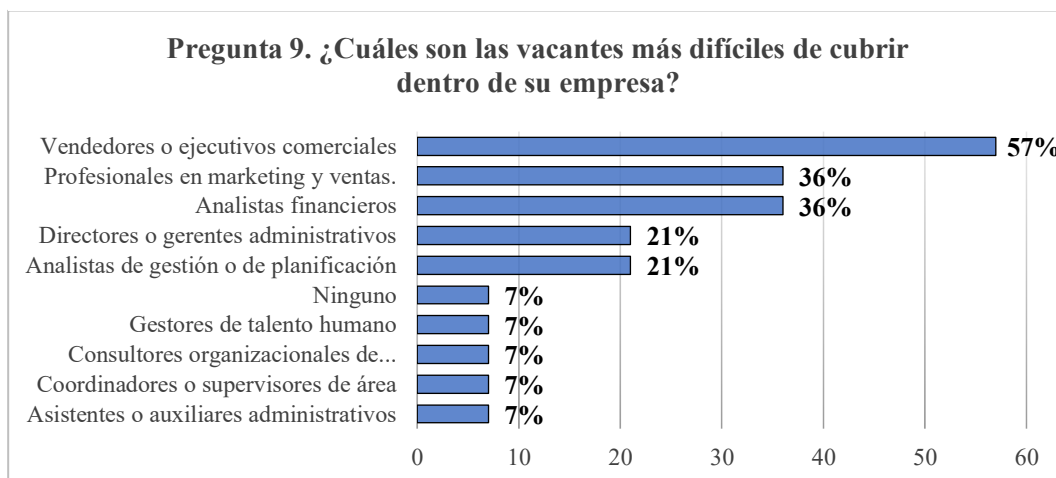
Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 8)

Los resultados muestran que el 64% de las empresas usan las prácticas preprofesionales solo como un apoyo temporal y no contrata de inmediato a los estudiantes. Sin embargo, el 36% de las empresas sí contrata a los estudiantes de la UEB después de que terminan sus prácticas este dato es muy importante porque las prácticas ayudan a resolver uno de los mayores problemas para conseguir trabajo: la falta de experiencia. Además, las prácticas permiten que la empresa conozca al estudiante y evalúe su desempeño antes de contratarlo. Por eso, las prácticas preprofesionales son una de las formas más efectivas para que los estudiantes consigan empleo, y la universidad debería darles mucha importancia.

Tabla 9*Pregunta 9. ¿Cuáles son las vacantes más difíciles de cubrir dentro de su empresa?*

Vacante	Frecuencia	Porcentaje
Vendedores o ejecutivos comerciales	37	57%
Analistas financieros	23	36%
Profesionales en marketing y ventas	23	36%
Analistas de gestión o planificación	14	21%
Directores o gerentes administrativos	14	21%
Asistentes o auxiliares administrativos	5	7%
Coordinadores o supervisores de área	5	7%
Consultores organizacionales de...	5	7%
Gestores de talento humano	5	7%
Ninguno	5	7%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde*Nota:* Encuestas a empresas de Guaranda**Figura 10***Pregunta 9. ¿Cuáles son las vacantes más difíciles de cubrir dentro de su empresa?**Elaborado por:* Chenoa Ango; Isaac Valverde*Nota:* Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 9)

En Guaranda, las mayores dificultades para contratar personal se dan en los puestos que están relacionados con generar ingresos y manejar las finanzas. El puesto más difícil de cubrir es el de vendedores o ejecutivos comerciales 57% que son importantes para las cooperativas porque se encargan de ofrecer créditos y otros productos.

A su vez presentan dificultades al momento de encontrar analistas financieros con el 36% y profesionales de marketing también con el 36%. Esto muestra que las empresas tienen problemas para conseguir personas que tengan los conocimientos necesarios para manejar el dinero y promocionar los productos financieros

Tabla 10

Pregunta 10. Seleccione las competencias que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.

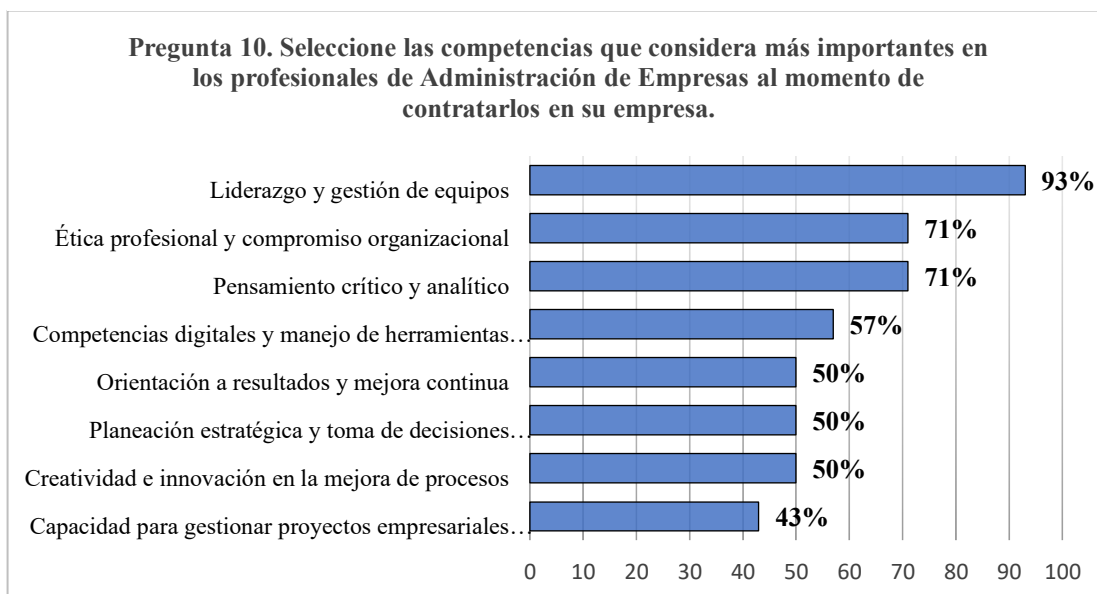
Competencia	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo y gestión de equipos	60	93%
Pensamiento crítico y analítico	46	71%
Ética profesional y compromiso organizacional	46	71%
Competencias digitales y manejo de herramientas tecnológicas	37	57%
Creatividad e innovación en la mejora de procesos	33	50%
Planeación estratégica y toma de decisiones acertadas	33	50%
Orientación a resultados y mejora continua	33	50%
Capacidad para gestionar proyectos empresariales o comerciales	28	43%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 11

Pregunta 10. Seleccione las competencias que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 10)

En el mercado laboral de Guaranda, la competencia más importante para un administrador es el liderazgo y la gestión de equipos 93% esto significa que las empresas necesitan personas que sepan dirigir, organizar y trabajar con otras personas ya que el administrador cumple un papel de jefe o supervisor sobre todo en el sector financiero y público.

En segundo lugar, están dos competencias igual de importantes: la ética profesional y el compromiso con la empresa 71% y el pensamiento crítico y analítico 71% la ética es muy importante porque estas instituciones manejan dinero de los clientes y fondos públicos y el pensamiento crítico ayuda a tomar buenas decisiones.

Las habilidades digitales y el uso de la tecnología 57% también son importantes, aunque no son lo principal en general, estos resultados muestran que la UEB debe formar administradores que sean líderes, responsables y capaces de analizar los problemas ya que eso es lo que más necesitan las empresas de Guaranda.

Tabla 11

Pregunta 11. Seleccione las habilidades que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.

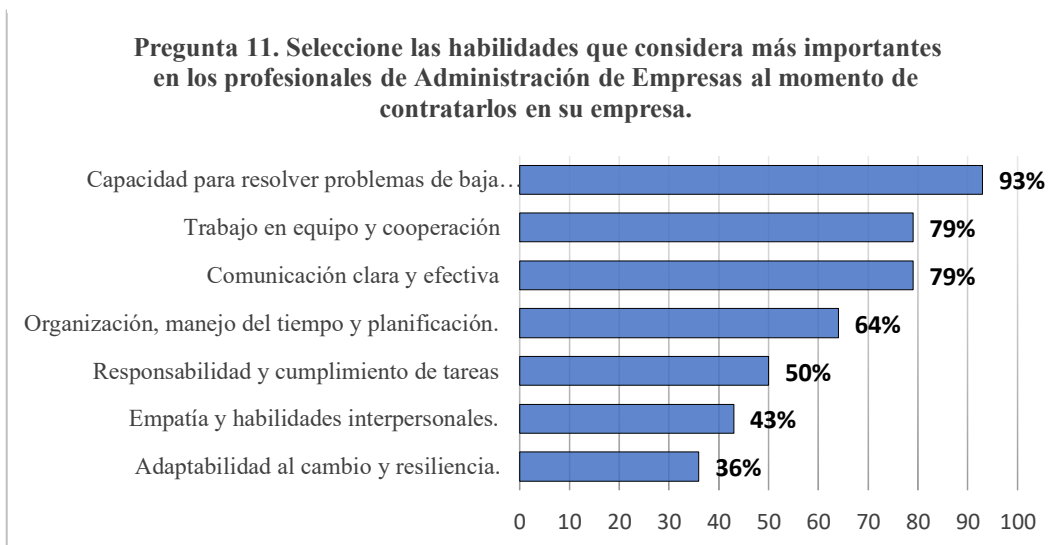
Habilidad	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para resolver problemas bajo presión	60	93%
Comunicación clara y efectiva	51	79%
Trabajo en equipo y cooperación	51	79%
Organización y manejo del tiempo y planificación.	42	64%
Responsabilidad y cumplimiento de tareas	33	50%
Empatía y habilidades interpersonales	28	43%
Adaptabilidad al cambio y resiliencia.	23	36%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 12

Pregunta 11. Seleccione las habilidades que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 11)

En el mercado laboral de Guaranda la habilidad más importante es la capacidad para resolver problemas bajo presión 93% esto muestra que en las cooperativas y entidades públicas el trabajo es exigente y las empresas necesitan personas que puedan mantener la calma y encontrar soluciones aun cuando hay estrés.

También son muy importantes la comunicación clara 79% y el trabajo en equipo 79% porque los trabajadores deben saber explicar bien la información y colaborar con otras personas para que el trabajo salga bien. Por lo tanto, la UEB debe preparar a sus estudiantes para trabajar bajo presión y para integrarse bien en un equipo ya que estas son habilidades claves para conseguir y mantener un empleo en Guaranda

Tabla 12

Pregunta 12. ¿Qué aspectos considera que deberían fortalecerse en la formación universitaria de estos profesionales?

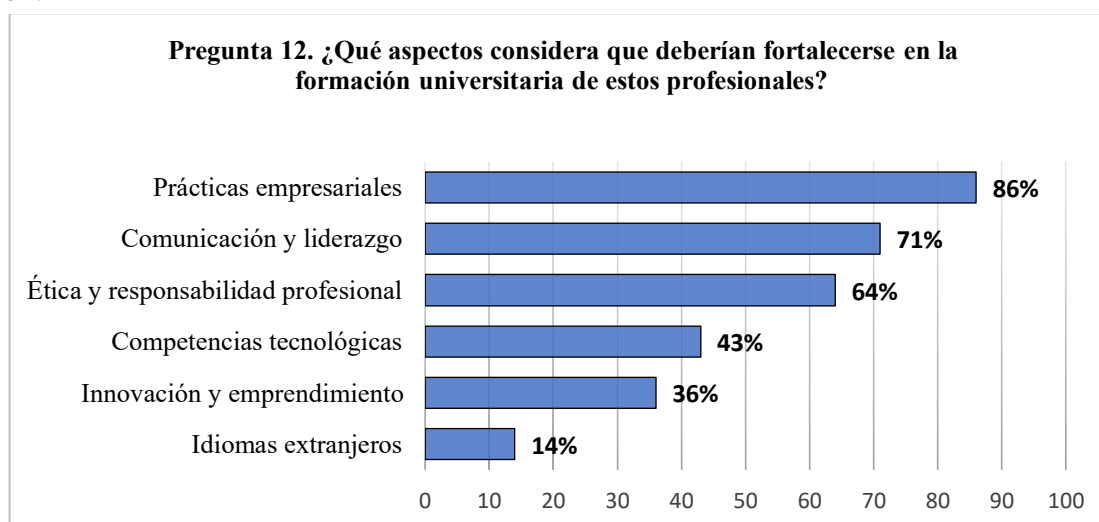
Aspecto	Frecuencia	Porcentaje
Prácticas empresariales	56	86%
Comunicación y liderazgo	46	71%
Ética y responsabilidad profesional	42	64%
Competencias tecnológicas	28	43%
Innovación y emprendimiento	23	36%
Idiomas extranjeros	9	14%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 13

Pregunta 12. ¿Qué aspectos considera que deberían fortalecerse en la formación universitaria de estos profesionales?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 12)

Las empresas de Guaranda indican que la principal debilidad de la formación de la UEB es la falta de práctica. El 86% de las empresas pide que se mejoren y aumenten las prácticas empresariales ya que la mayoría de los trabajos exige experiencia.

También señalan que se deben fortalecer las habilidades blandas y de liderazgo, como la comunicación y el liderazgo 71% la ética y la responsabilidad profesional 64% esto significa que las empresas necesitan profesionales que no solo sepan de teoría, sino que también sepan trabajar bien ser responsables y comportarse de manera correcta en el trabajo.

Tabla 13

Pregunta 13. ¿Qué resultados de aprendizaje y competencias profesionales considera necesarias para el futuro desempeño del profesional en Administración de Empresas?

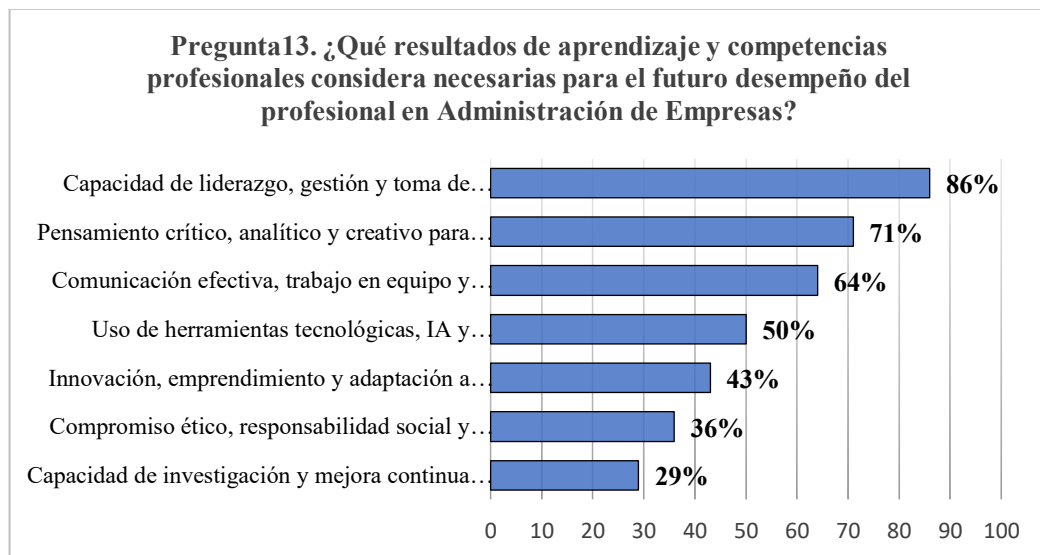
Resultado de Aprendizaje / Competencia	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de liderazgo, gestión y toma de decisiones estratégicas.	56	86%
Pensamiento crítico, analítico y creativo para resolver problemas organizacionales.	46	71%
Comunicación efectiva, trabajo en equipo y habilidades interpersonales.	42	64%
Uso de herramientas tecnológicas, IA y análisis de datos para la gestión empresarial.	33	50%
Innovación, emprendimiento y adaptación a los cambios del entorno empresarial.	28	43%
Compromiso ético, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental en la gestión empresarial.	23	36%
Capacidad de investigación y mejora continua en los procesos administrativos.	19	29%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Figura 14

Pregunta 13. ¿Qué resultados de aprendizaje y competencias profesionales considera necesarias para el futuro desempeño del profesional en Administración de Empresas?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a empresas de Guaranda

Análisis e Interpretación (Pregunta 13)

Los resultados muestran que en el futuro el mercado laboral de Guaranda va a necesitar principalmente administradores con liderazgo estratégico 86% esto significa que las empresas quieren profesionales que no solo hagan tareas básicas,

sino que también puedan dirigir, planificar y tomar decisiones sobre todo en cargos de jefatura o gerencia.

También se valora mucho que el profesional sea analítico, crítico y creativo 71% y que tenga una buena comunicación 64% porque estas habilidades ayudan a tomar mejores decisiones y a relacionarse bien con otras personas en el trabajo.

Además, el uso de la tecnología la inteligencia artificial y el análisis de datos 50% es cada vez más importante esto indica que los administradores deben ir más allá de lo básico y aprender a usar herramientas modernas para apoyar la toma de decisiones. Por eso estos temas deberían incluirse en la formación de la UEB.

4.1.2. Análisis e Interpretación de Resultados de los Graduados del Período Académico 2023–2024

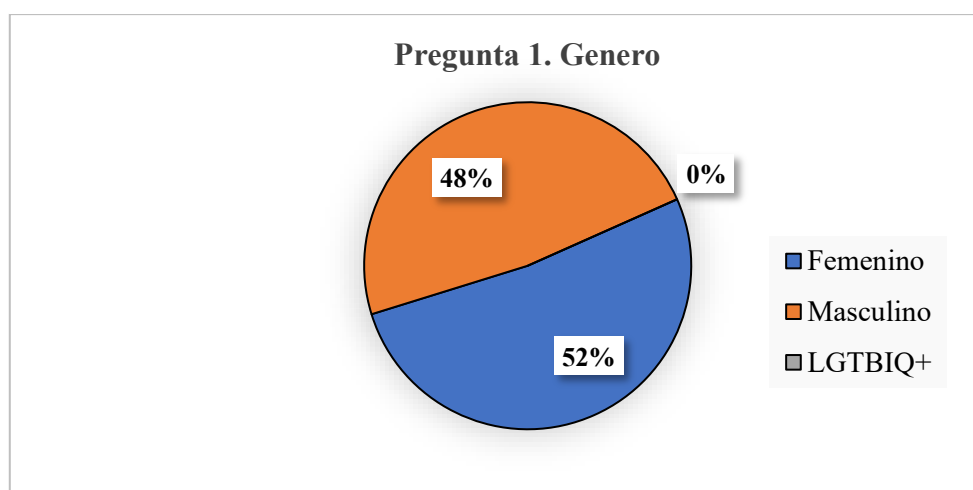
Tabla 14
Pregunta 1. Genero

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	52	52%
Masculino	48	48%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 15
Pregunta 1. Genero



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 1)

La mayoría de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UEB está casi igual entre mujeres y hombres con un 52% de mujeres y 48% de hombres.

Esto evidencia que la carrera de Administración de Empresas es abierta para todos y que tanto mujeres como hombres tienen el mismo interés en estudiar Administración. Asimismo, este equilibrio es algo positivo para la universidad porque muestra que no es una carrera solo para un género.

Tabla 15

Pregunta 2. Año de graduación

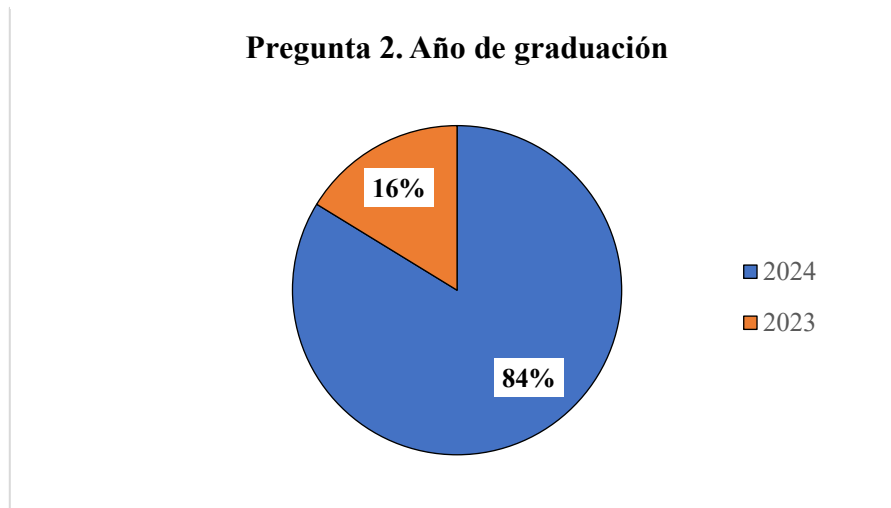
Año	Frecuencia	Porcentaje
2024	84	84%
2023	16	16%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 16

Pregunta 2. Año de graduación



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 2)

Los resultados muestran que la mayoría de los graduados encuestados con el 84% son del año 2024 por lo que el estudio se basa en información reciente.

Esto es muy importante porque permite conocer mejor la situación actual de los nuevos graduados de la UEB sus dificultades para encontrar trabajo y lo que realmente pide el mercado laboral. De esta forma, los resultados sirven para hacer mejoras en el plan de estudios de la carrera.

Tabla 16

Pregunta 3. Actualmente, ¿usted tiene un empleo o una actividad en la que percibe ingresos?

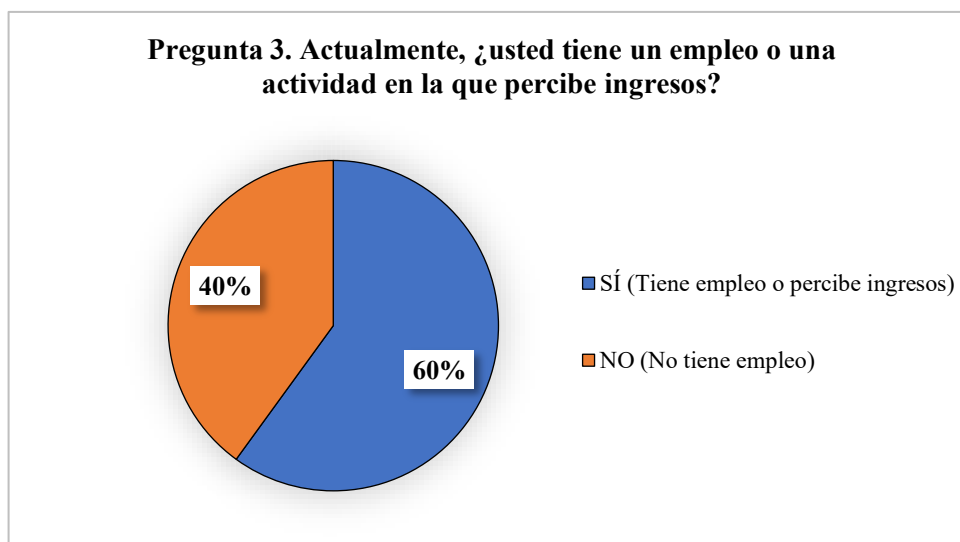
Opción	Frecuencia	Porcentaje
SÍ (Tiene empleo)	60	60%
NO (No tiene empleo)	40	40%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 17

Pregunta 3. Actualmente, ¿usted tiene un empleo o una actividad en la que percibe ingresos?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 3)

La situación laboral de los graduados de la UEB evidencia un nivel de inserción profesional favorable. El 60% de los graduados dice que ya está trabajando o tiene algún ingreso lo que significa que más de la mitad ha logrado encontrar una oportunidad en el mercado laboral.

Sin embargo, el 40% todavía no ha podido conseguir un trabajo lo que refleja que no todos tienen las mismas oportunidades y que algunos siguen buscando una forma de salir adelante esto muestra que es necesario que la universidad apoye más a los estudiantes y graduados, creando mejores vínculos con las empresas y ayudándolos a tener más oportunidades de empleo.

Tabla 17

Pregunta 4. ¿En qué ubicación geográfica se encuentra la empresa o institución donde trabaja actualmente?

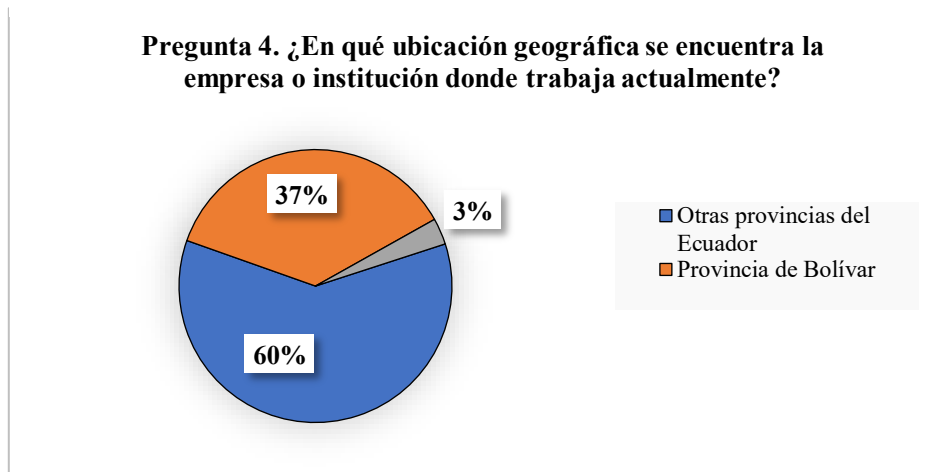
Ubicación	Frecuencia	Porcentaje
Otras provincias del Ecuador	36	60%
Provincia de Bolívar	22	37%
Fuera del país	2	3%
TOTAL	60	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 18

Pregunta 4. ¿En qué ubicación geográfica se encuentra la empresa o institución donde trabaja actualmente?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 4)

El análisis de la ubicación laboral es el hallazgo más revelador de nuestro estudio, pues demuestra que el 60% de los profesionales que trabajan, lo hacen fuera de la Provincia de Bolívar esta tendencia tiene un doble significado: por un lado, el título de la UEB tiene aceptación y pertinencia a nivel nacional, logrando la inserción de profesionales en mercados más grandes y competitivos. Por otro lado, la baja retención local, de solo el 37%, del mercado laboral de Bolívar/Guaranda es insuficiente para absorber o retener a estos graduados. El problema central que valida nuestra tesis es que la baja absorción local, sumada a la realidad de que muchos estudiantes provienen de otras provincias, resulta en una fuga inmediata de capital humano hacia otras jurisdicciones del país.

Tabla 18

Pregunta 5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?

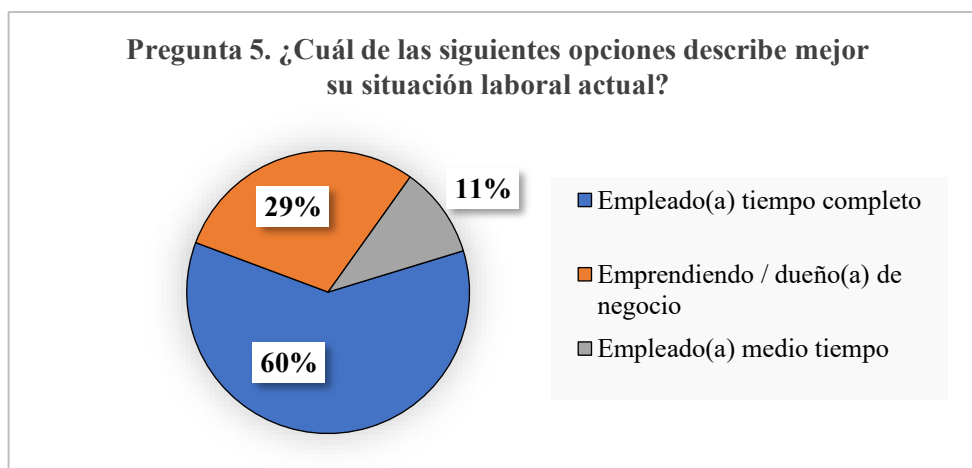
Situación	Frecuencia	Porcentaje
Empleado(a) tiempo completo	36	60%
Emprendiendo / dueño(a) de negocio	17	29%
Empleado(a) medio tiempo	7	11%
TOTAL	60	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 19

Pregunta 5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 5)

La mayoría de los graduados proyectados que trabajan, el 60% lo hacen bajo la modalidad de empleo a tiempo completo. Esto es un indicador positivo que valida la calidad de la inserción laboral, ya que la mayoría de los puestos son estables y formales.

Un dato relevante es el alto porcentaje de emprendimiento / negocio propio 29%. Este porcentaje sugiere dos fenómenos:

- La UEB está formando profesionales con visión de negocio y capacidad de autogestión.
- El emprendimiento se convierte en una alternativa económica para ellos, surgiendo así el autoempleo ante la escasez de ofertas laborales.

La baja tasa de empleo a medio tiempo del 11% refuerza la estabilidad del grupo de profesionales que ha logrado insertarse.

Tabla 19

Pregunta 6 ¿Su empleo actual está relacionado con su título profesional en Administración de Empresas?

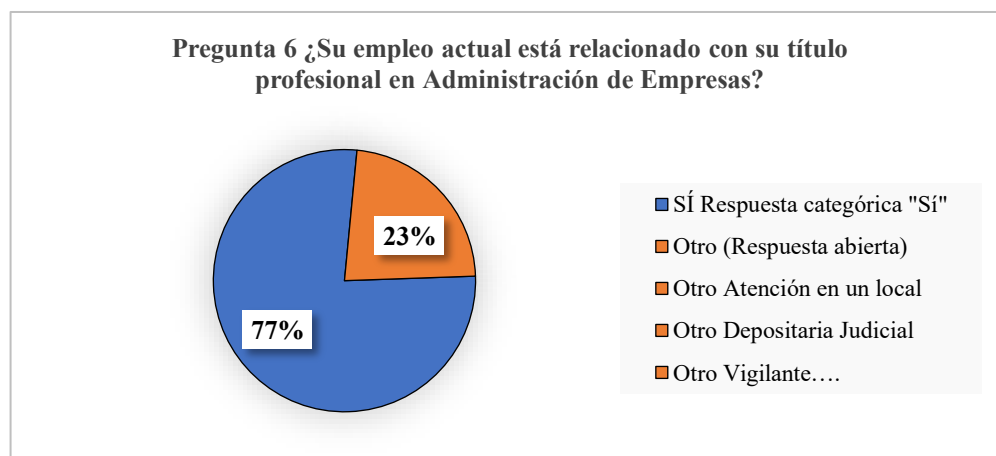
Opción	Detalle de la Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
SÍ	Respuesta categórica "Sí"	46	77%
Otro	(Respuesta abierta) Atención en un local Depositaria Judicial Vigilante....	14	23%
TOTAL		60	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 20

Pregunta 6 ¿Su empleo actual está relacionado con su título profesional en Administración de Empresas?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación Unificado (Pregunta 6)

Los resultados de la situación laboral de los graduados que están trabajando demuestran una alta pertinencia académica. El 77% de los profesionales proyectados afirma que su empleo actual está directamente relacionado con su título en Administración de Empresas. Este porcentaje comprueba que la formación de la UEB es altamente útil y aplicable para el mercado. Sin embargo, existe una parte con el 23% de los graduados que se ubica en el sector de "Otros" el cual al analizar las respuestas abiertas se pudo notar que sus roles son fuera de su perfil profesional tales como puestos de vigilancia, depositario judicial o atención en el local. Este porcentaje demuestra que algunas profesiones de Administración de Empresas enfrentan el desafío de conseguir un puesto que exija el nivel jerárquico de su título.

Tabla 20

Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿En qué tiempo logró acceder a un empleo o iniciar su negocio, vinculado a su título profesional en Administración de Empresas

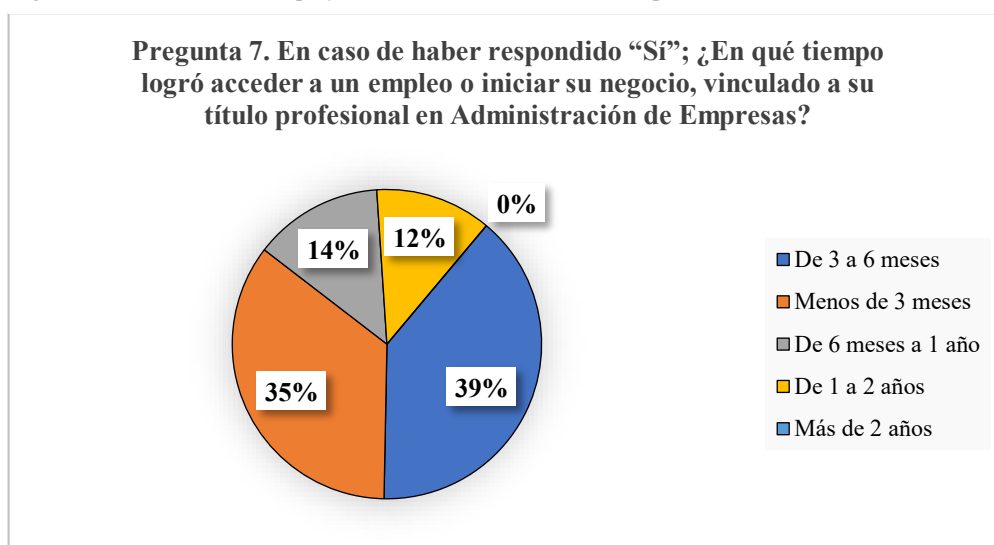
Tiempo de Inserción	Frecuencia	Porcentaje
De 3 a 6 meses	18	39%
Menos de 3 meses	16	35%
De 6 meses a 1 año	6	14%
De 1 a 2 años	6	12%
Más de 2 años	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 21

Pregunta 7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿En qué tiempo logró acceder a un empleo o iniciar su negocio, vinculado a su título profesional en Administración de Empresas?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 7)

Los resultados de la tabla base 46 demuestran una inserción laboral altamente ágil para los profesionales de la UEB que consiguen empleos alineados con su título. La gran mayoría del 74% de los graduados se ubica en el mercado en menos de 6 meses (39% + 35%), siendo el periodo más frecuente el de 3 a 6 meses con el 39%. Esto sugiere que el principal desafío del graduado es la obtención inicial del puesto, pero una vez superada esa barrera, la búsqueda se resuelve rápidamente en el primer semestre después de la graduación.

Tabla 21

Pregunta 8. ¿Cuál es el tipo de empresa o institución en la que se encuentra trabajando?

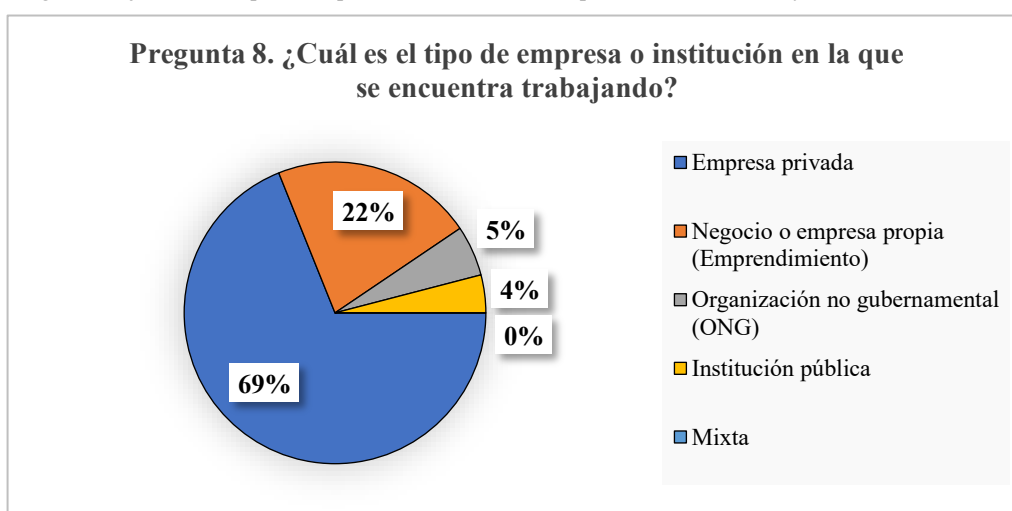
Tipo de Empleador	Frecuencia	Porcentaje
Empresa privada	32	69%
Negocio o empresa propia (Emprendimiento)	10	22%
Organización no gubernamental (ONG)	2	5%
Institución pública	2	4%
Mixta	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 22

Pregunta 8. ¿Cuál es el tipo de empresa o institución en la que se encuentra trabajando?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación Unificado (Pregunta 8)

Los resultados muestran que los graduados de la UEB que consiguen un trabajo relacionado con su carrera lo hacen en su mayoría en el sector privado 69% o creando su propio negocio, es decir a través del emprendimiento 22%. En total, esto representa el 91% de los casos.

Esto significa que en la práctica son las empresas privadas y el esfuerzo personal de los graduados los que generan la mayoría de las oportunidades de trabajo y no tanto el estado, aunque el sector público es importante en Guaranda solo el 4% de los graduados logran trabajar ahí.

Por ello, el emprendimiento se vuelve una opción muy importante para quienes no encuentran espacio en las empresas privadas locales y quieren salir adelante por su cuenta.

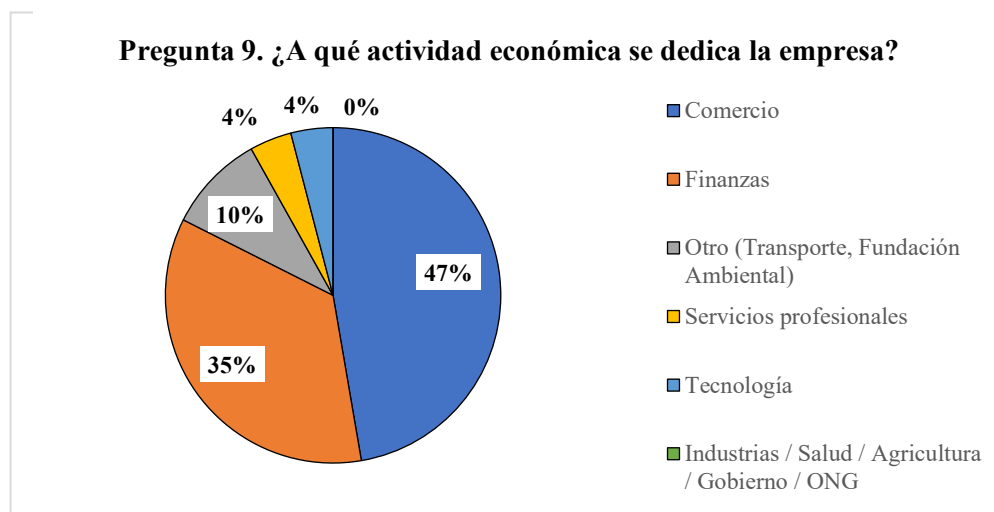
Tabla 22
Pregunta 9. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?

Actividad Económica	Frecuencia	Porcentaje
Comercio	22	47%
Finanzas	16	35%
Otro (Transporte, Fundación Ambiental)	4	10%
Servicios profesionales	2	4%
Tecnología	2	4%
Industrias / Salud / Agricultura / Gobierno / ONG	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 23
Pregunta 9. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación Unificado (Pregunta 9)

Los resultados muestran que los graduados de la UEB que trabajan en puestos relacionados con su carrera lo hacen principalmente en dos sectores: el comercio 47% y las finanzas 35% en conjunto estos dos sectores representan el 82% de los empleos que sí están relacionados con la profesión.

Por otro lado, en sectores como industria, salud y especialmente el gobierno no ha contratado a estos profesionales 0% lo que muestra que el sector público de la zona no está generando oportunidades para los administradores formados en la UEB. Esto explica por qué muchos graduados deben buscar trabajo en el sector privado o fuera de la provincia

Tabla 23

Pregunta 10. ¿En qué área funcional se desempeña usted principalmente?

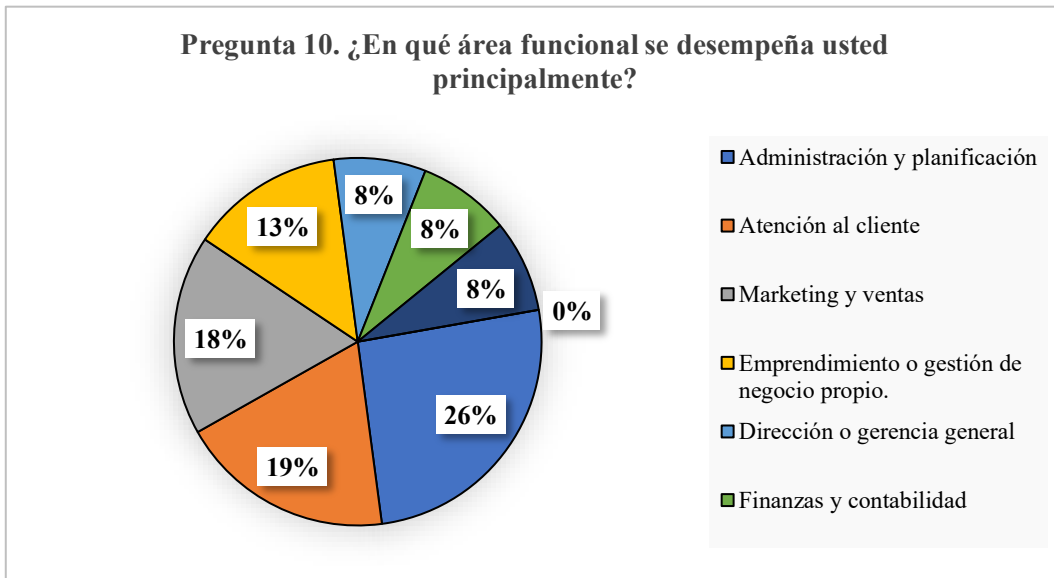
Área funcional	Frecuencia	Porcentaje
Administración y planificación	12	26%
Atención al cliente	9	19%
Marketing y ventas	8	18%
Emprendimiento o gestión de negocio propio.	6	13%
Dirección o gerencia general	4	8%
Finanzas y contabilidad	4	8%
Recursos humanos	4	8%
Auditoría	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 24

Pregunta 10. ¿En qué área funcional se desempeña usted principalmente?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 10)

El área donde más trabajan los graduados es Administración y planificación con el 26% lo que significa que muchos entran a las empresas ayudando en la organización y apoyo interno.

También hay muchos graduados trabajando en Atención al cliente 19% y en Marketing y ventas 18% es decir en puestos donde tienen contacto directo con las personas y ayudan a vender productos o servicios esto muestra que las empresas necesitan profesionales que apoyen las ventas y el buen trato con los clientes.

Asimismo, el emprendimiento o negocio propio 13% se ha convertido en otra forma importante de trabajo para los graduados.

Por lo general estos datos indican que la mayoría de los graduados comienza en puestos operativos o de apoyo, y todavía no en cargos altos de dirección o gerencia.

Esto es parte del proceso normal de empezar una carrera profesional

Tabla 24

Pregunta 11. ¿Cómo consiguió su empleo actual?

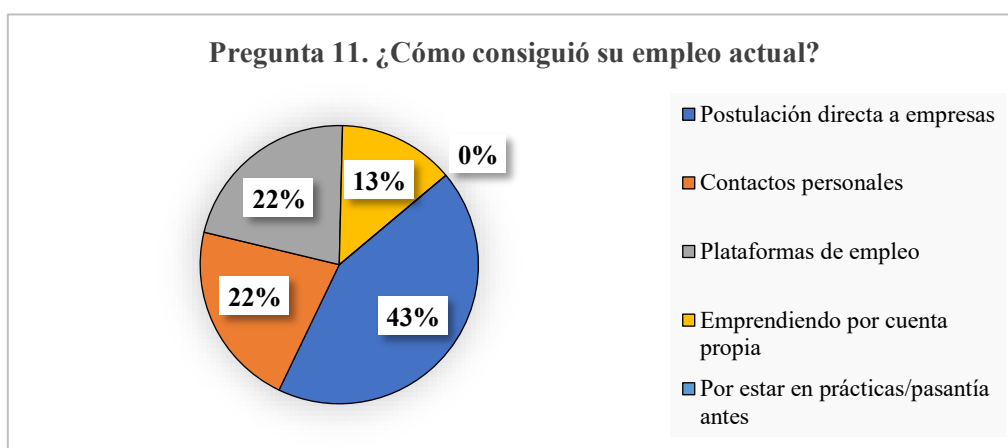
Canal de Acceso	Frecuencia	Porcentaje
Postulación directa a empresas	20	43%
Contactos personales	10	22%
Plataformas de empleo	10	22%
Emprendiendo por cuenta propia	6	13%
Por estar en prácticas/pasantía antes	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 25

Pregunta 11. ¿Cómo consiguió su empleo actual?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 11)

La mayoría de los graduados de la UEB consiguen trabajo usando tres formas principales que juntas representan el 87% de los casos.

La forma más efectiva es postular directamente en las empresas 43% lo que muestra que la iniciativa y el esfuerzo personal del graduado son muy importantes para encontrar empleo.

En segundo lugar, están los contactos personales 22% como amigos, familiares o excompañeros, y las plataformas de empleo 22% que también ayudan mucho.

Esto significa que para conseguir trabajo es importante mover contactos y también buscar por internet ya que ambos caminos son igual de útiles en el mercado laboral de Guaranda.

Tabla 25

Pregunta 12. Seleccione las competencias que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.

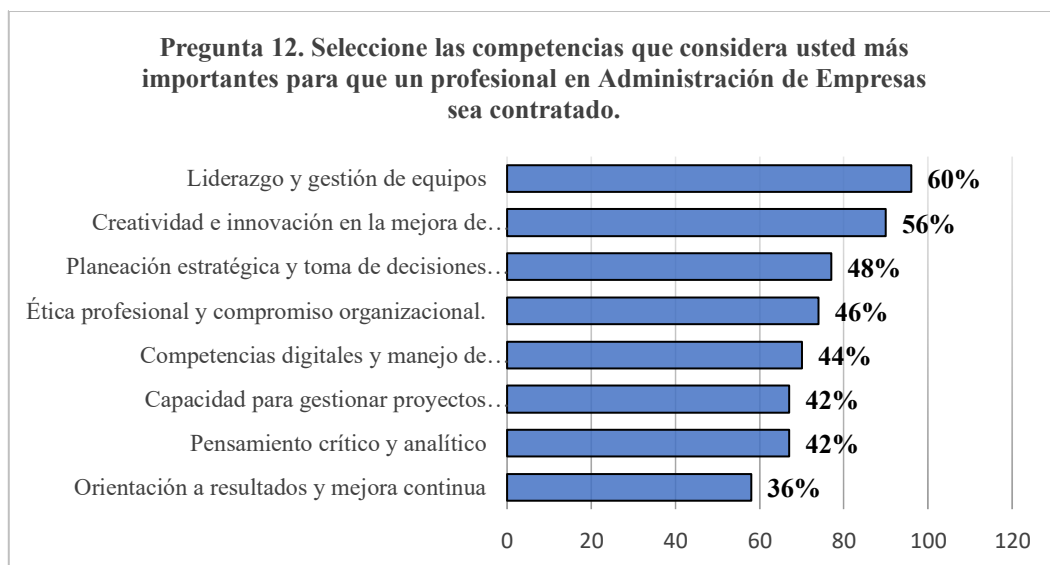
Competencia	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo y gestión de equipos	60	60%
Creatividad e innovación en la mejora de procesos	56	56%
Planeación estratégica y toma de decisiones acertadas	48	48%
Ética profesional y compromiso organizacional	46	46%
Competencias digitales y manejo de herramientas tecnológicas	44	44%
Pensamiento crítico y analítico	42	42%
Capacidad para gestionar proyectos empresariales o comerciales	42	42%
Orientación a resultados y mejora continua	36	36%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 26

Pregunta 12. Seleccione las competencias que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 12)

La opinión de los graduados coincide bastante con lo que piden las empresas para ellos lo más importante para conseguir trabajo es el liderazgo y la gestión de equipos 60% porque saben que las empresas buscan personas que puedan organizar, dirigir y tomar responsabilidades.

También valoran mucho la creatividad y la innovación 56% ya que sienten que para destacar entre otros profesionales es necesario aportar ideas nuevas y mejorar la forma de trabajar.

Otras competencias importantes son la planeación estratégica 48% y la ética profesional 46% lo que muestra que los graduados entienden que no solo se trata de trabajar, sino a su vez de pensar en el futuro y actuar correctamente.

Además, las competencias digitales 44% también son vistas como necesarias, porque hoy en día la tecnología es parte del trabajo de cualquier administrador.

Tabla 26

Pregunta 13. Seleccione las habilidades que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.

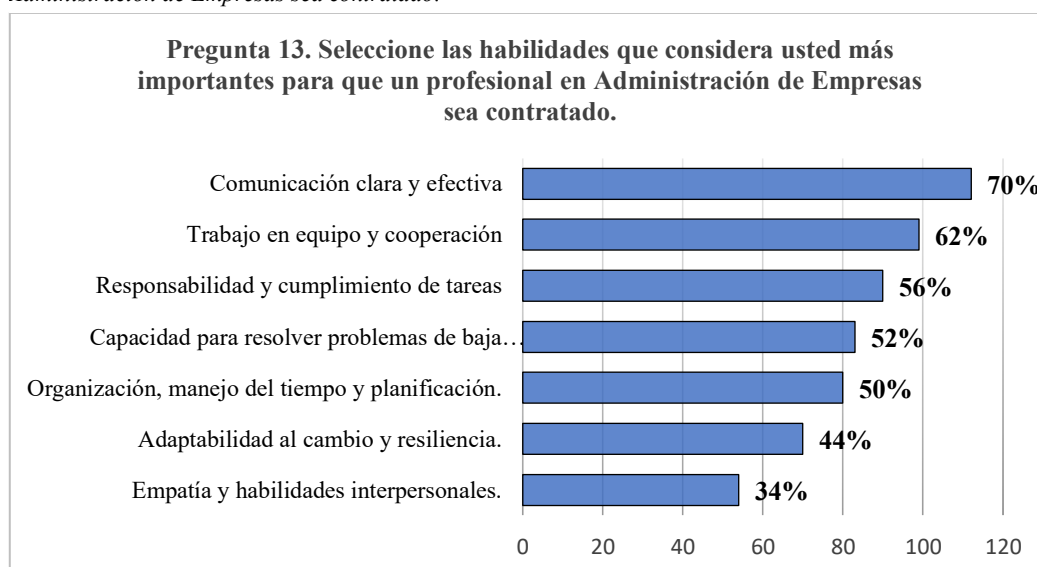
Habilidad	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación clara y efectiva	70	70%
Trabajo en equipo y cooperación	62	62%
Responsabilidad y cumplimiento de tareas	56	56%
Capacidad para resolver problemas de baja presión	52	52%
Organización, manejo del tiempo y planificación	50	50%
Adaptabilidad al cambio y resiliencia	44	44%
Empatía y habilidades interpersonales	34	34%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 27

Pregunta 13. Seleccione las habilidades que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 13)

La habilidad más crucial es la Comunicación clara y efectiva 70% seguida de cerca por el Trabajo en equipo y cooperación 62% y la Responsabilidad 56% esto demuestra que el graduado reconoce que el éxito depende de la capacidad para colaborar y articular ideas.

Contraste con el Empleador: Existe una brecha de percepción significativa con respecto a la Pregunta 11 de las empresas donde el 93% solicitó "Capacidad para resolver problemas bajo presión" si bien el graduado coloca esta habilidad en un

porcentaje alto 52% no la prioriza al mismo nivel crítico que el empleador quien la ve como la habilidad esencial para manejar el alto estrés del sector financiero.

Con estos resultados se puede decir que el graduado se enfoca más en la comunicación y trabajo mientras que por otro lado el empleador busca la resistencia en la operación bajo presión, por lo que la UEB debe integrar el entrenamiento en manejo de estrés y resolución de conflictos a fin de estandarizar la visión.

Tabla 27

Pregunta 14. Considera que su formación profesional en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo era.

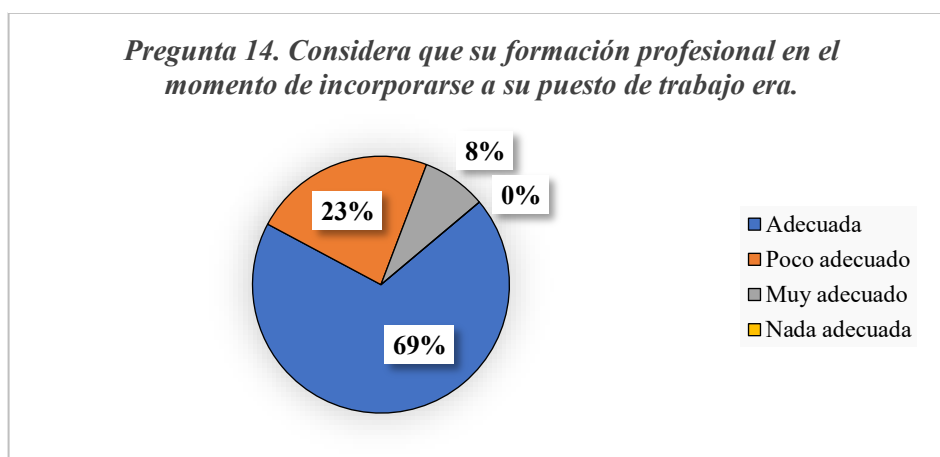
Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	32	70%
Poco adecuado	10	22%
Muy adecuado	4	8%
Nada adecuada	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 28

Pregunta 14. Considera que su formación profesional en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo era.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 14)

La gran mayoría de los graduados proyectados 77% sumando “Adecuada” y “Muy adecuado” considera que su formación profesional fue suficiente para el puesto de trabajo esto refuerza la idea de que la UEB proporciona el conocimiento de base necesario, sin embargo, un 23% de los graduados percibe que su formación fue “Poco adecuada”, lo cual resulta preocupante ya que evidencia una sensación de insuficiencia en su preparación. Además, el hecho de que solo el 8.1% califique su formación como “Muy adecuada” muestra que aún existen oportunidades de mejora estos resultados sugieren que el desafío para la UEB consiste en fortalecer la aplicación práctica de los conocimientos y reducir el desajuste entre la formación recibida y las exigencias reales del entorno laboral.

Tabla 28

Pregunta 15. En general ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación que ha recibido de la UEB para desempeñarse en su puesto de trabajo actual?

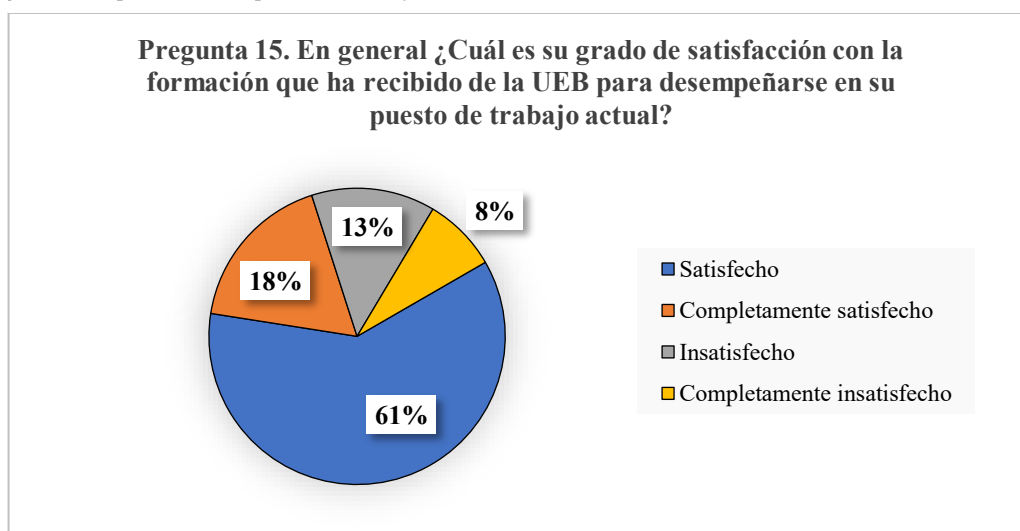
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	28	61%
Completamente satisfecho	8	17%
Insatisfecho	6	13%
Completamente insatisfecho	4	9%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Periodo Académico 2023–2024

Figura 29

Pregunta 15. En general ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación que ha recibido de la UEB para desempeñarse en su puesto de trabajo actual?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Periodo Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 15)

Los resultados de satisfacción son mayoritariamente positivos el 79% de los profesionales proyectados sumando "Satisfecho" y "Completamente satisfecho" se muestra contento con la formación recibida lo que refuerza la pertinencia general de la carrera para el mercado donde se inserta.

No obstante, existe una inconformidad que no puede ser ignorada: el 21% de los graduados proyectados sumando "Insatisfecho" y "Completamente Insatisfecho" expresa un descontento significativo con la preparación esta cifra representa es una señal de alarma que confirma la problemática identificada en la Pregunta 14: la universidad cumple con el conocimiento base, pero la falta de profundidad en la aplicación genera una alta tasa de insatisfacción en el graduado.

Tabla 29

Pregunta 16. ¿Su profesión tiene las competencias necesarias para su actual trabajo?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	46	100%
NO	0	0%
TOTAL	46	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 30

Pregunta 16. ¿Su profesión tiene las competencias necesarias para su actual trabajo?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 16)

Los resultados son absolutos: el 100% de los profesionales proyectados que trabajan en puestos alineados considerando que su formación les proporcionó las competencias necesarias para su desempeño actual.

Este hallazgo es la máxima validación de la pertinencia de la carrera, ya que demuestra que el paquete de conocimientos y habilidades entregado por la UEB es necesariamente correcto y funcional para el mercado. A pesar de que los graduados manifiestan insatisfacción con la aplicabilidad de su formación y el grado de satisfacción fue mixto no existe una percepción de que les faltan competencias básicas o centrales para hacer su trabajo.

Tabla 30

Pregunta 17. A su criterio, ¿cuál considera que es el principal obstáculo para la inserción laboral de los graduados de la carrera?

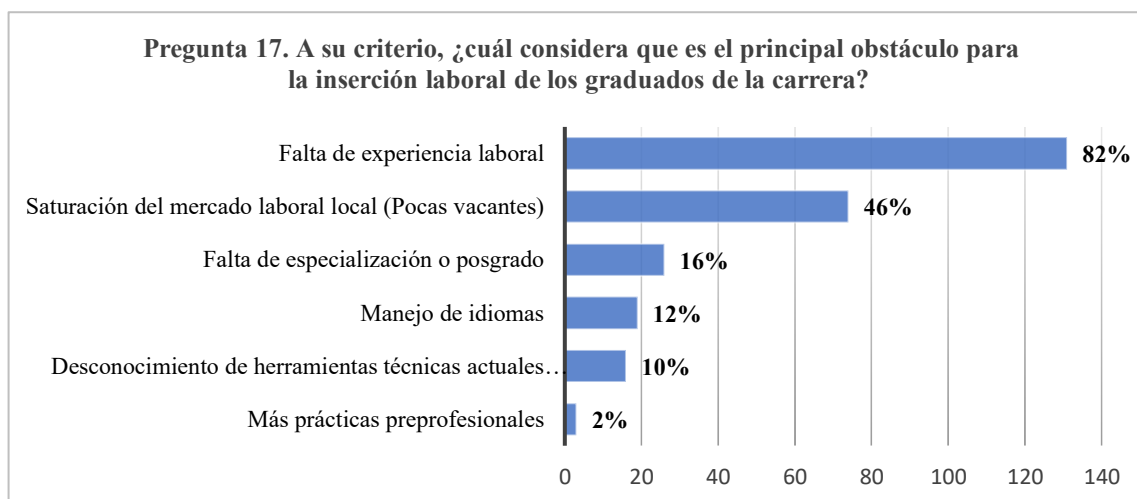
Obstáculo	Frecuencia	Porcentaje
Falta de experiencia laboral	82	82%
Saturación del mercado laboral local (Pocas vacantes)	46	46%
Falta de especialización o posgrado	16	16%
Manejo de idiomas	12	12%
Desconocimiento de herramientas técnicas actuales (Software, TICs, etc.)	10	10%
Más prácticas preprofesionales	2	2%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 31

Pregunta 17. A su criterio, ¿cuál considera que es el principal obstáculo para la inserción laboral de los graduados de la carrera?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 17)

Para la mayoría de los graduados, el mayor problema para conseguir trabajo es la falta de experiencia laboral 82% esto significa que, aunque tengan el título muchas empresas prefieren personas que ya hayan trabajado antes y sepan aplicar lo que aprendieron. Otro problema importante es que hay pocas vacantes en Guaranda 46% lo que hace que muchos graduados tengan que competir entre sí por los mismos puestos.

Como resultado esto muestra que los jóvenes profesionales enfrentan dificultades para ingresar al mercado por no tener la experiencia requerida, sino también porque no hay suficientes oportunidades, por ello deben encontrar maneras de diferenciarse y destacar.

Tabla 31

Pregunta 18. Actualmente, ¿se encuentra realizando o ha realizado alguna especialización, curso o posgrado relacionado con su carrera?

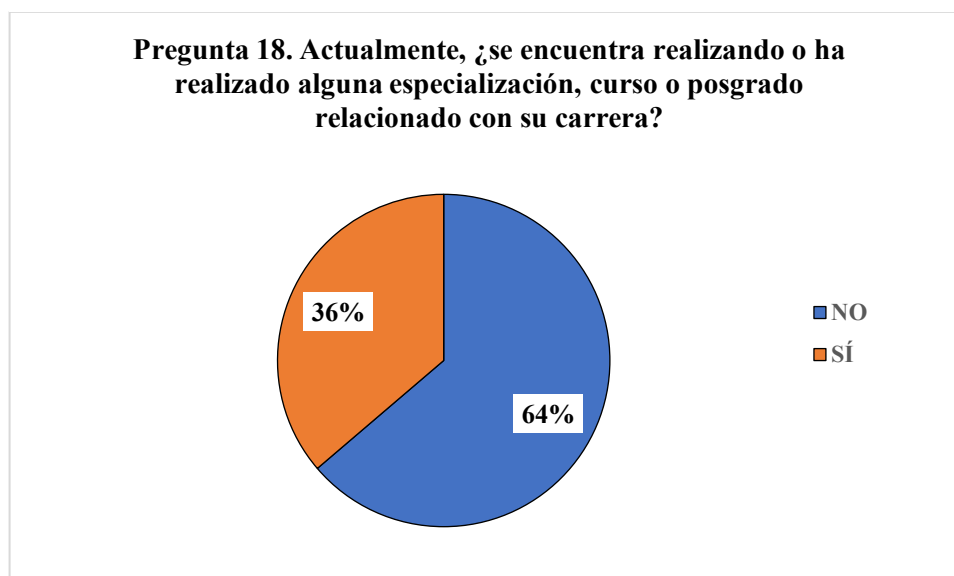
Opción	Frecuencia	Porcentaje
NO	64	64%
SÍ	36	36%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 32

Pregunta 18. Actualmente, ¿se encuentra realizando o ha realizado alguna especialización, curso o posgrado relacionado con su carrera?



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 18)

Los resultados evidencian que la mayoría de los graduados 64% no ha realizado ningún tipo de especialización, curso o posgrado relacionado con su carrera. Esto indica una baja participación en la formación continua lo cual puede limitar sus oportunidades en un mercado laboral cada vez más competitivo. Esta situación refleja la necesidad de fomentar el desarrollo profesional después de la graduación, ya sea mediante programas de actualización, convenios o incentivos que motiven a los titulados a seguir fortaleciendo sus conocimientos y habilidades.

Tabla 32

Pregunta 19. En caso de haber respondido “Sí”; Indique el área o tema de especialización

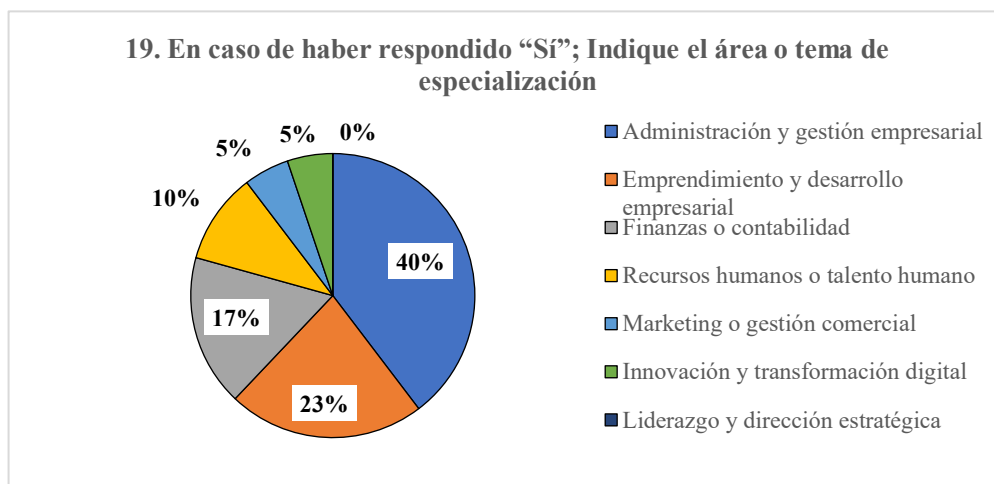
Área de Especialización	Frecuencia	Porcentaje
Administración y gestión empresarial	14	39%
Emprendimiento y desarrollo empresarial	8	22%
Finanzas o contabilidad	6	17%
Recursos humanos o talento humano	4	11%
Marketing o gestión comercial	2	6%
Innovación y transformación digital	2	5%
Liderazgo y dirección estratégica	0	0%
TOTAL	36	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 33

Pregunta 19. En caso de haber respondido “Sí”; Indique el área o tema de especialización.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación (Pregunta 19 Si)

Los resultados reflejan que la preferencia de especialización de los graduados se orienta principalmente hacia Administración y Gestión Empresarial 40% siendo esta el área con mayor interés. En segundo lugar, se encuentra Emprendimiento y Desarrollo Empresarial 23% seguido por Finanzas o Contabilidad 17% lo que evidencia una inclinación por fortalecer conocimientos técnicos y de gestión que sostengan su desarrollo profesional. Otras áreas, como Recursos Humanos 10%, Marketing 5% e Innovación y Transformación Digital 5% presentan menor participación, mientras que Liderazgo y Dirección Estratégica 0% no registra demanda. Estos resultados muestran que la formación continua de los graduados se centra en campos administrativos y de autogestión.

Tabla 33

Pregunta 20. En caso de haber respondido “No”; indique en qué área le gustaría continuar su formación o especializarse.

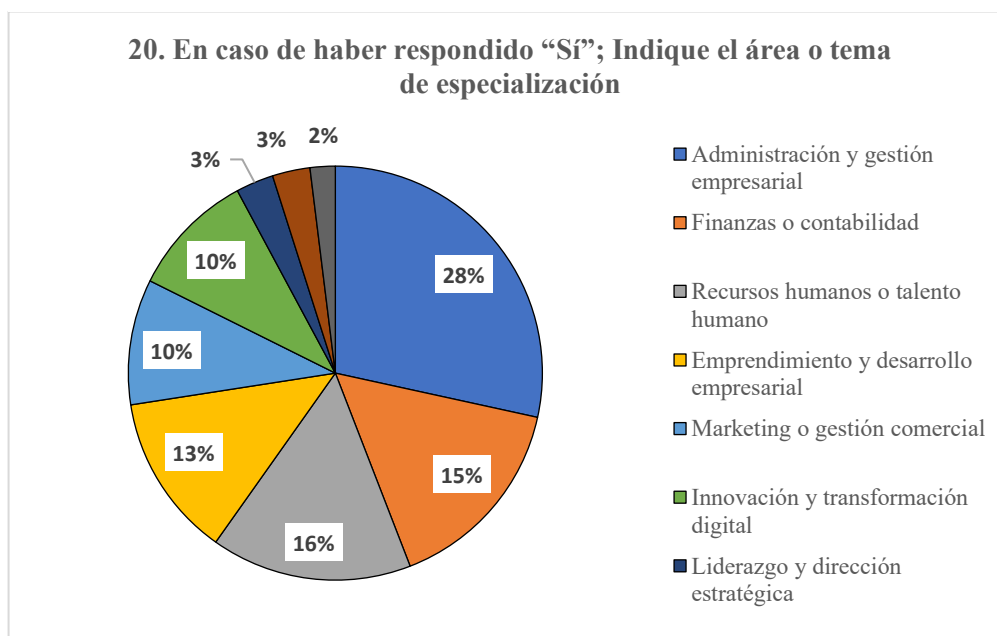
Área o Tema Deseado	Frecuencia	Porcentaje
Administración y gestión empresarial	18	28%
Finanzas o contabilidad	10	16%
Recursos humanos o talento humano	10	16%
Emprendimiento y desarrollo empresarial	8	13%
Marketing o gestión comercial	6	9%
Innovación y transformación digital	6	9%
Liderazgo y dirección estratégica	2	3%
Negocios internacionales	2	3%
Seguros	2	3%
TOTAL	64	100%

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Figura 34

Pregunta 20. En caso de haber respondido “No”; indique en qué área le gustaría continuar su formación o especializarse.



Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Encuestas a los Graduados del Período Académico 2023–2024

Análisis e Interpretación Unificado (Pregunta 19 No)

Los datos muestran que la mayoría de los graduados que aún no han continuado estudios superiores tienen interés en especializarse en Administración y Gestión Empresarial 28% lo cual confirma la preferencia por reforzar las bases administrativas de su formación. En segundo nivel de interés se encuentran

Finanzas o Contabilidad 15 % y Recursos Humanos 16% áreas clave dentro del campo empresarial que representan opciones comunes de profesionalización.

También existe una proporción de graduados que se inclina por Emprendimiento 13% lo que refleja la intención de desarrollar sus propios proyectos laborales como vía de crecimiento profesional. En general, se evidencia que el interés por continuar la formación se orienta a áreas tradicionales del ámbito empresarial.

4.2. Discusión de Resultados

4.2.1. Limitaciones del estudio

La presente investigación tuvo como alcance inicial analizar la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la UEB en la provincia de Bolívar, sin embargo, durante el proceso de levantamiento de información se presentaron factores que delimitaron el alcance geográfico y poblacional del estudio.

En primer lugar, las encuestas dirigidas al sector empresarial se aplicarán únicamente en la ciudad de Guaranda, esta delimitación se debió a que Guaranda concentra la mayor cantidad de instituciones públicas, cooperativas de ahorro y crédito, empresas de servicios y entidades administrativas, constituyéndose en el principal núcleo económico y laboral de la provincia en este sentido, si bien el estudio no abarcó otros cantones, los resultados obtenidos reflejan con mayor claridad la dinámica del mercado laboral formal, donde se genera la mayor demanda de profesionales en áreas administrativas y de gestión.

Durante el trabajo de campo, una limitante significativa fue la prohibición en el acceso a la información por parte de algunas empresas, esto debido a gran medida, a la duda de las organizaciones y responsables para compartir datos relacionados con sus procesos de contratación, sus requerimientos de personal y sus políticas internas de recursos humanos, como señala un artículo sobre limitaciones en el acceso a la información pública empresarial, “cualquier individuo que, por razón de su actividad laboral, posición, ejercicio profesional o relación comercial, acceda a un secreto empresarial, estará legalmente obligado a mantener la confidencialidad de la información” (Ponce, 2024).

A pesar de esta dificultad de información, permitió identificar las tendencias de contratación y competencias requeridas en el mercado laboral.

En segundo lugar, sobre las encuestas que se han hecho a los graduados de la carrera de Administración de Empresas, titulados del período 2023-2024, hubo dificultad para localizar únicamente a graduados que laboran dentro de la provincia, dado que la Universidad Estatal de Bolívar acoge a estudiantes provenientes de distintas provincias del país quienes una vez titulados, en muchos casos regresan a sus lugares de origen o migran hacia ciudades con mayor oferta laboral, por eso una proporción significativa de los graduados encuestados se encuentra trabajando fuera de la provincia.

La localización de ex alumnos graduados constituye una de las principales dificultades metodológicas en los sistemas de seguimiento a graduados, un diagnóstico del sistema de seguimiento a graduados de la Universidad Técnica de Machala identificó que “los problemas en la localización de los graduados y la escasa actualización de sus datos de contacto constituyen las principales barreras para ejecutar estudios de inserción laboral efectivos” (Castillo, 2024, pág. 50).

El problema se agrava cuando los graduados cambian su domicilio, número telefónico, correo electrónico sin actualizar sus datos institucionales dificultando así el poder contactarse con los mismos para otras investigaciones por otro lado la muestra analizada demuestra la realidad de la inserción laboral local.

Por lo tanto, los resultados deben interpretarse considerando la demanda empresarial que existe en Guaranda por ser el núcleo económico provincial mientras que la información de los graduados demuestra su inserción laboral hacia otras provincias. La integración de estos criterios ayuda no solo a comprender el mercado laboral de Guaranda sino también las tendencias nacionales de empleabilidad de los profesionales de la UEB.

4.2.2. Discusión de resultados por objetivos

– Objetivo Específico 1: Sectores económicos y áreas de desempeño

Los resultados evidencian una clara concentración del sector empresarial encuestado en el sector servicios (100%), ubicado íntegramente en la ciudad de Guaranda, este hallazgo confirma que la estructura productiva local se caracteriza por la predominancia de actividades administrativas, financieras y de servicios, particularmente cooperativas de ahorro y crédito e instituciones públicas, las cuales demandan profesionales con formación en Administración de Empresas. Esta tendencia es coherente con lo señalado por la CEPAL y la OIT, que indican que, “el crecimiento del empleo en América Latina se concentra principalmente en el sector servicios, el cual reúne alrededor del 60% de las personas ocupadas en la región” (SELA, 2023).

Desde la perspectiva de los graduados, se observa que el 60% trabaja fuera de la provincia de Bolívar, mientras que el 37% labora dentro de la provincia, esta diferencia pone en evidencia la oferta de profesionales formados por la Universidad Estatal de Bolívar y la capacidad de absorción del mercado laboral local, al respecto, estudios recientes sobre migración interna en Ecuador señalan que “las personas económicamente activas migran por motivos laborales, eligiendo ciudades con flujos migratorios constantes y una intensa actividad económica” (Grace , Sandoval, & Del Pozo , 2025, pág. 6).

Aunque en Guaranda se concentra la mayor parte de actividad empresarial de la provincia no basta para emplear a todos los graduados lo que hace que migre hacia otras provincias con mayor actividad económica.

Esta tendencia se define en un contexto regional más amplio, donde la CEPAL ha identificado que “el escaso dinamismo de los mercados laborales, vinculado al bajo crecimiento, se suma al acceso desigual a oportunidades de educación y formación profesional, lo que limita el acceso de las personas jóvenes a empleos formales y bien remunerados” (CEPAL, Espacios de oportunidades para promover el empleo juvenil, la inclusión laboral y el desarrollo sostenible, 2024, pág. 5).

Las empresas señalan que las vacantes más difíciles de cubrir son de cargo en vendedores o ejecutivos comerciales, analistas financieros y profesionales en marketing y ventas, por su parte los graduados se direccionan más a las áreas de administración y planificación, atención al cliente, marketing y ventas lo que traza una correspondencia parcial entre su formación y las necesidades empresariales, aunque con una tasa de déficit en perfiles especializados en lo financiero y comercial.

Esta situación refleja lo que diversos estudios han identificado como “una brecha entre las competencias genéricas que el mercado laboral requiere y las que los recién egresados de la universidad poseen al ingresar al campo laboral” (Escudero Nahón & García Ramírez, 2017, pág. 45). Situación que se agrava cuando “la descripción del estándar de nivel de aprendizajes proporcionado por la educación superior no se corresponde completamente con los criterios de competencias requeridas de un especialista para cumplir con ciertas funciones laborales” (concienciadigital, 2022, pág. 132).

– **Objetivo Específico 2: Empleabilidad y barreras de inserción laboral**

Los resultados muestran que el 64% de las entidades han contratado profesionales de Administración de Empresas de la universidad estatal de Bolívar lo que afirma el rol principal de la universidad ante su formación académica asegurando así que las entidades locales cuenten con profesionales competentes y calificados.

Desde la perspectiva de los graduados, se evidencia que el 69% trabaja en empresas privadas, mientras que el 22% se encuentra en emprendimientos propios, esto demuestra que, ante las limitaciones del mercado laboral formal, el autoempleo se convierte en una alternativa relevante de inserción laboral, se han registrado investigaciones que analizan sobre empleo el juvenil en Ecuador, donde se reconoce que “el desempleo juvenil genera importantes costos económicos y sociales, creando un ciclo de pobreza y exclusión que puede derivar en violencia y delincuencia” (Ulcuango, 2025, pág. 6).

Situación que impulsa a los jóvenes profesionales a buscar alternativas de autoempleo como estrategia de inserción económica.

El principal obstáculo identificado por ambos actores es la experiencia laboral, mientras que el 79% de las empresas exige experiencia en el cargo, el 82% de los

graduados reconoce la falta de experiencia laboral como la principal barrera para acceder a un empleo, este resultado valida la existencia de un desajuste estructural entre la formación universitaria y los requerimientos del mercado laboral, tal como lo documentan estudios recientes sobre la inserción laboral juvenil en Ecuador que señala “las tres principales barreras identificadas por los encuestados son: falta de experiencia (28,62%), requisitos laborales demasiado exigentes (14,53%) y competencia en el mercado laboral carencia de habilidades específicas demandadas por el mercado laboral (14,49%)” (Ortiz, 2025).

Además, el 100% de las empresas atribuyen esta situación a la falta de vacantes, mientras que el 46% de los graduados considera que el mercado está saturado, estos resultados demuestran que la dificultad para encontrar empleo no es un problema de perfil profesional, sino más bien la falta de puestos en el contexto local.

La CEPAL ha advertido en su estudio sobre empleo juvenil que:

si no se implementan medidas para anticiparse a estos cambios podría ocurrir que el mayor número de jóvenes buscando empleo supere la demanda de empleo existente, en particular, en zonas urbanas (principales receptores de nuevos trabajadores). Más aún, el desajuste entre oferta y demanda de empleo podría profundizarse debido a los procesos de automatización. (Huepe, 2024, pág. 8)

– **Objetivo Específico 3: Competencias y habilidades**

En cuanto a las competencias profesionales, los datos muestran que hay una alineación general entre empresas y graduados, aunque con algunas diferencias en lo que consideran más importante. Las empresas por ejemplo valoran principalmente el liderazgo y la gestión de equipos 93%, seguidos del pensamiento crítico y analítico 71% y la ética profesional 71%. Por otro lado, los graduados también ponen al liderazgo y gestión 60%, la creatividad e innovación 56% y la planeación estratégica 48%.

Estos resultados dejan ver que el mercado laboral está buscando perfiles capaces de dirigir personas, analizar situaciones complejas y actuar con responsabilidad ética, especialmente en los sectores financieros y públicos. De hecho, esta tendencia coincide con lo que ha señalado el Foro Económico Mundial en América Latina, donde se advierte que “existe una necesidad creciente de habilidades blandas, como el liderazgo, la influencia social y la resiliencia” (Shine, 2025). Y es que el propio organismo estima que cerca del 70% de las organizaciones espera que las

habilidades de liderazgo y de influencia social sean aún más demandadas en los próximos años en la región (Shine, 2025). Por si fuera poco, estudios recientes en educación superior confirman que “el liderazgo destaca como una competencia esencial, requerida tanto por la sociedad como por el mercado laboral” (Soloaga, 2024, pág. 179).

En cuanto a las habilidades consideradas más importantes, las empresas ubican en primer lugar la resolución de problemas bajo presión 93%, seguida de la comunicación clara y el trabajo en equipo con un 79%. Los graduados en cambio priorizan la comunicación clara 70%, el trabajo en equipo 62% y la responsabilidad 56%. Esta diferencia sugiere que el entorno laboral exige una mayor capacidad de respuesta ante situaciones complicadas, al respecto, el Foro Económico Mundial identifica que “la resolución de problemas, la colaboración y la adaptabilidad son las tres habilidades fundamentales que la Educación 4.0 debe impartir a los estudiantes” (The World Economic Forum, 2023).

Y confirma que “las competencias cognitivas son las que más rápidamente aumentan en importancia, lo que refleja la creciente importancia de la resolución de problemas complejos en el lugar de trabajo” (The World Economic Forum, 2023).

– **Objetivo Específico 4: Proyección a futuro**

Los resultados evidencian que la demanda a futuro del mercado laboral se orienta hacia competencias estratégicas y transversales, priorizando el liderazgo y toma de decisiones con el 86%, el pensamiento crítico y analítico 71%, la comunicación y habilidades interpersonales 64% y el uso de herramientas tecnológicas e inteligencia artificial 50%.

Estos resultados validan que el rol del administrador de empresas continuará siendo estratégico dentro de las organizaciones. Además, la incorporación del uso de herramientas tecnológicas e inteligencia artificial demuestran la necesidad de adaptar la formación académica a las nuevas tendencias del mercado laboral, en este sentido el Foro Económico Mundial señala que “la adopción de tecnología seguirá siendo un motor clave de la transformación empresarial en los próximos cinco años” (The World Economic Forum, 2023). Y que “más del 75% de las

empresas prevén adoptar estas tecnologías en los próximos cinco años” (The World Economic Forum, 2023).

Lo que confirma que estas competencias tecnológicas se han convertido en factores diferenciadores para la empleabilidad profesional.

CAPÍTULO V.

PROPUESTA

5.1 Tema de la Propuesta

Estrategias de mejora para la actualización curricular del perfil profesional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, orientadas a fortalecer la inserción laboral de sus graduados.

5.2. Antecedentes de la Propuesta

La formación profesional en la carrera de Administración de Empresas que ofrece la Universidad Estatal de Bolívar se desarrolla a través de una malla curricular que proporciona bases teóricas fundamentales para el desempeño profesional, sin embargo, los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a graduados y al sector empresarial evidencian la necesidad de fortalecer dicha formación para responder de manera más efectiva a las condiciones actuales del mercado laboral.

Desde el punto de vista de los graduados entrar al mundo laboral no depende solo de tener un título sino de qué tan preparados están para la práctica y si saben aplicar lo que aprendieron, en el trabajo real una gran parte de profesionales siente que es complicado conseguir un empleo que vaya acorde a su formación universitaria.

Esto pasa principalmente por la falta de experiencia, el poco manejo de herramientas tecnológicas y porque sienten que deben mejorar en habilidades como comunicarse, trabajar en equipo y tomar decisiones muy acertadas. Todo esto nos muestra que la formación en la universidad necesita unir mucho más la teoría con la práctica diaria.

Por su parte, las empresas tienen una buena imagen general de los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar sin embargo nos dicen que el mercado actual pide más: buscan profesionales con liderazgo, pensamiento crítico y que dominen la tecnología incluida la inteligencia artificial ya que estos elementos son clave hoy en día para tomar decisiones y demuestran que se necesitan perfiles que se adapten rápido a un entorno tan competitivo.

A partir de estos hallazgos, se infiere que el fortalecimiento de dichas competencias no debe centrarse únicamente en los últimos ciclos de la carrera, sino que requiere desarrollarse de manera progresiva a lo largo de toda la malla curricular, de modo que la formación desde el primer ciclo permita al estudiante consolidar conocimientos, habilidades y actitudes que se convertirán en fortalezas profesionales al momento de su inserción laboral.

Es precisamente que bajo este contexto surge esta propuesta que tiene como objetivo implementar estrategias para la mejora en su malla curricular y perfil profesional de la carrera de administración de empresas en la UEB. El punto central en la misma es fortalecer su formación desde el comienzo, apoyar significativamente a la inserción laboral aliándose con las necesidades del mercado actual.

5.3. Localización

La propuesta se implementará en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar. Sus instalaciones están ubicadas en el campus principal de la universidad, en la parroquia Guanujo de la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, específicamente en la Avenida Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira.

5.4. Beneficiarios

Los beneficiarios de esta propuesta son los propios estudiantes de todos los niveles y graduados de la carrera de administración de empresas quienes fortalecerán su perfil profesional y sus oportunidades de inserción laboral.

De manera indirecta se beneficiará el sector empresarial tanto público como privado ya que contará con profesionales alineados a sus necesidades y a la propia universidad al mejorar la pertinencia, competitividad y calidad de su oferta académica.

5.5. Factibilidad

La propuesta es factible desde el punto de vista académico, institucional y operativo. Desde la perspectiva académica, la actualización curricular se plantea mediante ajustes progresivos que incluyen la revisión de sílabos, la incorporación de metodologías activas, el fortalecimiento de prácticas preprofesionales articuladas con la empresa, y la integración transversal de herramientas

tecnológicas e IA, sin requerir una reestructuración total de la malla curricular ni comprometer la coherencia programática de la carrera.

Su operatividad se basa en el aprovechamiento de la planta docente actual y la infraestructura tecnológica existente aliándose con el uso de software libre y herramientas de inteligencia artificial, que pueden ser implementadas sin presupuesto adicional, con esto permitirá el desarrollo con normalidad sin comprometer el presupuesto institucional.

5.6. Objetivo

5.6.1. Objetivo General

Establecer estrategias de mejora para la actualización curricular del perfil profesional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, que contribuyan a mejorar la inserción laboral de sus graduados, en relación con las demandas del mercado laboral.

5.6.2. Objetivos específicos

1. Actualizar la metodología de enseñanza de las asignaturas desde el primer ciclo, incorporando técnicas activas enfocadas en el desarrollo de competencias.
2. Determinar qué herramientas de inteligencia artificial y software especializado se deben integrar en las materias clave para mejorar el perfil tecnológico de los estudiantes.
3. Implementar un sistema de microcertificaciones que respalde el dominio de herramientas tecnológicas y competencias claves que el estudiante va desarrollando a lo largo de su formación.
4. Fortalecer las prácticas preprofesionales a través de lineamientos claros que aseguren una experiencia laboral gradual en áreas estratégicas del ámbito administrativo.
5. Promover el emprendimiento y la innovación como forma de inserción laboral y generación de empleo.

5.7. Resultados Esperados

Con la implementación de las estrategias de mejora propuestas, se espera que la carrera de Administración de Empresas fortalezca de manera significativa la pertinencia y calidad de su formación académica, de modo que los graduados logren una inserción laboral más oportuna y acorde con su perfil profesional, en particular

se proyecta un aumento progresivo en el porcentaje de titulados que acceden a un empleo relacionado con su especialidad en un período no mayor a seis meses después de su graduación, así como una reducción de las dificultades asociadas a la falta de experiencia laboral y al manejo limitado de herramientas aplicadas a la gestión empresarial.

Asimismo, se prevé que los estudiantes desarrollen de forma gradual, desde los primeros ciclos, competencias profesionales integrales que combinen conocimientos técnicos, habilidades blandas y capacidades tecnológicas, incluyendo el uso de programas de inteligencia artificial y software especializado para la toma de decisiones y el análisis de información esto permitirá que, al finalizar la carrera, los graduados cuenten con un perfil más competitivo, respaldado por microcertificaciones que evidencian el dominio de herramientas y competencias clave valoradas por el mercado laboral.

Así mismo, reforzar las prácticas preprofesionales y la relación directa con las empresas servirá para que los estudiantes ganen mayor experiencia real en áreas clave como administración, finanzas, marketing y ventas esto es fundamental porque no solo mejora su empleabilidad, sino que también hace que los empleadores confíen más en el talento que forma la Universidad Estatal de Bolívar. Por otra parte, impulsar el emprendimiento y la innovación motivará a que más graduados se decidan a crear sus propios negocios lo que abre nuevas oportunidades de trabajo y contribuye directamente al desarrollo económico de la provincia y del país.

5.8. Desarrollo de la Propuesta

La actualización curricular de la carrera de Administración de Empresas se estructura en torno a cinco estrategias integradas que responden directamente a los objetivos específicos planteados y los hallazgos identificados en las encuestas, estas estrategias se implementarán de manera progresiva desde el primer ciclo, garantizando que cada estudiante construya un perfil profesional integral y competitivo alineado con las necesidades del mercado laboral.

Estrategia 1: Actualización de Metodologías de Enseñanza desde el Primer Ciclo.

Esta estrategia responde al objetivo de actualizar la metodología de enseñanza en las asignaturas integrando análisis de casos reales y simulaciones para el desarrollo de competencias blandas, los hallazgos evidencian que el 93% de las empresas demandan capacidad para resolver problemas bajo presión, liderazgo (93%), comunicación efectiva (79%) y trabajo en equipo (79%), competencias que no pueden desarrollarse únicamente mediante metodologías expositivas tradicionales.

Implementación:

A partir del primer ciclo, cada asignatura implementará ABP también conocidos como aprendizaje basado en problemas donde se presentarán análisis de casos empresariales reales, simulaciones de situaciones gerenciales, debates estructurados estas metodologías se aplicarán dentro de las actividades de aprendizaje en contacto con el docente ACD y aprendizaje práctico experimental APE garantizando así que los estudiantes no solo sepan teoría sino más bien que desarrollen competencias transversales desde el comienzo.

En las asignaturas como Fundamentos de Administración, Contabilidad y Gestión Administrativa se trabajará con casos de empresas ecuatorianas actuales que permitirán analizar los principios administrativos en situaciones reales situadas en el territorio.

En la asignatura de Lenguaje y Comunicación las actividades en clase se centrarán en realizar exposiciones orales, debates con sustento argumentativo y la elaboración de documentos empresariales fortaleciendo así la comunicación efectiva que ha sido señalada con un 79% de las empresas como una de las capacidades más importantes en ellas. En todas las asignaturas se implementarán trabajos en equipo que requieran resolución colaborativa de problemas, idea que debe ser desarrollada de manera progresiva.

Los docentes se capacitarán de manera constante en metodologías activas, herramientas de gamificación educativa, plataformas digitales para el aprendizaje colaborativo como (Miro, Padlet, Google Classroom) y en técnicas de evaluación por competencias. Esta capacitación será llevada a cabo semestralmente con la asistencia de expertos internos y externos.

Resultado esperado: Los estudiantes desarrollarán de forma progresiva competencias blandas, desde el primer ciclo, mostrando mejoras en su capacidad

de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas y liderazgo al culminar la carrera.

Estrategia 2: Integración de Programas de Inteligencia Artificial y Software Especializado.

Esta estrategia se direcciona en incorporar programas de inteligencia artificial y software en asignaturas básicas ya que el 50% de las empresas considera fundamental que los profesionales manejen este tipo de herramientas tecnológicas, inteligencia artificial y análisis de datos para la gestión empresarial. Aunque no aparece en el top 3 de demandas, resulta relevante debido a la velocidad con la que los mercados laborales están siendo cambiados por la tecnología.

Implementación:

Se incluirán herramientas de IA y software especializado en la malla curricular, priorizando en las asignaturas de alto impacto para el desempeño profesional:

- **En Nivel I:** La asignatura de Herramientas Informáticas pasará de ser una asignatura de teoría a un espacio formativo en el manejo avanzado de Excel (tablas dinámicas, funciones complejas). Además, una introducción al uso de ChatGPT y sus aplicaciones en el ámbito empresarial, así como fundamentos de análisis de datos con Google Sheets y herramientas gratuitas.
- **En Nivel II-III:** La propuesta es que materias como Contabilidad, Microeconomía y Estadística Descriptiva integren un software especializado como, por ejemplo, se debería usar Monica o ContaFácil aprovechando sus funciones de IA para la parte contable, introducir Python básico en Google Colab para el análisis económico y manejar programas como SPSS o Power BI para todo lo que es visualización de datos empresariales.
- **En Nivel IV-V:** En Administración Financiera se utilizará herramientas de análisis financiero con IA mientras que en Gestión del Talento Humano incorporará software capaz de predecir la rotación de personal. Para Gestión por Procesos la IA ayudara a optimizar los flujos de trabajo, y en Investigación de Mercados, aprovecharíamos ChatGPT para analizar datos cualitativos, junto con Google Trends y herramientas básicas de social listening.
- **En Nivel VI-VII:** Asignaturas como Administración Estratégica, Sistemas de Información y Emprendimiento deberían hacer un uso intensivo de la

inteligencia artificial con el fin de aprovecharla y modelar escenarios futuros, generar ideas innovadoras con ChatGPT así mismo pulir los planes de negocio. Para que todo esto sea viable y no genere gastos extra a la institución, la prioridad será usar siempre opciones gratuitas versiones educativas o software libre además lo ideal sería buscar alianzas con proveedores grandes como Microsoft, Google u OpenAI ya que estas empresas suelen tener programas educativos que nos permitirían acceder a licencias especiales o tener prioridad como estudiantes.

Resultado esperado: Los estudiantes desarrollarán competencias tecnológicas y comprenderán las aplicaciones de inteligencia artificial en la gestión empresarial, lo que les permitirá usar estas herramientas para analizar, tomar decisiones e innovar en el desempeño profesional.

Estrategia 3: Implementación de Micro-Certificaciones en Herramientas Tecnológicas y Competencias

Esta estrategia tiene como finalidad establecer un sistema de microcertificaciones que respalde el manejo de herramientas tecnológicas y competencias específicas, creando así un portafolio de competencias para tener oportunidades de inserción laboral y diferenciación en el mercado.

Implementación:

Los estudiantes obtendrán microcertificaciones progresivas a lo largo de su formación, agrupadas por áreas de competencia:

Certificaciones de Herramientas Digitales e IA:

- Excel Avanzado (Microsoft Office Specialist o equivalente gratuito)
- Google Workspace para gestión empresarial
- Análisis de datos con Power BI o Tableau Public
- Fundamentos de Inteligencia Artificial aplicada a negocios (certificado interno de la UEB)
- Automatización de procesos con ChatGPT y herramientas de IA (certificado interno)
- Software especializado por área (contable, estadístico, financiero, según la especialización)

Certificaciones de Competencias Blandas:

- Comunicación Efectiva y Presentación Ejecutiva

- Liderazgo y Gestión de Equipos
- Resolución de Problemas y Pensamiento Crítico
- Trabajo en Equipo y Colaboración

Certificaciones de Dominio Técnico:

- Fundamentos de Administración
- Análisis financiero
- Gestión Estratégica
- Otras según áreas de énfasis de la carrera

Los estudiantes acumularán estas certificaciones a lo largo de la carrera, siendo requisito obligatorio para la titulación haber completado como mínimo 8 microcertificaciones (al menos 4 de herramientas digitales, 2 de competencias blandas, y 2 de dominio técnico). Estas certificaciones serán registradas en un portafolio digital que cada estudiante permanecerá y que podrá compartir con ventajas potenciales, complementando su currículum vitae tradicional.

Las microcertificaciones se obtienen mediante exámenes específicos en los cursos respectivos, así como aprobando exámenes estandarizados gratuitos o de bajo costo o asistiendo a talleres y seminarios especializados. La Universidad Estatal de Bolívar otorgará certificados digitales válidos que demuestran cada competencia adquirida.

Resultado esperado: El portafolio de microcertificaciones que presenten los graduados reflejará su dominio de programas de inteligencia artificial y competencias blandas, importante para el mercado laboral lo cual les permitirá sobresalir en el ámbito profesional.

Estrategia 4: Fortalecimiento de Prácticas Preprofesionales Vinculadas Tempranamente con el Sector Empresarial

Esta estrategia responde al objetivo de fortalecer las prácticas preprofesionales asegurando que los estudiantes acumulen experiencia laboral comprobable a partir de ciclos intermedios, este planteamiento responde al hecho de que el 82% de los graduados señala la falta de experiencia como la principal dificultad para acceder a un empleo.

Implementación:

Las prácticas preprofesionales serán reestructuradas para ser progresivas y vinculadas desde temprano:

- **Ciclos I - III (Prácticas Observacionales)**: Durante las primeras etapas de la carrera, los estudiantes participarán en visitas técnicas a empresas, donde podrán observar de cerca procesos administrativos reales, además acompañarán a profesionales en sus actividades cotidianas y realizarán análisis de casos empresariales en el lugar. Aunque estas actividades no contabilizan como horas formales de práctica, la verdad es que resultan clave para familiarizar al estudiante con la dinámica del trabajo real y para empezar a construir redes de contactos profesional. En cada ciclo se llevarán a cabo al menos dos visitas técnicas.
- **Ciclos IV-V (Prácticas Intermedias)**: En esta fase los estudiantes realizarán prácticas presenciadas en empresas con las que la universidad mantenga convenios, con una carga de 120 horas distribuidas en estos dos ciclos. El nivel de responsabilidad será progresivo, en primer lugar, el estudiante apoyará a profesionales en actividades administrativas, contables o comerciales específicas, luego participará de manera más activa en proyectos de los distintos departamentos y finalmente asumirá funciones con mayor autonomía siempre bajo supervisión y acompañamiento.
- **Ciclos VI-VII (Prácticas Autónomas)**: En los últimos ciclos los estudiantes realizarán una práctica laboral intensiva de 240 horas, desempeñándose con un alto grado de autonomía en roles definidos, como analista administrativo, asistente de finanzas, asistente en marketing, etc. Estas prácticas estarán alineadas tanto con el perfil y los intereses del estudiante como con aquellas áreas que el mercado laboral ha identificado como difíciles de cubrir, como ventas y ejecutivos comerciales 57%, analistas financieros 36%, y profesionales en marketing 36%.

Estructura de apoyo:

A cada estudiante se le asignará un tutor académico (docente de la carrera) y un tutor empresarial (profesional en la empresa) quienes acompañarán el proceso de prácticas preprofesionales. Ambos mantendrán reuniones periódicas para evaluar el desempeño, identificar dificultades y ajustar responsabilidades cuando sea

necesario, asimismo se desarrollarán seminarios mensuales de análisis sobre las experiencias prácticas con el fin que los estudiantes analicen críticamente lo aprendido y relacionen la teoría con la práctica.

Gestión de convenios:

Se llevará a cabo convenios con empresas e instituciones de la provincia de Bolívar, dando prioridad aquellas que pertenecen a sectores de alto crecimiento y que requieran profesionales en administración. De igual manera se creará una bolsa de empleo digital, donde se publicarán oportunidades de prácticas preprofesionales y empleo, con el fin de facilitar el contacto entre los estudiantes y empresas.

Resultado esperado: Al finalizar la carrera, cada estudiante habrá acumulado un mínimo de 360 horas de experiencia práctica demostrable en contextos reales empresariales, con evaluaciones positivas de desempeño, referencias de trabajadores, y frecuentemente resultando en ofertas de empleo formal inmediato, reduciendo significativamente la brecha de experiencia que actualmente limita su inserción laboral.

Estrategia 5: Fomento del Emprendimiento e Innovación

Esta estrategia responde al objetivo de fomentar el emprendimiento como una opción válida de inserción laboral, tomando en cuenta que el 29% de los graduados encuestados se encuentran emprendiendo, lo cual indica que es un camino efectivo y relevante para la inserción laboral.

Implementación:

El emprendimiento se fortalece a lo largo del plan de estudios, con enfoque en:

- **Nivel I-IV:** Conectar los contenidos teóricos con el contexto local en asignatura como: Fundamentos de Administración, Microeconomía y Gestión Administrativa, promoviendo en analizar casos reales de emprendedores locales.

El objetivo de esto es despertar la mentalidad emprendedora desde los primeros ciclos para que el estudiante aprenda a detectar oportunidades de negocio desde el inicio de su carrera y no espere hasta el final

- **Nivel V-VI:** Fortalecimiento específico en asignaturas como Elaboración de Proyectos y Evaluación de Proyectos la idea es que aquí los estudiantes ya desarrollen planes de negocio completos, pero usando metodologías rápidas

modernas como Lean Startup y el Business Model Canvas para que sus propuestas sean dinámicas y viables.

- **Nivel VII:** La asignatura de Emprendimiento debería funcionar como un laboratorio práctico intensivo con el objetivo que los estudiantes pasen de la teoría a la acción creando sus propios prototipos reales (MVP) y aprendiendo a presentar sus proyectos mediante pitches profesionales ante posibles inversores dándole prioridad a los negocios digitales y tecnológicos.

Para que esto trascienda las aulas es vital establecer alianzas con centro de apoyo empresarial, fondos de inversión y cámaras de comercio la propuesta incluye organizar ferias, concursos de ideas y espacios de networking donde los alumnos puedan conectar directamente con emprendedores que ya han tenido éxito.

Resultado esperado: Un porcentaje cada vez mayor de graduados pondrá en marcha y fortalecerá sus propios proyectos empresariales, generando autoempleo y aportando al crecimiento económico de la localidad.

5.9. Propuesta de actualización de la malla curricular por asignatura

La siguiente propuesta presenta la actualización para cada una de las 40 asignaturas de la malla curricular vigente, organizadas por nivel académico, para cada asignatura se especifica: la competencia a fortalecer, la propuesta de actualización curricular, las herramientas tecnológicas e IA a utilizar, las actividades de aprendizaje diferenciadas (ACD, APE, AA), y los resultados esperados.

NIVEL I - Unidad Básica

1. Fundamentos de Administración

Tabla 34

Fundamentos de Administración

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Comprensión de principios administrativos en contextos organizacionales modernos. Análisis crítico de modelos de gestión. Desarrollo inicial de liderazgo.
Propuesta de actualización curricular	Incorporar el análisis de casos reales de empresas ecuatorianas contemporáneas examinando sus éxitos y fracasos el enfoque debe centrarse en modelos innovadores, gestión ágil y sostenibilidad empresarial fomentando el pensamiento crítico mediante el planteamiento de problemas que no tienen solución única.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar las herramientas como Canva para la visualización de conceptos y Miro para el diseño colaborativo de estructuras organizacionales e integrar a ChatGPT como una herramienta de apoyo para el análisis y síntesis de casos complejos reales, consultar plataformas como Bloomberg, Gestión o el Comercio para el seguimiento del entorno económico ya sea a nivel local como mundial. ACD o aprendizaje en contacto con el docente: realizar exposiciones basadas en casos reales, debates sobre desafíos administrativos actuales y análisis crítico de documentales o reportajes empresariales. APE o aprendizaje práctico
Actividades de aprendizaje	experimental: Realizar visitas técnicas a empresas locales, entrevistar a gerentes en funciones y elaborar diagnósticos organizacionales básicos aplicados a negocios reales. AA o aprendizaje autónomo: Investigar de forma independiente empresas exitosas o fallidas y con ello realizar lecturas de artículos de negocios, redactar ensayos críticos sobre las nuevas tendencias en administración.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante analiza los principios de la administración e identifica su aplicación práctica en organizaciones reales y desarrolla una visión estratégica adaptada al entorno empresarial contemporáneo que se presente.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

2. Matemática I

Tabla 35
Matemática I

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Razonamiento lógico-matemático aplicado a problemas empresariales. Modelación matemática de situaciones de negocio.
Propuesta de actualización curricular	Dejar de enseñar matemáticas básicas como temas de álgebra, funciones entre otras y a su vez deben centrarse en situaciones empresariales reales como análisis de costos, ingresos y punto de equilibrio integrando el uso de software matemático desde el primer día de clases para que así a futuro tomen estas herramientas como un apoyo para el mismo.
Herramientas tecnológicas/IA	Uso de herramientas como Excel para modelar funciones y GeoGebra para plasmar gráficas además apoyarse en la herramienta Wolfram Alpha para verificar resultados y en ChatGPT para explicar de forma sencilla cómo se aplican los conceptos matemáticos en los negocios.
Actividades de aprendizaje	ACD o aprendizaje en contacto con el docente: Resolver en clases problemas basados en situaciones reales de empresas ecuatorianas y analizar gráficos de tendencias mientras el docente demuestra el uso práctico del software existente, APE o aprendizaje práctico experimental: incorporar talleres de simulación donde los estudiantes creen modelos matemáticos de casos empresariales, calculando puntos de equilibrio y optimización de recursos, AA o aprendizaje autónomo: Resolver ejercicios progresivos en casa e investigar dónde se aplica cada concepto matemático en la vida real empresarial y reforzar el manejo del software con tutoriales que permitan el manejo adecuado.
Resultado de aprendizaje esperado	Que el estudiante sea capaz de utilizar las matemáticas para resolver problemas cuantitativos de la empresa facilitando así la toma de decisiones basada en datos numéricos sólidos.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera.

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde
Nota: Actualización de la malla curricular

3. Realidad Nacional y Diversidad Cultural

Tabla 36

Realidad Nacional y Diversidad Cultural

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Comprensión crítica del contexto socioeconómico ecuatoriano. Reconocimiento de la diversidad como factor de innovación empresarial. Alineación con objetivos de desarrollo nacional.
Propuesta de actualización curricular	Se propone incorporar el análisis de la estructura productiva del Ecuador considerando sectores estratégicos, emprendimiento intercultural y la economía popular y solidaria, en relación con la matriz productiva nacional. Asimismo, se propone el estudio las tendencias demográficas y su impacto en los negocios.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar bases de datos oficiales como las del INEC, el Banco Central del Ecuador y la CEPA e integrar herramientas de visualización como Tableau Public o Google Data Studio para el manejo de indicadores, y emplear ChatGPT como apoyo para el análisis del contexto económico actual. ACD: Analizar indicadores socioeconómicos del país, participar en debates relacionados con políticas públicas y asistir a exposiciones de profesionales que permitan conocer diversas experiencias dentro del ámbito empresarial ecuatoriano.
Actividades de aprendizaje	APE: Desarrollar proyectos de investigación sobre la realidad empresarial local en diferentes contextos culturales, realizar entrevistas a emprendedores de comunidades diversas y analizar iniciativas de emprendimiento comunitario. AA: Consultar informes actualizados del INEC y organismos internacionales, y elaborar trabajos escritos que permitan reflexionar sobre las oportunidades y desafíos empresariales dentro del contexto ecuatoriano.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante logra comprender el contexto socioeconómico del Ecuador y reconoce la diversidad intercultural como una oportunidad para la innovación empresarial y el desarrollo sostenible.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera.

Elaborado por: Chenoa Ango; saac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

4. Lenguaje y Comunicación

Tabla 37

Realidad Nacional y Diversidad Cultural

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	COMPETENCIA CRÍTICA: Comunicación oral y escrita efectiva en contextos profesionales. Persuasión y argumentación en el entorno empresarial.
Propuesta de actualización curricular	Orientar el contenido desde la gramática tradicional hacia la comunicación empresarial práctica, incluyendo la redacción de correos profesionales, informes ejecutivos, propuestas comerciales, presentaciones persuasivas, comunicación asertiva, oratoria aplicada, técnicas de negociación verbal.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar herramientas como Grammarly para correcciones gramaticales rápidas y ChatGPT como apoyo en la redacción bajo supervisión también usar Hemingway Editor para mejorar la claridad del texto y recursos visuales como Canva o PowerPoint para diseñar presentaciones profesionales.
Actividades de aprendizaje	ACD: Talleres prácticos de redacción donde se analicen documentos reales para ver qué funciona y qué no además de practicar oratoria recibiendo correcciones al momento y simular presentaciones comerciales APE: Redactar documentos corporativos que se usan en la vida real como propuestas e informes exponer ante una audiencia que simule ser un directorio empresarial y participar en debates para mejorar la argumentación. AA: Analizar los discursos de líderes empresariales famosos, leer manuales de estilo y muy importante el grabarse a uno mismo exponiendo para autoevaluar errores y mejorar.
Resultado de aprendizaje esperado	Que el estudiante logre comunicar sus ideas de manera clara y persuasiva en el entorno laboral demostrando así que domina tanto la escritura profesional como la expresión oral.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera y especialista en comunicación

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

5. Derecho Mercantil y Laboral

Tabla 38

Derecho Mercantil y Laboral

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Comprensión y aplicación del marco legal que regula actividades empresariales y relaciones laborales en Ecuador. Cumplimiento normativo.
Propuesta de actualización curricular	Actualizar con normativa vigente: Código de Comercio, Código del Trabajo, Ley de Compañías, Ley Orgánica de Emprendimiento, Código de Procedimiento Tributario. Incluir casos prácticos sobre la constitución de empresas bajo nuevas figuras legales como la SAS redacción de contratos laborales, gestión de seguridad social y mecanismo de resolución de conflictos en el ámbito laboral.
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar buscadores jurídicos como Lex, el repositorio del Ministerio del Trabajo y el portal de la Superintendencia de Compañías, ChatGPT para consultas legales básicas y análisis de términos siempre bajo la advertencia de sus limitaciones y la necesidad de verificación frente a la normativa vigente.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar la normativa vigente y sentencias judiciales al igual que participar en debates sobre las reformas legales recientes y su impacto en el costo de contratación. APE: Simular la constitución de una empresa, redactar contratos laborales y realizar visitas técnicas a instituciones como el Ministerio del Trabajo o la Superintendencia. AA: Revisar los códigos Trabajo y de Comercio e investigar la normativa aplicable para la resolución de casos prácticos.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante comprende y aplica con solvencia la normativa mercantil y laboral vigente en la gestión empresarial garantizando el cumplimiento legal y protección de derechos de las partes interesadas.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

6. Gestión Administrativa

Tabla 39
Gestión Administrativa

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Aplicación de funciones administrativas (planificación, organización, dirección, control). Diseño de estructuras organizacionales efectivas.
Propuesta de actualización curricular	Incorporar enfoques modernos: administración ágil, gestión del cambio, cultura organizacional, gestión por competencias, liderazgo adaptativo. Analizar a fondo casos reales donde la transformación organizacional haya sido un éxito, para entender cómo las empresas se adaptan y sobreviven.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar programas como Trello y Asana para la gestión de proyectos y así visualizar procesos y organigramas, también usar Miro o Lucidchart, y apoyarse en ChatGPT para el análisis de los casos de gestión.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar la gestión de empresas reales, comparar sus organigramas y practicar técnicas de planificación estratégica mediante simulaciones. APE: Diseñar la estructura de una empresa simulada, elaborar manuales de funciones y evaluar el impacto de esas decisiones. AA: Investigar qué modelos de gestión se usan actualmente, revisar casos de transformación empresarial y estudiar las diferentes culturas organizacionales.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante será capaz de diseñar estructuras organizacionales eficientes y aplicar funciones administrativas, para mejorar el desempeño y liderar procesos de cambio.
Responsable de implementación	Incorporar enfoques modernos: administración ágil, gestión del cambio, cultura organizacional, gestión por competencias, liderazgo adaptativo. Analizar a fondo casos reales donde la transformación organizacional haya sido un éxito, para entender cómo las empresas se adaptan y sobreviven.

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

7. Matemática II

Tabla 40
Matemática II

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Aplicación de cálculo diferencial e integral en problemas empresariales. Modelación y optimización.
Propuesta de actualización curricular	Contextualizar el cálculo en problemas empresariales: maximización de utilidades, minimización de costos, análisis marginal, pronósticos, tendencias con ello el uso de software para cálculo de variables complejas.
Herramientas tecnológicas/IA	Integrar Excel para el cálculo de derivadas e integrales numéricas, GeoGebra para la visualización de funciones y Wolfram Alpha para la validación de resultados. Para problemas más complejos utilizar Python en Google Colab y emplear ChatGPT como tutor para la explicación conceptual de los modelos matemáticos
Actividades de aprendizaje	ACD: Resolver problemas de optimización empresarial y realizar análisis secundarios aplicados a costos y beneficios. Demostrando que el uso de herramientas digitales ayuda a la resolución de modelos matemáticos. APE: Desarrollar talleres donde el cálculo se utilice en casos reales de eficiencia operativa y optimización de recursos. AA: Investigar casos de estudio donde el cálculo ha permitido la eficiencia en la cadena de suministro, practicar el modelado de funciones y resolver ejercicios que se relacione con la proyección de escenarios empresariales.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante aplica cálculo diferencial e integral para optimizar recursos empresariales y fundamenta decisiones en análisis marginal.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde
Nota: Actualización de la malla curricular

8. Contabilidad

Tabla 41
Contabilidad

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Registro sistemático de transacciones contables. Generación de estados financieros. Interpretación de información contable para gestión empresarial.
Propuesta de actualización curricular	La transformación clave es incorporar software contable desde el inicio para no quedarse solo en la teoría el enfoque debe centrarse en interpretar la información para tomar decisiones gerenciales abarcando la contabilidad digital, la automatización de procesos y la normativa NIIF vigente en Ecuador.
Herramientas tecnológicas/IA	Manejar un software contable como Monica, ContaFácil o la versión educativa de Odoó además usar Excel avanzado para registros el portal del SRI para trámites reales y ChatGPT para consultas rápidas sobre normativa contable.
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar los principios contables aplicándolos a contextos reales mientras el docente hace demostraciones prácticas del software y analizan estados financieros de empresas verdaderas, APE: Registrar transacciones directamente en el software reduciendo el trabajo manual, elaborar estados financieros de empresas simuladas y practicar cómo tomar decisiones basándose en esos datos, AA: Resolver ejercicios progresivos en el software e investigar cambios en las normas contables y analizar por cuenta propia los balances de empresas públicas disponibles en la web.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante registra transacciones utilizando software especializado, genera estados financieros confiables e interpreta información contable para apoyar la toma de decisiones comerciales.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de especialista en software contable

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde
Nota: Actualización de la malla curricular

9. Microeconomía

Tabla 42

Microeconomía

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Análisis del comportamiento económico de agentes individuales consumidores y empresas, centrar el análisis en la formación de precios bajo distintas estructuras de mercado y la optimización en la asignación de recursos escasos donde se prioriza la comprensión de la demanda y el comportamiento del consumidor para predecir escenarios de ventas y costos
Propuesta de actualización curricular	Contextualizar la teoría microeconómica dentro del entorno ecuatoriano analizando las estructuras de mercado locales y las estrategias de precios también se debe poner énfasis en la toma de decisiones empresariales basadas en el análisis de elasticidad aplicadas a producto reales del mercado nacional. Utilizar Excel para la modelación de funciones de oferta y demanda y GeoGebra para la visualización gráfica
Herramientas tecnológicas/IA	de equilibrio integrar bases de datos del INEC y el Banco Central, simuladores económicos en línea y emplear ChatGPT como un soporte para el análisis crítico de escenarios económicos complejos
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar modelos microeconómicos con ejemplos locales y discutir casos de empresas ecuatorianas que han enfrentado crisis de precios o cambios en la competencia. APE: Realizar simulaciones de mercado y desarrollar proyectos donde se definan estrategias óptimas de precios y niveles de producción. AA: Resolver problemas microeconómicos, realizar investigaciones sobre la estructura de mercados locales y comparar la competencia en sectores específicos.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante aplica herramientas microeconómicas para analizar mercados y fundamentos de decisiones empresariales en principios económicos.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

NIVEL III - Unidad Profesional

10. Gestión del Talento Humano

Tabla 43

Gestión del Talento Humano

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Administración estratégica del talento humano en la era digital. Gestión de equipos remotos. Bienestar laboral.
Propuesta de actualización curricular	La transformación se basa en adoptar el Reclutamiento 2.0 usando portales especializados la evaluación por competencias y la gestión del clima organizacional. Además, es vital incluir temas actuales como el liderazgo a distancia, la diversidad, la inclusión y el análisis de datos aplicados a recursos humanos.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar LinkedIn tanto para reclutamiento como para networking profesional aprender a manejar software de RRHH como BambooHR o Odoos en sus versiones educativas, usar ChatGPT para redactar perfiles de puesto y aplicar SurveyMonkey para realizar evaluaciones de clima laboral
Actividades de aprendizaje	Analizar los procesos de gestión del talento, aprendiendo técnicas de reclutamiento y selección efectivas, así como métodos para evaluar el desempeño y gestionar el clima laboral. APE: Realizar simulaciones de entrevistas de trabajo role-playing diseñar planes de capacitación reales y analizar datos de RRHH para proponer mejoras en el clima organizacional. AA: Investigación de tendencias en gestión del talento, análisis de casos de buenas prácticas.
Resultado de aprendizaje esperado	Investigar las últimas tendencias en gestión del talento y analizar casos de empresas conocidas por sus buenas prácticas laborales.
Responsable de implementación	Docente especializado en RRHH + Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

11. Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Tabla 44

Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Análisis del comportamiento individual y grupal. Diseño de intervenciones para desarrollo organizacional y gestión del cambio.
Propuesta de actualización curricular	Incorporar contenidos de inteligencia emocional, liderazgo transformacional, cultura organizacional, gestión de la diversidad, bienestar organizacional y gestión del cambio planificado.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar herramientas de evaluación como DISC y eneagrama, emplear Miro dinámicas grupales, integrar ChatGPT como apoyo en el análisis del clima organizacional y usar plataformas de engagement y reconocimiento de talento.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar teorías del comportamiento organizacional y estudiar casos de éxito y fracaso, enfocados en el diagnóstico técnicas de diagnóstico y resolución de conflictos. APE: Aplicar instrumentos de diagnóstico en entornos reales o simulados, diseñar planes de mejora del clima organizacional y analizar la gestión de la resistencia al cambio. AA: Investigar sobre el comportamiento organizacional y analizar diferentes culturas empresariales.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante analiza el comportamiento organizacional y propone acciones para mejorar el clima, la cultura y el desempeño.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

12. Contabilidad de Costos

Tabla 45
Contabilidad de Costos

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Determinación y análisis de costos de producción. Costeo de productos y servicios. sabiendo costear tanto productos como servicios, para generar información que realmente sirva en las decisiones gerenciales
Propuesta de actualización curricular	Implementar sistemas de costeo contemporáneos como el ABC por órdenes y por procesos el foco debe estar en usar estos costos para fijar precios competitivos y calcular qué líneas de productos son realmente rentables
Herramientas tecnológicas/IA	Usar Excel a fondo para el cálculo de costos y explorar software especializado gratuito asimismo apoyarse en ChatGPT para analizar casos complejos y en Power BI para visualizar de forma gráfica dónde se está gastando el dinero.
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar los sistemas de costos analizando casos de empresas reales (tanto fábricas como de servicios), para entender las diferencias operativas entre ellas. APE: Calcular costos de productos reales, analizar la rentabilidad por línea de negocio y realizar visitas a plantas productivas para conocer directamente sus procesos. AA: Resolver ejercicios prácticos de costos y revisar información sobre métodos de costeo.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante determina y evalúa los costos con criterio técnico, utilizando estos resultados como base para la toma de decisiones sobre precios y rentabilidad.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

13. Macroeconomía

Tabla 46
Macroeconomía

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Análisis del entorno macroeconómico nacional e internacional. Comprensión de indicadores económicos y su impacto empresarial.
Propuesta de actualización curricular	Análisis de coyuntura ecuatoriana: política fiscal, monetaria, comercio exterior, balanza de pagos al igual que el impacto de variables macroeconómicas en las decisiones empresariales las principales tendencias económicas globales considerando su efecto en la economía nacional.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar fuentes de datos del Banco Central del Ecuador y el INEC, emplear Trading Economics para comprar indicadores e integrar Excel y Power BI en el análisis y visualización de tendencias, con apoyo de ChatGPT en la síntesis de informes económicos.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar indicadores macroeconómicos actuales y participar en debates sobre el impacto de las políticas públicas y las crisis externas en la economía nacional. APE: Elaborar informes de coyuntura y desarrollar modelos que permitan evaluar cómo variables externas (tasas de interés, petróleo, inflación) afectan la rentabilidad de las empresas locales. AA: Consultar y analizar informes técnicos del BCE y de las entidades internacionales como FMI y el Banco Mundial, así como investigar sobre tendencias emergentes por ejemplo la economía digital y el impacto de la sostenibilidad en los agregados económicos.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante interpreta indicadores macroeconómicos, evalúa su impacto en la gestión empresarial y anticipa cambios del entorno para la toma de decisiones estratégicas.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

14. Estadística descriptiva

Tabla 47

Estadística descriptiva

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Recolección, organización, análisis e interpretación de datos empresariales. Presentación efectiva de información estadística.
Propuesta de actualización curricular	Análisis de datos empresariales prácticos: encuestas de mercado, análisis de ventas, comportamiento del consumidor, control de calidad y pasar del cálculo manual al uso intensivo de software para el análisis y la visualización de datos
Herramientas tecnológicas/IA	Explotar Excel para estadística y usar SPSS su alternativa libre y gratuita Jamovi para recolectar datos, usar Google Forms para visualizarlos de forma profesional, Power BI; y apoyarse en ChatGPT para ayudar a interpretar los resultados complejos
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar las técnicas estadísticas analizando bases de datos empresariales reales e interpretando qué nos dicen los gráficos sobre la salud de la empresa. APE diseñar y aplicar encuestas reales, procesar esos datos y elaborar informes visuales que cualquier gerente pueda entender fácilmente
Resultado de aprendizaje esperado	Que el estudiante sepa recolectar, analizar e interpretar datos presentándolos de forma visual y clara para que la empresa pueda tomar decisiones fundamentadas
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

15. Gestión por Procesos

Tabla 48
Gestión por Procesos

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Modelado y mejora de procesos. Automatización y transformación digital.
Propuesta de actualización curricular	CLAVE DE TRANSFORMACIÓN: Modelado de procesos (BPMN), análisis de valor, mejora continua (Kaizen, Six Sigma), automatización robótica de procesos (RPA) básica, transformación digital de procesos, gestión de calidad en procesos.
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar las herramientas de Bizagi Modeler bajo el estándar internacional BPMN para el diseño de arquitecturas empresariales y utilizando herramientas colaborativas para hacer mapas de procesos e integrar la IA para el diagnóstico de flujos y la identificación de oportunidades de automatización robótica de procesos RPA garantizando así una documentación técnica estandarizada y eficiente.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar las metodologías de gestión por procesos y estudiar casos reales de optimización operativa, enfocándose en la eliminación de cuellos de botella y el incremento de la productividad organizacional de la empresa. APE: Realizar el levantamiento de procesos en empresas reales ejecutar el modelado en BPMN, diseñar propuestas de mejora y realizar simulaciones para validar el impacto de los cambios propuestos antes de su implementación. AA: Investigar metodologías de mejora continua como Lean o Six Sigma y analizar casos de estudio sobre transformación digital y reingeniería de procesos en organizaciones de alto rendimiento
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante identifica, modela y mejora procesos empresariales, implementando transformación digital para aumentar la eficiencia operativa.
Responsable de implementación	Docente especializado en procesos - Coordinador de Carrera.

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde
Nota: Actualización de la malla curricular

16. Investigación de Mercados

Tabla 49

Investigación de Mercado

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Investigación de mercado digital. Escucha social. Análisis de big data para comportamiento del consumidor.
Propuesta de actualización curricular	La clave es evolucionar hacia una investigación de mercados híbrida sin descuidar las bases tradicionales, es importante incorporar herramientas de investigación digital como el Social Listening, el análisis de tendencias de búsqueda y el uso de Big Data para entender al consumidor moderno
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar Google Forms y SurveyMonkey para encuestas rápidas y procesar esos datos con SPSS o Jamovi para un análisis más riguroso para la escucha social manejar Brandwatch o Hootsuite finalmente apoyar el análisis de contexto con Google Trends y ChatGPT presentando así los resultados visualmente en Power BI.
Actividades de aprendizaje	ACD: Comparar las metodologías tradicionales frente a las digitales y diseñar instrumentos de investigación validados que funcionen en el entorno online, APE: Diseñar y ejecutar estudios de mercado reales analizando qué se dice en redes sociales sobre una marca y elaborando informes visuales con los hallazgos reales encontrados. AA: Analizar estudios de mercado ya publicados con anterioridad e investigar por cuenta propia las nuevas tendencias de consumo.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante diseña y ejecuta investigaciones de mercado obteniendo información estratégica que respalde decisiones de marketing.
Responsable de implementación	Docente especializado en investigación de mercados - Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

17. Estadística inferencial

Tabla 50

Estadística inferencial

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Inferencia estadística para análisis de mercado. Análisis predictivo básico.
Propuesta de actualización curricular	TRANSFORMACIÓN CLAVE: Enfoque en aplicaciones empresariales: estudios de mercado, análisis de satisfacción del cliente, control de calidad, análisis predictivo. Menos énfasis en la teoría y más en aplicación de escenarios reales.
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar SPSS y Jamovi para el procesamiento de datos y Excel para el análisis inferencial aplicado e integrar Python Pandas, Scipy en Google Colab para la gestión de datos a gran escala y emplear ChatGPT como un tutor para la interpretación de resultados y redacción de informes ejecutivos. Visualizar los hallazgos mediante Power BI
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar técnicas de estadística inferencial aplicadas a la gestión y debatir sobre casos reales donde el análisis de datos fue determinante para el éxito de una estrategia de mercado. APE: Desarrollar estudios de mercado, aplicar pruebas de hipótesis relacionadas con la satisfacción del cliente y realizar proyectos de control de calidad utilizando herramientas estadísticas para mejorar los procesos. AA: Resolver ejercicios de estadística inferencial, investigar casos de éxito sobre el uso de Big Data en la administración y practicar con herramientas de análisis predictivo.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante realiza análisis estadísticos inferenciales fundamentados para apoyar decisiones empresariales basadas en datos.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

18. Gestión Tributaria

Tabla 51
Gestión Tributaria

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Comprensión del sistema tributario ecuatoriano. Aplicación de normativa tributaria. Cumplimiento de obligaciones fiscales.
Propuesta de actualización curricular	Normativa tributaria vigente: IVA, Impuesto a la Renta, ICE. Declaraciones en línea. Planificación tributaria. Facturación electrónica. Nuevas normas tributarias.
Herramientas tecnológicas/IA	Portal del SRI, software contable con módulo tributario, ChatGPT para consultas tributarias, simuladores de declaraciones.
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar la normativa tributaria vigente a través del análisis de casos prácticos revisando técnicas de planificación fiscal para optimizar recursos. APE: Elaborar declaraciones de impuestos en el portal del SRI como simulaciones, calcular las obligaciones tributarias y analizar el impacto fiscal de tomar ciertas decisiones empresariales. AA: Mantenerse actualizado investigando los cambios normativos recientes y consultar las resoluciones del SRI.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante cumple con las obligaciones tributarias de la empresa aplicando estrategias de planificación fiscal y dominando el uso de las herramientas digitales del SRI.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de especialista tributario

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

19. Herramientas Informáticas

Tabla 52
Herramientas Informáticas

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Dominio de herramientas digitales empresariales y fundamentos de IA. Competencias digitales críticas para el desempeño profesional.
Propuesta de actualización curricular	Transformación radical: Evolucionar la productividad digital hacia el dominio de herramientas de productividad empresarial aplicada. El enfoque se centra en Excel avanzado modelado what-if, macros y funciones complejas, comunicación ejecutiva digital, gestión en la nube y la integración estratégica de IA generativa como Copilot y ChatGPT para la automatización de flujos de trabajo administrativos
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar Microsoft Office 365 y Google Workspace con enfoque en análisis de datos y colaboración al mismo tiempo como Teams o Zoom e integrar ChatGPT y Microsoft Copilot para la generación de contenido y análisis de reportes y utilizar herramientas de automatización <i>no-code</i> como Zapier o Power Automate para la optimización de tareas repetitivas
Actividades de aprendizaje	ACD: Desarrollar talleres prácticos de Excel Gerencial con al menos 20 horas de duración, enfocados en el modelado de datos para la toma de decisiones. APE: Elaborar tableros de control en Excel utilizando conjuntos de datos empresariales reales para visualizar indicadores clave KPIs. AA: Realizar cursos en plataformas como YouTube o Coursera para fortalecer habilidades técnicas específicas.
Resultado de aprendizaje esperado	CRÍTICO: El estudiante domina herramientas digitales esenciales para la gestión empresarial contemporánea e integra inteligencia artificial en su desempeño profesional, obteniendo certificación en Excel avanzado y uso de IA.
Responsable de implementación	Docente especializado en certificación en herramientas digitales - Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

NIVEL V - Unidad Profesional

20. Reingeniería de Procesos

Tabla 53

Reingeniería de Procesos

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Capacidad para liderar el rediseño radical de los procesos y gestionar la transformación organizacional completa asegurando así que la implementación del cambio sea efectiva.
Propuesta de actualización curricular	Enfocar la asignatura hacia la transformación digital de los procesos integrando la automatización y tecnologías innovadoras como IA, Blockchain e IoT sin embargo, es crucial abordar también el factor humano como gestionar el cambio organizacional y vencer la resistencia del personal.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar Bizagi Modeler para el diseño de procesos y simuladores para validar escenarios antes de implementarlos. Apoyarse en ChatGPT para la generación de ideas de mejora y aplicar metodologías de gestión del cambio como ADKAR o Kotter como herramientas de trabajo
Actividades de aprendizaje	ACD: Análisis de metodologías de reingeniería, estudio de casos de transformación. APE: Diseño de proyectos de reingeniería, simulación de implementación. AA: Investigación de casos, análisis de fracasos y éxitos.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante diseña e implementa proyectos de reingeniería que transforman procesos empresariales logrando mejoras dramáticas en desempeño.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

21. Fundamentos de Marketing

Tabla 54

Fundamentos de Marketing

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Asignatura transformada: marketing digital y análisis del comportamiento del consumidor. Estrategias de mercado contemporáneos.
Propuesta de actualización curricular	Transformación clave: transitar de marketing tradicional a marketing digital integral. Redes sociales, seo, sem, marketing de contenidos, email marketing, comercio electrónico, analítica digital, casos de empresas ecuatorianas exitosas en marketing digital, fundamentos de neuromarketing para comprender los sesgos y disparadores psicológicos del consumidor actual.
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar a Google Analytics para el rastreo de métricas y Meta Business Suite para la gestión profesional de campañas utilizando Canva para la creación de activos visuales y ChatGPT como motor de copywriting y estrategia de contenidos con ello integrar MailChimp para la fidelización de clientes y Buffer para la automatización de la presencia digital
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar las estrategias de marketing digital y estudiar campañas locales de alto impacto debatiendo sobre los fundamentos del marketing de contenidos y cómo las empresas ecuatorianas se están adaptando al neuromarketing. APE: Diseñar varios planes de marketing digital integrales para modelos de negocio reales o simulados y gestionar canales digitales empresariales bajo supervisión realizando diferentes análisis de la competencia y creando contenidos optimizados para cada plataforma. AAI: investigar tendencias emergentes como el social, analizar campañas virales para identificar patrones de éxito y realizar estudios sobre el comportamiento del consumidor en el entorno digital local.
Resultado de aprendizaje esperado	Partiendo de una base teórica el estudiante es capaz de proyectar estrategias digitales utilizando herramientas actuales.
Responsable de implementación	Docente especializado en marketing digital - Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

22. Investigación Operativa

Tabla 55
Investigación Operativa

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Aplicación de métodos cuantitativos para optimización. Resolución de problemas empresariales complejos.
Propuesta de actualización curricular	Problemas empresariales reales: programación lineal para optimización, teoría de inventarios, líneas de espera, teoría de decisiones, análisis de sensibilidad.
Herramientas tecnológicas/IA	Simuladores en línea, Python para optimización y Excel Solver, programa de optimización (versión educativa de LINGO).
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar los métodos de optimización y solucionar problemas, utilizando un software para entender la lógica de la solución antes que la mecánica. APE: Implementar los métodos adquiridos en casos empresariales, realizar simulaciones de procesos y desarrollar proyectos de optimización. AA: Profundizar en la resolución de problemas complejos de forma autónoma y analizar ejemplos de industrias que tuvieron éxito gracias a la optimización.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante aplica técnicas de investigación operativa para optimizar recursos empresariales y resolver problemas complejos de gestión.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

23. Administración Financiera

Tabla 56
Administración Financiera

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Gestión eficiente de recursos financieros. Análisis financiero profundo. Evaluación de inversiones. Decisiones de financiamiento.
Propuesta de actualización curricular	Herramientas digitales financieras avanzadas, análisis de indicadores financieros, evaluación de proyectos de inversión. Gestión del capital de trabajo y análisis de riesgo financiero.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar Excel financiero avanzado (VAN,TIR,TIRM), Bloomberg Terminal (versión educativa), ChatGPT como apoyo en el análisis financiero y Power BI para la elaboración de planes financieros.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar estados financieros de empresas reales, revisar metodologías de valoración y debatir sobre técnicas de selección de proyectos de inversión en entornos cambiantes. APE: Realizar el análisis financiero comparativos, elaborar proyecciones financieras a 5 años, diseñar planes de financiamiento y evaluar proyectos de inversión utilizando el VAN, TIR y Período de Recuperación. AA: Resolver casos de reestructuración financiera e investigar informes anuales como memorias de empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Quito o Guayaquil
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante gestiona eficientemente los recursos financieros de la organización, evalúa la viabilidad de proyectos de inversión y se fundamenta en decisiones de financiamiento estratégico para maximizar la sostenibilidad y el valor corporativo.
Responsable de implementación	Docente especializado en finanzas-Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde
Nota: Actualización de la malla curricular

24. Prácticas Preprofesionales

Tabla 57
Prácticas Preprofesionales

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	COMPONENTE CRÍTICO: Aplicación de competencias en contextos laborales reales. Experiencia profesional demostrable. Inserción laboral facilitada.
Propuesta de actualización curricular	TRANSFORMACIÓN CLAVE: Prácticas progresivas desde ciclos intermedios observación, asistencia, participación activa, autonomía progresiva con un mínimo de 360 horas acumuladas esto requiere convenios estratégicos con empresas y un seguimiento continuo de tutores académicos y empresariales.
Herramientas tecnológicas/IA	Gestionar el proceso mediante una plataforma digital de prácticas y el uso de bitácoras online. Además, utilizar herramientas digitales de evaluación de desempeño y potenciar el perfil de LinkedIn del estudiante para su networking profesional
Actividades de aprendizaje	APE mínimo 360 horas eso quiere decir desempeñar funciones administrativas, contables o comerciales en empresas reales, resolviendo problemas del día a día y participando activamente en proyectos de la organización. AA: Reflexionar sobre la experiencia vivida en la empresa, elaborar informes semestrales de avance y autoevaluar las competencias profesionales desarrolladas durante la práctica.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante adquiere experiencia laboral comprobable, fortalece sus competencias de la carrera en contextos reales, obtiene referencias de trabajadores y mejora sus posibilidades de acceder a un empleo formal.
Responsable de implementación	Coordinador de prácticas - Tutor académico-Tutor empresarial

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

NIVEL VI - Unidad Profesional

25. Gestión de la Calidad

Tabla 58

Gestión de la Calidad

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Implementación de sistemas de calidad. Mejora continua. Cultura de calidad.
Propuesta de actualización curricular	Sistemas de gestión de calidad (ISO 9001), calidad 4.0, gestión de experiencia del cliente, Lean, Six Sigma, normas ISO actualizadas, certificaciones.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar Minitab para el control estadístico también herramientas de análisis de causas (Ishikawa) y de completo ChatGPT para análisis.
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicación de sistemas de gestión de calidad, herramientas de control y análisis de normas ISO. APE: Aplicar herramientas de calidad en empresas reales y diseñar propuestas de sistemas de gestión. AA: Investigar procesos de implementación de normas ISO y revisar la documentación. .
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante implementara sistemas de gestión de la calidad y aplicara herramientas de mejora continua para asegurar la eficacia empresarial.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

26. Elaboración de Proyectos

Tabla 59

Elaboración de Proyectos

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Formulación de proyectos de inversión. Planes de negocio. Evaluación de viabilidad.
Propuesta de actualización curricular	Planes de negocio para startups, proyectos de innovación, metodologías ágiles (Lean Startup, Canvas), pitch de proyectos, modelos de negocio digitales.
Herramientas tecnológicas/IA	<p>Dominar Business Model Canvas mediante plataformas como Strategyzer o Canvanizer utilizar Excel para el modelado de proyecciones financieras y análisis de sensibilidad, integrar la IA generativa como ChatGPT para el brainstorming de modelos de negocio y emplear Beautiful.ai o Canva para la creación del Pitch Decks profesionales.</p>
Actividades de aprendizaje	<p>ACD: Analizar metodologías contemporáneas de formulación de proyectos y estudiar casos de éxito y nuevos modelos de negocio corporativos y debatir sobre los criterios de evaluación de proyectos bajo condiciones de incertidumbre. APE: Elaboración de planes de negocio reales o proyectos de emprendimiento corporativo, realizar simulaciones de alto impacto como el pitch para la defensa de proyectos y ejecutar la evaluación técnica, financiera y social de las propuestas. AA: Investigar proyectos innovadores a nivel global y local leer sus planes de negocio ganadores en concursos de emprendimiento y profundizar en el uso de herramientas de validación de mercado digital.</p>
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante formula proyectos empresariales viables y estructura planos de negocio que comunican efectivamente propuestas de valor.
Responsable de implementación	Docente especializado en emprendimiento-Coordenador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

27. Administración Estratégica

Tabla 60
Administración Estratégica

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Estrategia en la era digital. Ventajas competitivas sostenibles.
Propuesta de actualización curricular	El enfoque debe centrarse en la dirección estratégica avanzada aprendiendo a diseñar modelos de negocio que se adapten a la incertidumbre actual. Se debe priorizar la inteligencia competitiva y el análisis profundo del entorno para tomar decisiones defensivas u ofensivas que garanticen que la empresa sea sostenible a largo plazo.
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar las matrices clásicas FODA, BCG, Ansoff, pero integrarlas en un Balanced Scorecard moderno con ello usar Miro para diseñar mapas estratégicos de forma colaborativa, ChatGPT como consultor para el análisis de escenarios y herramientas como SimilarWeb o SEMrush versiones gratuitas para espiar éticamente a la competencia.
Actividades de aprendizaje	ACD: Análisis de estrategias empresariales, estudio de casos de éxito y fracaso. APE: Elaboración de planos estratégicos, análisis de competencia, diseño de cuadros de mando integral. AA: Lectura de libros de estrategia, análisis de estrategias globales.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante formula e implementa estrategias empresariales que generan ventajas competitivas sostenibles en entornos digitales.
Responsable de implementación	Docente especializado en estrategia-Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde
Nota: Actualización de la malla curricular

28. Gestión y Control de la Producción

Tabla 61

Gestión y Control de la Producción

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Planificación y control de operaciones productivas. Optimización de recursos. Manufactura esbelta.
Propuesta de actualización curricular	Manufactura 4.0, producción Lean, JIT, gestión de cadenas de suministro, tecnologías de producción avanzadas (IoT, automatización).
Herramientas tecnológicas/IA	Software de planificación (POM-QM), Excel para programación, simuladores, ChatGPT para análisis, herramientas Lean (Value Stream Mapping).
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicación de técnicas de gestión de producción, análisis de casos. APE: Diseño de planos de producción, visitas a plantas productivas, aplicación de herramientas Lean. AA: Investigación de tecnologías avanzadas, análisis de casos.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante gestiona eficientemente operaciones productivas, optimiza recursos y aplica técnicas de mejora continua.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

29. Finanzas Corporativas

Tabla 62

Finanzas Corporativas

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Decisiones financieras estratégicas corporativas. Creación de valor empresarial. Gestión de riesgos financieros.
Propuesta de actualización curricular	Evolucionar hacia la gestión estratégica del valor el enfoque se centra en la optimización de la estructura de capital, la valoración técnica de empresas y la toma de decisiones en fusiones y adquisiciones integrando por primera vez criterios de finanzas sostenibles ESG para responder a las exigencias de los mercados globales en 2026
Herramientas tecnológicas/IA	Dominar Excel Financiero avanzado para el modelado de flujos de caja y análisis de sensibilidad, utilizar Yahoo Finance y terminales de datos como Bloomberg y Reuters para el monitoreo de mercados en tiempo real. Integrar Python para el modelado de riesgos y emplear IA generativa como ChatGPT para el análisis cualitativo de reportes anuales y tendencias macroeconómicas
Actividades de aprendizaje	ACD: Ejecutar el análisis de decisiones financieras corporativas críticas, evaluando el impacto de la estructura de capital en el valor de la empresa. APE: la valoración de empresas en análisis de estructura de capital y proyectos de financiamiento corporativo. AA: implementar lecturas de informes financieros de empresas cotizadas e investigar los mercados de capitales.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante toma sus propias decisiones financieras estratégicas que maximizan el valor empresarial y gestionan el riesgo financiero corporativo.
Responsable de implementación	Docente especializado en finanzas corporativas y Coordinador de Carrera de administración de empresas.

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

30. Prácticas Laborales II

Tabla 63

Prácticas Laborales II

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Componente Crítico: Consolidación de competencias profesionales en contextos laborales especializados. Experiencia laboral avanzada demostrable. TRANSFORMACIÓN CLAVE: Prácticas laborales intensivas en ciclos finales con roles especializados
Propuesta de actualización curricular	y autónomos. Áreas prioritarias: gestión comercial y ventas 57% de vacantes, finanzas 36%, marketing 36%. Cumplimiento mínimo de 240 horas y evaluación de desempeño.
Herramientas tecnológicas/IA	Plataforma digital de gestión de prácticas, herramientas propias de cada área de especialización, portafolio digital de logros. APE (mínimo 240 horas): Desempeño autónomo en roles profesionales especializados, gestión de proyectos empresariales específicos, toma de decisiones bajo supervisión, resolución de problemas complejos. AA: Realizar una reflexión crítica sobre las experiencias vividas en tiempo real, documentando los logros alcanzados y las competencias desarrolladas. Además, enfocarse en la preparación para la inserción laboral como la optimización de CV y simulaciones de entrevistas
Actividades de aprendizaje	El estudiante fortalece sus competencias profesionales en contextos especializados demostrando un desempeño laboral avanzado donde al final es capaz de obtener evaluaciones positivas de sus empleadores y acceder a oportunidades de empleo formal con mejores condiciones salariales
Resultado de aprendizaje esperado	
Responsable de implementación	Coordinador de prácticas - Tutor empresarial especializado

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

NIVEL VII - Unidad Profesional

31. Gestión Ambiental Empresarial y Seguridad Industrial

Tabla 64

Gestión Ambiental Empresarial y Seguridad Industrial

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Gestión ambiental y seguridad ocupacional. Sostenibilidad empresarial. Responsabilidad social.
Propuesta de actualización curricular	Sistemas de gestión ambiental (ISO 14001), seguridad y salud ocupacional (ISO 45001), economía circular, huella de carbono, sostenibilidad corporativa (ESG) y emprendimiento verde.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar calculadoras de huella de carbono y software de gestión ambiental para el seguimiento de indicadores, emplear herramientas de evaluación de riesgos laborales y utilizar ChatGPT para el análisis normativo y la redacción de planes de contingencia
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar los sistemas de gestión internacionales y la normativa legal vigente en el Ecuador sobre ambiente y seguridad. Revisar los casos de crisis causadas por fallos en la seguridad o impactos ambientales no mitigados. APE: Diseñar Sistemas de Gestión para empresas reales simulando el levantamiento de matrices de riesgos y planes de mitigación, ejecutar auditorías preventivas y proponer estrategias de sostenibilidad que generen ahorros operativos AA: Investigar experiencias de empresas sostenibles y modelos de negocio enfocados en la responsabilidad ambiental.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante implementa sistemas de gestión ambiental y de seguridad garantizando el cumplimiento normativo y promoviendo una cultura de sostenibilidad que disminuya riesgos y maximice el valor compartido por la empresa.
Responsable de implementación	Docente especializado en sostenibilidad-Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

32. Sistemas de Información Gerencial

Tabla 65

Sistemas de Información Gerencial

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Inteligencia de Negocios. Análisis de datos. Ciberseguridad básica.
Propuesta de actualización curricular	TRANSFORMACIÓN CLAVE: Business Intelligence, Big Data, Data Analytics, cuadros de mando (dashboards), ERP, CRM, sistemas en la nube, ciberseguridad básica para ejecutivos.
Herramientas tecnológicas/IA	<p>Dominar Excel avanzado específicamente Power Query y Power Pivot como base fundamental para luego escalar a herramientas de visualización como Power BI, Tableau Public o Google Data Studio complementándose con el uso de ChatGPT para el análisis de datos y realizar demostraciones prácticas en ERPs líderes como Odoo o SAP</p>
Actividades de aprendizaje	<p>ACD: Explicar el funcionamiento de los sistemas de información empresarial y analizar casos reales de éxito y fracaso en su implementación. APE: Diseñar cuadros de mando dashboards integrales utilizando datos reales para facilitar la toma de decisiones además de analizar el diseño de diversos sistemas empresariales. AA Investigar las tendencias emergentes en tecnologías de la información y realizar lecturas críticas sobre casos de transformación digital en la industria actual.</p>
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante utiliza sistemas de información para apoyar decisiones gerenciales, diseña paneles de control que facilitan el monitoreo de indicadores clave.
Responsable de implementación	Docente especializado en sistemas-Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

33. Evaluación de Proyectos

Tabla 66
Evaluación de Proyectos

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Evaluación financiera, económica, social y ambiental de proyectos. Análisis de viabilidad y riesgo.
Propuesta de actualización curricular	Evolucionar de la evaluación financiera tradicional hacia la evaluación integral bajo incertidumbre el enfoque prioriza la gestión de riesgos mediante simulaciones de Montecarlo, el análisis de sensibilidad y la viabilidad de proyectos con impacto sostenible y base tecnológica como Startups.
Herramientas tecnológicas/IA	<p>Dominar Excel para evaluación financiera del VAN, TIR, relación B/C e integrar software de simulación estadística como @RISK o Crystal Ball para el análisis de riesgo e incertidumbre. Utilizar a ChatGPT para el diagnóstico cualitativo de variables externas y el análisis de factibilidad técnica</p> <p>ACD: Explicar las metodologías de evaluación de proyectos con enfoque sostenible y de innovación.</p>
Actividades de aprendizaje	APE: Evaluación de proyectos reales, análisis de riesgo, presentación de resultados. AA: Investigación de proyectos, lectura de estudios de factibilidad.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante evalúa la viabilidad de proyectos desde perspectivas múltiples y fundamentos de decisiones de inversión.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

34. Epistemología y Metodología de la Investigación

Tabla 67

Epistemología y Metodología de la Investigación

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Comprensión epistemológica de la investigación científica. Diseño y ejecución de investigación empresarial.
Propuesta de actualización curricular	Investigación empresarial aplicada, metodologías cuantitativas y cualitativas, redacción científica, ética de la investigación, investigación-acción.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar Mendeley y Zotero para la gestión bibliografía, Google Scholar como fuente académica, ChatGPT como apoyo en la redacción y programas como SPSS, Jamovi, Atlas.ti o NVivo (versiones de demostración) para análisis de datos.
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicar paradigmas, diseño de investigación y técnicas de recolección. APE: Elaborar protocolos, aplicar instrumentos y analizar datos. AA: Leer artículos científicos y desarrollar trabajos de redacción académica.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante diseña y ejecuta investigaciones empresariales, contribuyendo a la generación de conocimiento.
Responsable de implementación	Docente especializado en investigación-Coordenador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

35. Negocios Internacionales

Tabla 68
Negocios Internacionales

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Estrategias de internacionalización. Comercio exterior. Logística internacional.
Propuesta de actualización curricular	E-commerce internacional, plataformas de exportación, marketing internacional digital, acuerdos comerciales, incoterms.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar TradeMap y plataformas de exportación como Alibaba o Amazon, y ChatGPT como apoyo en el análisis de mercados internacionales.
Actividades de aprendizaje	ACD: Analizar estrategias de internacionalización y estudiar acuerdos comerciales. APE: Diseñar planes de exportación y analizar oportunidades en mercados externos. AA: Investigar temas relacionados con el comercio internacional.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante podrá diseñar estrategias de internacionalización y gestionar operaciones de comercio exterior.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

36. Servicio Comunitario

Tabla 69
Servicio Comunitario

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Aplicación de conocimientos para desarrollo comunitario. Compromiso social. Responsabilidad ciudadana.
Propuesta de actualización curricular	Proyectos de vinculación que generan valor social: capacitación en emprendimiento a MIPYMES, asesoría administrativa a organizaciones sociales, alfabetización financiera comunitaria, gestión de organizaciones del tercer sector.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar herramientas de diagnóstico comunitario, metodologías de educación popular y recursos como Canva, PowerPoint.
Actividades de aprendizaje	APE: Participar en proyectos de vinculación en comunidades rurales y urbano – marginales, brindar apoyo a MIPYMES y realizar asesoría organizacional. AA: Analizar el impacto social de las actividades y elaborar informes.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante aporta al desarrollo comunitario y demuestra compromiso social y responsabilidad ciudadana.
Responsable de implementación	Coordinador de vinculación - Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

NIVEL VIII - Unidad de Integración Curricular

37. Auditoría Administrativa

Tabla 70

Auditoría Administrativa

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Evaluación sistemática de gestión administrativa. Mejora continua mediante auditoría.
Propuesta de actualización curricular	Auditoría de gestión, auditoría de procesos, auditoría de desempeño, cumplimiento, auditoría forense básica.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar herramientas de auditoría (versiones educativas), Excel para análisis y ChatGPT para redacción de informes.
Actividades de aprendizaje	ACD: Explicación de metodologías de auditoría y análisis de informes. APE: Realización de auditorías en empresas y elaboración de informes. AA: Lectura de normas de auditorías y análisis de casos.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante evaluara la gestión administrativa y formula recomendaciones para mejorar.
Responsable de implementación	Docente de la asignatura con apoyo de Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

38. Habilidades Gerenciales

Tabla 71
Habilidades Gerenciales

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA CRÍTICA: Desarrollo de competencias directivas integrales. Liderazgo en el siglo XXI.
Propuesta de actualización curricular	TRANSFORMACIÓN CLAVE: Liderazgo 4.0, gestión de equipos remotos, coaching y mentoring, gestión de crisis, presentaciones ejecutivas, negociación avanzada, networking profesional, resiliencia.
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar simuladores gerenciales, herramientas de evaluación de liderazgo al igual que LinkedIn para networking, Canva/Prezi para presentaciones.
Actividades de aprendizaje	ACD: Participar en talleres intensivos de liderazgo y técnicas de negociación, trabajando la inteligencia emocional y la comunicación para el manejo efectivo de conflictos. APE: Realizar simulaciones gerenciales y dinámicas de role - playing, ejecutando presentaciones ante audiencias reales y participando en procesos de coaching entre pares académicos. AA: Profundizar en la lectura sobre liderazgo contemporáneo y realizar procesos de autoevaluación continua para identificar áreas de mejora personal.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante fortalecerá competencias gerenciales, demostrando una capacidad real de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y solvencia en la gestión de situaciones corporativas complicadas.
Responsable de implementación	Docente especializado en liderazgo - Coach empresarial (externo) - Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

39. Emprendimiento

Tabla 72
Emprendimiento

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	ASIGNATURA TRANSFORMADA: Emprendimiento digital. Innovación empresarial. Mentalidad emprendedora.
Propuesta de actualización curricular	TRANSFORMACIÓN CLAVE: Emprendimiento digital, startups tecnológicos, modelos de negocio innovadores, design think, lean startup, pitch profesional, financiamiento (crowdfunding, inversión ángel, capital de riesgo).
Herramientas tecnológicas/IA	Utilizar Business Model Canvas y herramientas como Miro o Mural para la generación de ideas, usar ChatGPT como apoyo creativo para el brainstorming y validación de propuestas de valor, Canva para crear Pitch Decks y plataformas de Crowdfunding para comprender el financiamiento colectivo.
Actividades de aprendizaje	ACD: Aplicar técnicas avanzadas de generación de ideas y metodologías como Lean Startup y analizar casos de startups locales e internacionales. APE: Desarrollar una idea de negocio hasta la elaboración de un Producto Mínimo Viable (MVP) y realizar presentaciones tipo Pitch utilizando herramientas digitales AA: Profundizar en la lectura sobre emprendimiento moderno y participar en espacios de Networking o eventos del ecosistema emprendedor.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante identifica oportunidades de negocio, desarrolla ideas innovadoras y gestiona proyectos emprendedores con mentalidad de crecimiento.
Responsable de implementación	Docente especializado en emprendimiento-Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

40. Trabajo de Titulación e Integración Curricular

Tabla 73

Trabajo de Titulación e Integración Curricular

Elemento	Descripción
Competencia a fortalecer	Integración de competencias de la carrera. Investigación o intervención de calidad. Contribución al conocimiento o solución de problemas generando soluciones concretas a problemas del entorno empresarial mediante la investigación aplicada, el emprendimiento o la consultoría, aportando valor real al sector productivo y al conocimiento académico
Propuesta de actualización curricular	Facilitar diversas modalidades de titulación como proyectos de investigación aplicada, planes de negocio para emprendimientos, consultorías empresariales externas y proyectos de innovación bajo la metodología de investigación acción.
Herramientas tecnológicas/IA	Integrar las herramientas utilizadas durante la carrera, incluyendo gestores bibliográficos Mendeley o Zotero y software estadístico. Se permite el uso supervisado de ChatGPT para organizar ideas y Word o LaTeX para la redacción técnica.
Actividades de aprendizaje	ACD: Recibir tutorías para el seguimiento metodológico y participar en seminarios donde se revisen avances, técnicas de redacción científica y criterios de validación de resultados. APE: Desarrollo del proyecto en contextos reales. AA: Redacción del documento, preparación de defensa.
Resultado de aprendizaje esperado	El estudiante desarrolla un proyecto de titulación de calidad que integra competencias y contribuye al desarrollo del conocimiento.
Responsable de implementación	Tutor académico designado - Coordinador de Carrera

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Nota: Actualización de la malla curricular

5.10. Conclusiones de la propuesta

La propuesta de estrategias para la actualización curricular del perfil profesional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar establece una respuesta directa y basada a las brechas identificadas entre la formación académica actual y las demandas del mercado laboral. Las cinco estrategias desarrolladas atienden de manera general los principales hallazgos de la investigación, respondiendo específicamente a las necesidades identificadas en encuestas aplicadas a empresas y graduados.

5.10.1. Integración de hallazgos y estrategias propuestas.

Cada técnica aborda una necesidad específica, lo que hace que esta propuesta sea efectiva:

Tabla 74

Integración de hallazgos y estrategias propuestas.

Estrategia	Hallazgo Identificado	% Empresas/Graduados	Respuesta Propuesta	Resultado Esperado
1. Actualización de Metodologías de Enseñanza	Demanda de competencias blandas:	93% (liderazgo)	Incorporar ABP, casos reales, simulaciones y debates desde Nivel I	Graduados con competencias blandas consolidadas y aplicables
	liderazgo, comunicación,	79% (comunicación)		
	resolución de problemas,	79% (trabajo en equipo)		
	trabajo en equipo	93% (resolución de problemas)		
2. Integración de IA y Software Especializado	Demanda de competencias tecnológicas emergentes:	50% requiere tecnología	Integración transversal de Excel avanzado, Power BI, ChatGPT, análisis estadístico en todos los niveles	Profesionales con dominio de herramientas contemporáneas sin requerir capacitación complementaria
	herramientas digitales,	Tendencia creciente		
	IA, análisis de datos			

3. Microcertificaciones	Necesidad de validación verificable de competencias adquiridas	Empleadores buscan diferenciadores en candidatos.	Portafolio digital con 8 certificaciones mínimas (4 digitales, 2 blandas, 2 técnicas).	Graduados con evidencia demostrable de competencias que diferencia CV tradicional Al finalizar la carrera, el
4. Prácticas Preprofesionales Extendidas	Principal barrera de inserción laboral: La falta de experiencia previa	82% (dificultad por experiencia) 79% (empresas requieren experiencia).	Reestructurar prácticas progresivas: 360 horas totales distribuidas en ciclos IV-VII.	estudiante cuenta con experiencia laboral comprobable y referencias empresariales.
5. Fomento del Emprendimiento	Alternativa válida de inserción laboral	29% de graduados emprende.	Fortalecer el pensamiento emprendedor desde el Nivel I, aplicando metodologías como Lean Startup y el desarrollo de pitch profesional.	Graduados preparados para crear y consolidar proyectos empresariales sostenibles.

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

5.10.2. Evidencia de validez de la propuesta

La propuesta no es especulativa ni basada en recomendaciones genéricas de literatura, sino fundamentada en evidencia empírica sólida recolectada en la provincia de Bolívar:

- El 64% de las empresas del sector servicios ha contratado graduados de la UEB en los últimos tres años
- El 100% de los trabajadores califica el desempeño de los graduados UEB como bueno (33%) o excelente (67%)
- El 0% de compañeros calificó el desempeño como deficiente

La evidencia demuestra que los cimientos teóricos de la UEB son fuertes y adecuado, sin embargo, los graduados enfrentan obstáculos prácticos al intentar ingresar al mercado, derivados de la falta de experiencia y la exigencia de competencias digitales emergentes. Las cinco estrategias han sido diseñadas para solucionar estos desajustes operativos, complementando la formación tradicional con las habilidades actuales que demanda el entorno empresarial, pero manteniendo la solidez doctrinaria de la profesión

5.10.3. Impacto Esperado de la Implementación

Tabla 75
Impacto Esperado de la Implementación

Tenedor de apuestas	Impactos Específicos	Indicadores cuantificables	Meta 2028
Estudiantes y Graduados	• Incremento tasa de empleabilidad	Tasa empleabilidad	75%
	• Reducción del tiempo de inserción laboral	Tiempo inserción (meses) % en roles estratégicos	3-4 60%
	• Acceso a posiciones estratégicas	Satisfacción con formación	4.5/5
	• Confianza profesional al egreso	Reingreso laboral	80%
	• Empleabilidad sostenible		
Universidad Estatal de Bolívar	• Cumplimiento de indicadores CACES	Indicadores pertinencia	Cumple 100%
	• Fortalecimiento de la reputación institucional	Reconocimiento regional	Referencia regional
	• Mejora en acreditación	Puntaje acreditación	+15 puntos
	• Retroalimentación sistemática	Informes pertinencias anuales	3 informes
	• Vinculación efectiva institucionalizada	Convenios activos	15 convenios

Sector Productivo (Bolívar)	• Acceso a profesionales con perfil específico	Profesionales contratados	150+ anuales
	• Reducción capacitación inicial	Costo capacitación inicial	-30%
	• Retención talento local	Talento retenido	80%
	• Mejora competitividad empresarial	Innovación empresarial	Mayor
	• Impulso ecosistema emprendedor	Nuevos emprendimientos	+10 anuales

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

La demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar existe y es significativa, la calidad de los graduados está validada por el mercado laboral que aprueban su desempeño. Las estrategias de mejora están plenamente identificadas y fundamentadas en evidencia empírica. Se ha demostrado que la modernización hacia la IA, la sostenibilidad Empresas B y las finanzas avanzadas es factible con una inversión mínima optimizando los recursos tecnológicos existentes.

Lo único que falta es la decisión institucional de ejecutar este cambio y la voluntad sostenida de mantener el rumbo frente a los desafíos del entorno la estructura está lista solo requiere el aval para su implementación.

Los graduados de 2028, 2029 y 2030 merecen egresar no solo con un título, sino con la certeza de que poseen las competencias que el mercado laboral contemporáneo exige actualmente. Esta propuesta garantiza que cada estudiante pueda demostrar su valor de forma objetiva mediante certificaciones, proyectos reales y dominio tecnológico

CONCLUSIONES

- Existe una demanda ocupacional real para los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la provincia de Bolívar, principalmente en el sector servicios del cantón Guaranda, donde las entidades financieras y las instituciones públicas representan los principales espacios de inserción laboral.
- Se ha demostrado que un número importante de empresas han contratado en los últimos años, graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UEB, y han valorado su desempeño de manera positiva. Esto respalda la pertinencia básica del perfil profesional y demuestra que los graduados cuentan con las capacidades necesarias para cumplir con las demandas del contexto laboral.
- Se determina que los requisitos que más influyen en la contratación son la experiencia laboral previa y la posesión de títulos registrados no obstante el mercado prioriza el dominio de competencias técnicas con habilidades blandas donde se destacan el liderazgo y gestión de equipos, resolución problemas bajo presión, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, y el manejo avanzado de herramientas tecnológicas.
- A pesar que un número importante de los graduados se encuentra trabajando, aún existe un grupo que enfrenta dificultades para conseguir empleos formales. Esto debido a la falta de experiencia, limitada oferta de vacantes y la necesidad de fortalecer competencias tecnológicas, lo que pone en evidencia una diferencia entre las exigencias del mercado y la formación académica.
- Los empleadores coinciden en que la principal debilidad de la formación radica en la insuficiencia de prácticas en entornos reales, esta carencia se traduce directamente en la barrera de “falta de experiencia”, dificultando el ingreso de los nuevos profesionales al mercado laboral
- Se confirma que la propuesta de actualización curricular, basada en metodologías activas, integración de herramientas digitales e inteligencia artificial, fortalecimiento de prácticas preprofesionales y emprendimiento, se alinea con las demandas del mercado laboral y los lineamientos de pertinencia

de la educación superior ecuatoriana, proyectándose como mecanismo adecuado para mejorar la empleabilidad de los graduados.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones desde el punto de vista metodológico

- Se recomienda que futuras investigaciones sobre la demanda ocupacional de profesionales en Administración de Empresas, consideren un mayor tamaño de la muestra y refuercen la aplicación de métodos de muestreo probabilístico, asimismo como de métodos cualitativos (entrevistas en profundidad, grupos focales con empleadores y graduados), con el propósito de obtener una visión más detallada de las necesidades del mercado laboral y de la trayectoria profesional de los graduados.
- Se recomienda desarrollar investigaciones de seguimiento a graduados durante varios años después, con el propósito de analizar la evolución de su situación laboral en el tiempo, que nuevas habilidades requieren según las exigencias de su trabajo y qué tipo de capacitación adicional necesitan esto permitirá identificar si las modificaciones realizadas en la malla curricular influyen de manera positiva en sus posibilidades de conseguir empleo como en el crecimiento dentro del ámbito profesional.

Recomendaciones desde el punto de vista académico

- Se recomienda a las autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar y a la coordinación de la carrera de Administración de Empresas considerar la aplicación progresiva de la propuesta de actualización curricular diseñada en este trabajo, organizando su ejecución por etapas y de acuerdo con las posibilidades institucionales.
- Se recomienda implementar un sistema permanente de seguimiento a graduados y de evaluación de empleadores este mecanismo debe permitir la obtención información periódica sobre la inserción laboral y el nivel de satisfacción con la formación recibida estos resultados servirán como un insumo central para la actualización constante del perfil de egreso y la malla curricular asegurando así que la carrera responda siempre a las nuevas demandas del mercado.
- Se recomienda a los docentes de la carrera fortalecer la integración de casos reales y simulaciones empresariales, así como el desarrollo de proyectos con organizaciones locales y evaluaciones por competencias en sus asignaturas permitiendo que los estudiantes desarrollen de manera progresiva las

competencias técnicas, digitales y habilidades blandas que el sector productivo demanda como prioridad

Recomendaciones prácticas

- A la carrera de Administración de Empresas se recomienda consolidar y ampliar convenios de cooperación con cooperativas de ahorro y crédito, instituciones financieras, entidades públicas y empresas del sector servicios de la provincia de Bolívar, con el fin de asegurar plazas suficientes y diversificadas para prácticas preprofesionales, pasantías y posibles inserciones laborales, priorizando áreas críticas como finanzas, gestión comercial, marketing y administración general.
- Se recomienda impulsar el emprendimiento y la innovación dentro de la carrera, para que los graduados cuenten con el acompañamiento necesario si deciden iniciar sus propios emprendimientos como alternativa de inserción laboral y generación de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Admin. (24 de agosto de 2020). *BYJUS*. Obtenido de BYJUS:
<https://byjus.com/maths/extrapolation/>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Becker, G. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National Bureau of Economic Research*. Londres.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- CACES. (2024). Criterios de evaluación del Entorno de Aprendizaje para los programas de posgrado en el campo de., (pág. 37).
- CACES. (2024). *MODELO DE EVALUACIÓN*. QUITO.
- Castillo, C. S. (14 de Mayo de 2024). *Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Técnica de Machala: periodo 2018-2022*. Obtenido de <https://repositorio.utmachala.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4411f99b-0f19-44ce-9067-d1639728cfa4/content>

- Centeno, J., Gutiérrez, M. J., Regalado, G., & Villavicencio, E. (2024). *Informe sobre las perspectivas y desafíos laborales para la juventud en Ecuador*.
- Centeno, J., Gutiérrez, M. J., Regalado, G., & Villavicencio, E. (2024). *Informe sobre las perspectivas y desafíos laborales para la juventud en Ecuador*.
- CEPAL. (2024). *Espacios de oportunidades para promover el empleo juvenil, la inclusión laboral y el desarrollo sostenible*. Obtenido de https://www.elibro.com/docs/investigaciones/CEPAL_2024_Empleo_S2401014_es.pdf
- CEPAL. (2024). *Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina La educación y la formación para el trabajo como eje clave*. Mariana Huepe.
- CEPAL. (2024). *Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina La educación y la formación para el trabajo como eje clave*. Mariana Huepe .
- CEPAL. (2025). *Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina La educación y la formación para el trabajo como eje clave*. Mariana Huepe.
- CHIAVENATO, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración Decima Edicion*. Mexico: MCGRAWHILL.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la admnistracion* . México: McGrawHill.
- concienciadigital. (2022). *Relación entre la educación superior y las demandas del mercado laboral caso ESPOCH*. concienciadigital. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/download/2233/5501/>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.

Dávila Newman, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Venezuela: Laurus .

Escudero Nahón, A., & García Ramírez, T. (2017). *Cerrando la brecha de las competencias profesionales genéricas. Un estudio de Teoría Fundamentada*. Revista Iberoamericana de Educación. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/download/1354/2430/694>

Falconí, M. D. (2022). *Análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial, período 2020–2021*.

Falconí, M. D. (2022). *Análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG en el campo empresarial, período 2020–2021*.

Ferrero, I. A. (2022). *LA DEMANDA DE TRABAJO* .

Foro Económico Mundial. (2023).

Francisco N. Rodríguez C. (2007). *GENERALIDADES ACERCA DE LAS TECNICAS DE INVESTIGACION CUANTITATIVA*. Bogota: Corporación Universitaria Unitec.

García, M. P., & García Meseguer, M. (2012). *Metodos de investigacion*. Murcia, España.

Grace , G. C., Sandoval, D., & Del Pozo , D. (2025). *Amenidades y migración interna: Caso ecuatoriano*. INEC.

Huepe, M. (2024). Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina La educación y la formación para el trabajo como eje clave. En *Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina La educación y la formación para el trabajo como eje clave*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/846790fb-eb41-41b3-ba0a-e7dd80347bd7/content>

Medina Romero , M. Á., Hurtado Tiza, D. R., Muñoz Murillo, J. P., Ochoa Cervantes , D. O., & Ordoñez Izundegui, G. (2023). *MÉTODO MIXTO DE INVESTIGACION CUANTITATIVO Y CUALITATIVO*. INUDI PERÚ.

OIT. (2024). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024*.

OIT. (2024). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024*.

Ortiz, L. (3 de Abril de 2025). *PRIMICIAS*. Obtenido de PRIMICIAS: <https://www.primicias.ec/revistagestion/analisis/estudios-sueldo-jovenes-ecuador-92731/>

Pincay, L. J. (2024). *Administración de Empresas caracterización y fundamentos*.

PINEDA LÓPEZ, R. D., MORENO BASTIDAS , G. R., & MANCIATI ALARCÓN, R. X. (2021). *Inserción Laboral de los Graduados de Ingeniería Comercial / Administración de Empresas de las Universidades Categorías A y B de la Provincia de Pichincha – Ecuador*.

- Ponce, Q. &. (20 de Febrero de 2024). Quevedo & Ponce - Noticias Legales. *Salvaguardar el Secreto Empresarial en el ámbito de la Propiedad Intelectual en el Ecuador*. Obtenido de <https://quevedoponce.com/el-secreto-empresarial-en-la-propiedad-intelectual/>
- Reglamento de Régimen Académico . (2022). *Reglamento de Régimen Académico* . Quito.
- Rubio, J. C. (2020). *A Web-Based Approach to Measure Skill Mismatches and Skills Profiles for a Developing Country*.
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill Education.
- Sánchez Macías, R. A., Yacchirema Taraguay , I. M., & Bosquez Bárcenas, V. A. (2022). *Retos en la Educación Superior: caso Carrera de Administración de Empresas, Universidad Estatal de Bolívar*.
- SELA. (24 de Agosto de 2023). Obtenido de SELA: <https://www.sela.org/cepal-y-oit-bajo-crecimiento-economico-en-america-latina-afectara-calidad-del-empleo/>
- Shine, I. (25 de Abril de 2025). *The World Economic Forum*. Obtenido de The World Economic Forum: <https://es.weforum.org/stories/2025/04/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-cerrar-la-brecha-de-habilidades-digitales-para-atender-a-la-demanda-de-las-empresas/#:~:text=Tambi%C3%A9n%20existe%20una%20necesidad%20creciente,las%20operaciones%2>

Soloaga, P. S. (2024). *DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: PERSPECTIVAS DE ESTUDIANTES, EGRESADOS Y DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD CHILENA*. doi:10.4151/07189729-Vol.63-Iss.2-Art.1558

The World Economic Forum. (12 de Enero de 2023). Obtenido de The World Economic Forum: <https://es.weforum.org/stories/2023/01/educacion-4-0-estas-son-las-3-habilidades-que-necesitaran-los-estudiantes-para-los-trabajos-del-futuro/>

The World Economic Forum. (30 de Abril de 2023). Obtenido de The World Economic Forum: <https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/>

Ulcuango, K. B. (2025). *El Emprendimiento como solución al desempleo Juvenil*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30464/1/UPS-GT006447.pdf>

UNESCO. (2021). *REIMAGINAR JUNTOS NUESTROS FUTUROS*.

Yépez Holguín, J. M., Faggioni Coombo, K., Ortíz Chóez, G., & De Lourde Loaiza Massuh, E. M. (2025). *Pertinencia de la oferta académica universitaria respecto al mercado laboral ecuatoriano: un análisis predictivo*. Guayaquil

Vizcaino Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (10 de Agosto de 2023). *Ciencia Latina*. Obtenido de Ciencia Latina: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

ANEXOS

Anexo A. Cronograma

Tabla 76
Cronograma de Gantt.

No.	Actividades	MES	MES 1 (OCTUBRE)				MES 2 (NOVIEMBRE)				MES 3 (DICIEMBRE)			
		SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Formulación del proyecto de investigación.													
2	Descripción del problema													
3	Formulación del problema													
4	Preguntas de Investigación													
5	Justificación													
6	Objetivo: General y Específico													
7	Idea a defender													
8	MARCO TEÓRICO													
9	Antecedentes													
10	Científico													
11	Conceptual													
12	Legal													
13	Georeferencial													
14	METODOLOGÍA													
15	Tipos de Investigación													
16	Enfoques de Investigación													
17	Métodos de Investigación													
18	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos													
19	Universo Población y Muestra													
20	Procesamiento de la Información													
21	RESULTADOS													
22	Análisis e Interpretación													

Anexo B. Presupuesto Ejecutado.

Tabla 77

Presupuesto ejecutado

Detalle	Cantidad	Precio unitario	Precio total
Cuaderno	2	1\$	2\$
Carpeta	4	1\$	4\$
Esferos	6	0,50	3\$
Almuerzo	40	2.75\$	110\$
Pasajes	180	0.30	54\$
Anillado	4	5\$	20\$
Planes Internet	2	15\$	30\$
Impresiones	500	0,05	25\$
Total			248\$

Elaborado por: Chenoa Ango; Isaac Valverde

Anexo C. Instrumentos de recopilación de Datos

Encuesta 1. Empresas

Anexo 1

Encuesta 1 Empresas



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión
Empresarial e Informática



Reciba un cordial saludo. La presente encuesta forma parte de un estudio académico desarrollado por la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar (UEB), cuyo propósito es analizar la demanda laboral y las competencias profesionales que las empresas requieren de los graduados en Administración de Empresas.

Agradecemos profundamente su colaboración al brindarnos información valiosa que contribuirá al fortalecimiento de la formación profesional de nuestros estudiantes y futuros egresados.

Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y responda con la mayor objetividad posible. Los datos recolectados serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente con fines académicos y de investigación.

I. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa: _____

1. Sector económico:

(...) Comercial (...) Industrial (...) Servicios (...) Agropecuario

(...) Otro: _____

2. Ubicación (cantón): _____

II. REQUISITOS Y PROCESO DE CONTRATACIÓN

3. ¿Cuáles son los requisitos solicitados a postulantes para la empresa?

Seleccione las opciones que considere.

- Experiencia en el cargo
- Competencias y habilidades blandas
- Títulos inscritos en la SENECYT
- Buena presencia
- Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos)
- Aprobación de pruebas Psico-técnicas
- Certificación de competencias laborales SECAP
- Idiomas extranjeros

- Movilidad propia
- Otros _____

4. ¿Cuáles son los canales de reclutamiento que utiliza su empresa para la contratación de personal?

Seleccione las opciones que considere.

- Recomendaciones personales
- Redes sociales de la empresa
- Página web de la empresa
- Avisos en las inmediaciones de la empresa
- Ministerio de Trabajo (Encuentra Empleo)
- Ferias de Empleos
- Otro canal _____

III. DEMANDA LABORAL

5. ¿En los últimos 3 años, su empresa ha contratado profesionales titulados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar?

- Sí
- No

6. En caso de haber respondido "NO" en la pregunta anterior, indique la razón principal por la cual no ha contratado profesionales de la UEB. *Seleccione las opciones que considere.*

- No se han presentado vacantes disponibles en el área administrativa.
- No hemos recibido postulaciones (hojas de vida) de graduados de la UEB.
- El perfil de los postulantes no cumplía con la experiencia o competencias requeridas.
- Preferencia por perfiles de otras universidades.
- Otro: _____

7. En caso de haber respondido "Sí" en la pregunta 5; ¿Cómo califica el desempeño general de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar contratados en su empresa

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Deficiente

8. ¿Alguno de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Administración de Empresas ha sido contratado luego que realizó sus prácticas preprofesionales en su empresa?

- Sí
- No

9. ¿Cuáles son las vacantes más difíciles de cubrir dentro de su empresa?
Seleccione las opciones que considere.

- Vendedores o ejecutivos comerciales
- Asistentes o auxiliares administrativos
- Analistas de gestión o de planificación
- Coordinadores o supervisores de área
- Consultores organizacionales o asesores empresariales
- Gestores de talento humano
- Analistas financieros
- Directores o gerentes administrativos
- Profesionales en marketing y desarrollo empresarial

IV. COMPETENCIAS Y HABILIDADES

10. Seleccione las competencias que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa:

Seleccione las opciones que considere.

- Liderazgo y gestión de equipos
- Pensamiento crítico y analítico
- Creatividad e innovación en la mejora de procesos
- Planeación estratégica y toma de decisiones acertadas
- Competencias digitales y manejo de herramientas tecnológicas
- Ética profesional y compromiso organizacional
- Capacidad para gestionar proyectos empresariales o comerciales
- Orientación a resultados y mejora continua

11. Seleccione las habilidades que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa:

Seleccione las opciones que considere.

- Comunicación clara y efectiva
- Trabajo en equipo y cooperación
- Responsabilidad y cumplimiento de tareas
- Adaptabilidad al cambio y resiliencia
- Organización, manejo del tiempo y planificación
- Capacidad para resolver problemas bajo presión
- Empatía y habilidades interpersonales

V. PERCEPCIÓN SOBRE LOS PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

12. ¿Qué aspectos considera que deberían fortalecerse en la formación universitaria de estos profesionales?

Seleccione las opciones que considere.

- Prácticas empresariales
- Innovación y emprendimiento
- Competencias tecnológicas
- Comunicación y liderazgo
- Idiomas extranjeros
- Ética y responsabilidad profesional
- Otro _____

13. ¿Qué resultados de aprendizaje y competencias profesionales considera necesarias para el futuro desempeño del profesional en Administración de Empresas?

Seleccione las opciones que considere.

- Capacidad de liderazgo, gestión y toma de decisiones estratégicas.
- Pensamiento crítico, analítico y creativo para resolver problemas organizacionales.
- Innovación, emprendimiento y adaptación a los cambios del entorno empresarial.
- Uso de herramientas tecnológicas, inteligencia artificial y análisis de datos para la gestión empresarial.
- Comunicación efectiva, trabajo en equipo y habilidades interpersonales.
- Compromiso ético, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental en la gestión empresarial.
- Capacidad de investigación y mejora continua en los procesos administrativos.
- Otro:** _____

Encuesta 2 Graduados 2023-2024

Anexo 2.

Encuesta 2 Graduados 2023-2024



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



Estimado/a graduado/a de la carrera de Administración de Empresas de la UEB, Gracias por participar en esta encuesta cuyo objetivo es analizar la demanda ocupacional de los profesionales en Administración de Empresas de la UEB en el año 2025.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta y seleccione la respuesta con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas serán confidenciales y sólo se utilizarán con fines de investigación.

Preguntas

SECCIÓN I. DATOS GENERALES

1. Genero

- Masculino
- Femenino
- LGTBIQ+

2. Año de graduación

- 2023
- 2024

SECCIÓN II. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

3. Actualmente, ¿usted tiene un empleo o una actividad en la que percibe ingresos)?

- Sí
- No

(Si respondió "No" continúe con la pregunta 12-13-17-18-19)

4. En caso de haber respondido "Sí"; ¿En qué ubicación geográfica se encuentra la empresa o institución donde trabaja actualmente?

- Provincia de Bolívar
- Otras provincias del Ecuador
- Fuera del país

5. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?

- Empleado(a) tiempo completo
- Empleado(a) medio tiempo
- Emprendiendo / dueño(a) de negocio

6. ¿Su empleo actual está relacionado con su título profesional en Administración de Empresas?

- Sí
- No

En caso de haber respondido “No”, Escriba el nombre de su puesto de trabajo actual

7. En caso de haber respondido “Sí”; ¿En qué tiempo logró acceder empleo vinculado a su título profesional en Administración de Empresas?

- Menos de 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 2 años
- Más de 2 años

8. ¿Cuál es el tipo de empresa o institución en la que se encuentra trabajando?:

- Empresa privada
- Institución pública
- Organización no gubernamental (ONG)
- Mixta
- Negocio o empresa propia

9. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?:

- Comercio
- Servicios profesionales
- Finanzas
- Industrias
- Salud
- Agricultura
- Gobierno
- ONG
- Tecnología
- Otro _____

10. ¿En qué área funcional se desempeña usted principalmente?

- Dirección o gerencia general
- Emprendimiento o gestión de negocio propio
- Administración y planificación
- Finanzas y contabilidad
- Recursos humanos
- Marketing y ventas
- Atención al cliente
- Auditoría
- Otro.....

11. ¿Cómo consiguió su empleo actual?

- Contactos personales
- Empezando por cuenta propia
- Plataformas de empleo
- Postulación directa a empresas
- Por estar en prácticas/pasantía antes

SECCIÓN III. COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES

12. Seleccione las competencias que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.

- Liderazgo y gestión de equipos
- Pensamiento crítico y analítico
- Creatividad e innovación en la mejora de procesos
- Planeación estratégica y toma de decisiones acertadas
- Competencias digitales y manejo de herramientas tecnológicas
- Ética profesional y compromiso organizacional
- Capacidad para gestionar proyectos empresariales o comerciales
- Orientación a resultados y mejora continua

13. Seleccione las habilidades que considera usted más importantes para que un profesional en Administración de Empresas sea contratado.

- Comunicación clara y efectiva
- Trabajo en equipo y cooperación
- Responsabilidad y cumplimiento de tareas
- Adaptabilidad al cambio y resiliencia
- Organización, manejo del tiempo y planificación
- Capacidad para resolver problemas bajo presión
- Empatía y habilidades interpersonales

SECCIÓN IV. FORMACIÓN ACADÉMICA Y PERCEPCIONES

14. Considera que su formación profesional en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo era:

- Muy adecuada
- Adecuada
- Poco adecuada
- Nada adecuada

15. En general ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación que ha recibido de la UEB para desempeñarse en su puesto de trabajo actual?

- Completamente satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Completamente insatisfecho

16. ¿Su profesión tiene las competencias necesarias para su actual trabajo?

- Si
- No

En caso de haber respondido “No”, indique cuáles considera que son las competencias que le hacen falta para un mejor desempeño:

.....
.....

SECCIÓN V. EXPECTATIVAS Y DESAFÍOS LABORALES

17. A su criterio, ¿cuál considera que es el principal obstáculo para la inserción laboral de los graduados de la carrera?

- Falta de experiencia laboral
- Saturación del mercado laboral local (Pocas vacantes)
- Falta de especialización o posgrado
- Manejo de Idiomas
- Desconocimiento de herramientas técnicas actuales (Software, TICs, etc.)
- Otro

18. Actualmente, ¿se encuentra realizando o ha realizado alguna especialización, curso o posgrado relacionado con su carrera?

- Si
- No

En caso de haber respondido “No”; indique en qué área (19) le gustaría continuar su formación o especializarse:

19. En caso de haber respondido “Si”; Indique el área o tema de especialización:

- Administración y gestión empresarial
- Finanzas o contabilidad
- Marketing o gestión comercial
- Recursos humanos o talento humano
- Emprendimiento y desarrollo empresarial
- Innovación y transformación digital
- Liderazgo y dirección estratégica
- Otro: _____

Anexo D. Evidencias de la aplicación de Encuestas

Figura 35

Evidencia de encuestas aplicadas.



Anexo E. Matriz de componentes metodológicos

TEMA: "Estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas, de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025"										
1. Para trabajar el componente metodológico										
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA FECHAS	EVIDENCIAS	RESPONSABLES
¿Cuál es el nivel de demanda ocupacional y las competencias requeridas por el mercado laboral para los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la provincia de Bolívar, año 2025?	Analizar la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la Provincia de Bolívar, año 2025, con el fin de conocer su nivel de inserción laboral y competencias más requeridas por el mercado.	1. Identificar los principales sectores económicos y áreas funcionales que generan la demanda de profesionales en Administración de Empresas en la Provincia de Bolívar.	Investigación descriptiva	Método analítico	Entrevista semiestructurada	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la Encuesta • Aplicación de la Encuesta • Interpretación de los resultados • Análisis y Discusión de los resultados 	En el mes de Septiembre se realizó el capítulo I, II del proyecto de investigación.	Encuesta aplicada a los Gerentes y Graduados	Chenoa Anabel Ango Tigse.
		2. Determinar las competencias y habilidades (técnicas y blandas) más valoradas y requeridas por el sector empresarial de la Provincia de Bolívar.		Método inductivo				En el mes de Octubre se elaboró el capítulo III del proyecto de investigación.		
		3. Evaluar el nivel de empleabilidad y las principales dificultades de inserción laboral que enfrentan los graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la UEB.	Investigación de Campo	Método deductivo				En el mes de Sosembre y Diciembre se elaboró el capítulo IV, la propuesta, conclusiones y recomendaciones.		
		4. Establecer estrategias de mejora para la actualización curricular del perfil profesional que permitan mejorar la inserción laboral de los graduados de la UEB.								

Anexo C Matriz de marco conceptual y científico

2. Para trabajar el marco conceptual - marco científico				
Objetivo General	Objetivos Específicos	Postura/enfoque teórico	Estado de la cuestión/categoría	Indicadores
Analizar la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la Provincia de Bolívar, año 2025, con el fin de conocer su nivel de inserción laboral y competencias más requeridas por el mercado	1. Identificar los principales sectores económicos y áreas funcionales que generan la demanda de profesionales en Administración de Empresas en la Provincia de Bolívar.	Variable independiente: Perfil profesional del Administrador de Empresas.	Encuesta	Sector económico de contratación
	2. Determinar las competencias y habilidades (técnicas y blandas) más valoradas y requeridas por el sector empresarial de la Provincia de Bolívar.			Variable dependiente: Demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas.
		Competencias técnicas requeridas (finanzas, planificación, gestión estratégica)		
	3. Evaluar el nivel de empleabilidad y las principales dificultades de inserción laboral que enfrentan los graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la UEB.	Indicadores:		
4. Establecer estrategias de mejora para la actualización curricular del perfil profesional que permitan mejorar la inserción laboral de los graduados de la UEB.				

Anexo D Matriz de análisis y discusión de resultados

Nro. Pregunta	Pregunta	Tesis citada o artículo	Autores	Año	Aporte y discusión al resultado	Observación
1	¿Qué sectores económicos y qué áreas son las que más están requiriendo a estos profesionales?	1. Bajo crecimiento económico en América Latina afectará calidad del empleo.	1. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA)	2023	Confirmamos la terciarización de la economía en Guaranda (100% servicios). Evidenciamos una fuga de talento del 60%, corroborando la tesis de Grace et al. sobre movilidad hacia mayor actividad económica. Sostenemos que la baja retención local se debe al escaso dinamismo laboral que advierte la CEPAL. Validamos la brecha de competencias que mencionan Escudero y Concienciadigital al detectar déficits en perfiles financieros especializados	
		2. Amenidades y migración interna: Caso ecuatoriano	2. Grace, Sandoval, & Del Pozo.	2025		
		3. Espacios de oportunidades para promover el empleo juvenil, la inclusión laboral y el desarrollo sostenible.	3. CEPAL.	2024		
		4. Cerrando la brecha de las competencias profesionales genéricas. Un estudio de Teoría Fundamentada.	4. Escudero Nahón & García Ran	2017		
		5. Relación entre la educación superior y las demandas del mercado laboral caso ESPOCH	5. Concienciadigital	2022		
2	¿Cuál es el nivel de empleabilidad y qué principales dificultades de inserción enfrentan los graduados?	1. El Emprendimiento como solución al desempleo Juvenil.	1. Ulcuango.	2025	Identificamos que el emprendimiento (22%) es nuestra alternativa ante los costos sociales del desempleo que analiza Ulcuango. Demostramos que nuestra principal barrera es la falta de experiencia (82%), coincidiendo con el desajuste estructural nacional reportado por Ortiz. Advertimos, junto con Huepe, que la percepción de saturación del mercado	
		2. Estudios sobre sueldo de jóvenes en Ecuador.	2. Ortiz (Primicias).	2025		
		3. Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina	3. Huepe (CEPAL)	2024		
3	¿Qué competencias y habilidades (técnicas y blandas) son más valoradas por el sector empresarial?	1. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: cerrar la brecha de habilidades digitales.	1. Shine (WEF).	2025	Evidenciamos que el liderazgo es nuestra competencia suprema (93%), alineándonos con la necesidad de habilidades blandas proyectada por Shine y Soloaga. Corroboramos con el WEF que la resolución de problemas bajo presión (93% para empresas) es la habilidad cognitiva fundamental de la "Educación 4.0".	
		2. Desarrollo de la competencia de liderazgo en la educación superior: perspectivas de estudiantes, egresados y docentes	2. Soloaga.	2024		
		3. Educación 4.0: estas son las 3 habilidades que necesitarán los estudiantes para los trabajos del futuro.	3. The World Economic Forum	2023		
4	¿De qué manera la información sobre la demanda laboral incide en la planificación curricular? (Obj. 4)	1. Informe sobre el futuro del empleo 2023	1. World Economic Forum	2023	Proponemos la actualización curricular basada en IA y tecnología (50% de interés empresarial). Reconocemos con el WEF que estas herramientas serán el motor de transformación para el 75% de las organizaciones	

Anexo E Matriz de seguimiento de fuentes consultadas

5. Para realizar seguimiento de las fuentes consultadas

Nro.	Tipo de fuente consultada	Tema	Autores	Año	Aspectos del documento que aporta al Estado de arte	Citación normas APA	Referencias Normas APA
1	Web	Extrapolación de datos	Admin (BYJUS)	2020	Nosotros definimos técnicamente la proyección de tendencias numéricas.	(Admin, 2020)	<u>Admin. (24 de agosto de 2020). BYJUS. Obtenido de BYJUS: https://byjus.com/maths/extrapolation/</u>
2	Libro	Metodología científica	Arias, F. G.	2012	Nosotros fundamentamos el diseño de nuestra investigación de campo.	(Arias, 2012)	Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica (6 ^a ed.). Caracas: Editorial Episteme.
3	Libro	Capital humano	Becker, G.	1964	Nosotros sustentamos la relación entre educación y productividad económica.	(Becker, 1964)	Becker, G. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis. Londres.
4	Libro	Métodos de investigación	Bernal, C.	2010	Nosotros basamos nuestro proceso analítico de descomposición de datos.	(Bernal, 2010)	Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
5	Informe	Evaluación de posgrado	CACES	2024	Nosotros alineamos nuestra evaluación con los criterios oficiales de calidad.	(CACES, 2024)	CACES. (2024). Criterios de evaluación del Entorno de Aprendizaje. (pág. 37).

6	Informe	Modelo de evaluación	CACES	2024	Nosotros vinculamos la pertinencia académica con el seguimiento a graduados.	(CACES, 2024)	CACES. (2024). MODELO DE EVALUACIÓN. QUITO.
7	Repositorio	Empleabilidad UTMACH	Castillo, C. S.	2024	Nosotros contrastamos las dificultades de localización de graduados.	(Castillo, 2024)	Castillo, C. S. (2024). Empleabilidad y situación laboral de graduados UTMACH.
8	Informe	Desafíos juveniles	Centeno, J., et al.	2024	Nosotros evidenciamos el desfase entre planes de estudio y realidad laboral.	(Centeno et al., 2024)	Centeno, J., et al. (2024). Informe desafíos laborales para la juventud en Ecuador.
9	Informe	Desafíos juveniles	Centeno, J., et al.	2024	Nosotros diagnosticamos la falta de enfoque práctico en la educación nacional.	(Centeno et al., 2024)	Centeno, J., et al. (2024). Informe desafíos laborales para la juventud en Ecuador.
10	Informe	Empleo y sostenibilidad	CEPAL	2024	Nosotros analizamos los obstáculos regionales para acceder a empleos de calidad.	(CEPAL, 2024)	CEPAL. (2024). Espacios de oportunidades para promover el empleo juvenil.
11	Informe	Prospectiva laboral	CEPAL (M. Huepe)	2024	Nosotros fundamentamos la necesidad de competencias digitales para la inclusión.	(CEPAL, 2024)	CEPAL. (2024). Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina.
12	Informe	Formación para el trabajo	CEPAL (M. Huepe)	2024	Nosotros identificamos la tendencia regional de informalidad en jóvenes.	(CEPAL, 2024)	CEPAL. (2024). Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina.

13	Informe	Educación y trabajo	CEPAL (M. Huepe)	2025	Nosotros justificamos la actualización de mallas hacia el cambio constante.	(CEPAL, 2025)	CEPAL. (2025). Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina.
14	Libro	Teoría de administración	Chiavenato, I.	2019	Nosotros definimos el perfil profesional como lo que el profesional sabe hacer.	(CHIAVENATO, 2019)	CHIAVENATO, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración.
15	Libro	Competencias laborales	Chiavenato, I.	2019	Nosotros describimos las habilidades humanas necesarias para cooperar.	(Chiavenato, 2019)	Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración.
16	Artículo	Caso ESPOCH	concienciadigital	2022	Nosotros detectamos el desajuste entre el estándar educativo y el laboral.	(concienciadigital, 2022)	concienciadigital. (2022). Relación entre educación superior y mercado caso ESPOCH.
17	Legal	Constitución Ecuador	Estado Ecuatoriano	2008	Nosotros establecimos la base legal del derecho a la educación y trabajo.	(Constitución, 2008)	Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi.
18	Artículo	Razonamiento lógico	Dávila Newman, G.	2006	Nosotros aplicamos la lógica deductiva para nuestras conclusiones.	(Dávila Newman, 2006)	Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo.
19	Artículo	Brecha de competencias	Escudero & García	2017	Nosotros discutimos la desconexión genérica en el ingreso al campo laboral.	(Escudero & García, 2017)	Escudero Nahón, A., & García Ramírez, T. (2017). Cerrando la brecha de competencias.
20	Tesis	Inserción UCSG	Falconí, M. D.	2022	Nosotros validamos que las prácticas mejoran	(Falconí, 2022)	Falconí, M. D. (2022). Análisis de la

					la empleabilidad real.		inserción laboral de egresados UCSG.
21	Tesis	Inserción UCSG	Falconí, M. D.	2022	Nosotros sustentamos la urgencia de fortalecer convenios con empresas.	(Falconí, 2022)	Falconí, M. D. (2022). Análisis de la inserción laboral de egresados UCSG.
22	Informe	Demanda de trabajo	Ferrero, I. A.	2022	Nosotros definimos a las organizaciones como demandantes de talento.	(Ferrero, 2022)	Ferrero, I. A. (2022). LA DEMANDA DE TRABAJO.
23	Informe	Habilidades futuras	WEF	2023	Nosotros advertimos la alteración del 44% de habilidades esenciales.	(WEF, 2023)	Foro Económico Mundial. (2023).
24	Libro	Técnica cuantitativa	Rodríguez, F. N.	2007	Nosotros estructuramos nuestro razonamiento inductivo en el estudio.	(Rodríguez, 2007)	Francisco N. Rodríguez C. (2007). GENERALIDADES DE INVESTIGACION.
25	Libro	Métodos de investigación	García & García	2012	Nosotros describimos objetivamente la situación laboral mediante encuestas.	(García & García, 2012)	García, M. P., & García Meseguer, M. (2012). Metodos de investigacion.
26	Informe	Migración interna	Grace et al.	2025	Nosotros explicamos por qué nuestros graduados migran por empleo.	(Grace et al., 2025)	Grace, G. C., Sandoval, D., & Del Pozo, D. (2025). Amenidades y migración interna.
27	Informe	Formación y trabajo	Huepe, M. (CEPAL)	2024	Nosotros advertimos sobre el desajuste si la oferta supera la demanda.	(Huepe, 2024)	Huepe, M. (2024). Estudio prospectivo del empleo juvenil.

28	Libro	Método mixto	Medina et al.	2023	Nosotros aprovechamos las fortalezas cualitativas en el análisis.	(Medina et al., 2023)	Medina Romero, M. Á., et al. (2023). MÉTODO MIXTO DE INVESTIGACION.
29	Informe	Empleo juvenil 2024	OIT	2024	Nosotros fundamentamos la corrección de desajustes entre oferta y demanda.	(OIT, 2024)	OIT. (2024). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024.
30	Informe	Empleo juvenil 2024	OIT	2024	Nosotros sustentamos la calidad del capital humano como prioridad formativa.	(OIT, 2024)	OIT. (2024). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024.
31	Prensa	Sueldo jóvenes	Ortiz, L.	2025	Nosotros corroboramos que la falta de experiencia es la barrera nacional.	(Ortiz, 2025)	Ortiz, L. (2025). PRIMICIAS: Estudios sueldo jóvenes Ecuador.
32	Libro	Administración	Pincay, L. J.	2024	Nosotros definimos la disciplina como cumplimiento de propósitos jerárquicos.	(Pincay, 2024)	Pincay, L. J. (2024). Administración de Empresas caracterización y fundamentos.
33	Artículo	Inserción Pichincha	Pineda et al.	2021	Nosotros analizamos que el dominio de idiomas es una limitante externa.	(Pineda et al., 2021)	PINEDA LÓPEZ, R. D., et al. (2021). Inserción Laboral de Graduados.
34	Web	Secreto empresarial	Ponce, Q. &.	2024	Nosotros justificamos la confidencialidad como limitante de nuestra muestra.	(Ponce, 2024)	Ponce, Q. &. (2024). Salvaguardar el Secreto Empresarial en Ecuador.
35	Legal	Régimen Académico	CES	2022	Nosotros definimos empleabilidad como la capacidad	(CES, 2022)	Reglamento de Régimen Académico. (2022). Quito.

					de permanencia laboral.		
36	Artículo	Skill Mismatches	Rubio, J. C.	2020	Nosotros analizamos la brecha de habilidades en países en desarrollo.	(Rubio, 2020)	Rubio, J. C. (2020). A Web-Based Approach to Measure Skill Mismatches.
37	Libro	Metodología	Sampieri & Mendoza	2018	Nosotros estructuramos el procesamiento tecnológico de nuestra información.	(Sampieri & Mendoza, 2018)	Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación.
38	Artículo	Retos UEB	Sánchez et al.	2022	Nosotros usamos este insumo para proponer la modificación del currículo.	(Sánchez et al., 2022)	Sánchez Macías, R. A., et al. (2022). Retos en la Educación Superior.
39	Web	Calidad de empleo	SELA	2023	Nosotros confirmamos la concentración del 60% del empleo en servicios.	(SELA, 2023)	SELA. (2023). Bajo crecimiento económico afectará calidad de empleo.
40	Web	Futuro del trabajo	Shine, I. (WEF)	2025	Nosotros validamos que el 70% de empresas pedirá liderazgo estratégico.	(Shine, 2025)	Shine, I. (2025). The World Economic Forum: El futuro del trabajo.
41	Artículo	Liderazgo superior	Soloaga, P. S.	2024	Nosotros destacamos el liderazgo como competencia esencial de mercado.	(Soloaga, 2024)	Soloaga, P. S. (2024). DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO.
42	Web	Educación 4.0	WEF	2023	Nosotros priorizamos la resolución de problemas según la Educación 4.0.	(WEF, 2023)	The World Economic Forum. (2023). Educación 4.0: 3 habilidades.

43	Informe	Future of Jobs	WEF	2023	Nosotros fundamentamos que el 75% de empresas usará IA en 5 años.	(WEF, 2023)	The World Economic Forum. (2023). The future of jobs report.
44	Tesis	Emprendimiento juvenil	Ulcuango, K. B.	2025	Nosotros propusimos el autoempleo ante los costos sociales del desempleo.	(Ulcuango, 2025)	Ulcuango, K. B. (2025). El Emprendimiento como solución al desempleo.
45	Informe	Futuros de educación	UNESCO	2021	Nosotros justificamos la reinversión urgente de nuestra formación.	(UNESCO, 2021)	UNESCO. (2021). REIMAGINAR JUNTOS NUESTROS FUTUROS.
46	Artículo	Pertinencia oferta	Yépez et al.	2025	Nosotros analizamos la oferta académica frente al mercado ecuatoriano.	(Yépez et al., 2025)	Yépez Holguín, J. M., et al. (2025). Pertinencia de la oferta académica.
47	Artículo	Ciencia Latina	Vizcaíno et al.	2023	Nosotros contextualizamos la dinámica administrativa nacional.	(Vizcaíno et al., 2023)	Vizcaíno Zúñiga, P. I., et al. (2023). Ciencia Latina.

Anexo I. Validación de la encuesta

Encuesta a Empresas.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR													
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA													
OBJETIVO DE LA ENCUESTA													
Analizar la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar en la Provincia de Bolívar, año 2025, con el fin de conocer su nivel de inserción laboral y competencias más requeridas por el mercado.													
FORMATO DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA/ ENTREVISTA													
1. Datos Generales													
Nombre del evaluador:													
Fecha de evaluación:													
2. Parámetros de Evaluación													
<i>(Escala de calificación: 1 = Deficiente, 2 = Regular, 3 = Bueno, 4 = Excelente)</i>													
Preguntas	Parámetros												Observaciones
	Claridad				Relevancia				Coherencia				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. Sector económico:													
2. Ubicación (cantón)													
3. ¿Cuáles son los requisitos solicitados a postulantes para la empresa?													
4. ¿Cuáles son los canales de reclutamiento que utiliza su empresa para la contratación de personal?													Rectificación de algunas preguntas
5. ¿En los últimos 3 años, su empresa ha contratado profesionales titulados en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar?													
6. ¿Alguno de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Administración de Empresas ha sido contratado luego que realizó sus prácticas preprofesionales en su empresa?													Rectificación de Items
7. ¿Cómo califica el desempeño general de los profesionales en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Bolívar contratados en su empresa?													
8. ¿Cuáles son las vacantes más difíciles de cubrir dentro de su empresa?													
9. Seleccione las competencias que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa:													Expandir la selección
10. Seleccione las habilidades que considera más importantes en los profesionales de Administración de Empresas al momento de contratarlos en su empresa:													

Anexo J. Certificado Compilatio Magister



FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

**ING. JORGE ESTUARDO GOYES NOBOA EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

CERTIFICA

Que el trabajo de integración curricular denominado “**Estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas, de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025**”, presentado por **Chenoa Anabel Ango Tigse** y **Jonathan Isaac Valverde Calvache**, estudiantes de la carrera de Administración de Empresas pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta **Compilation Magister** reflejando un **porcentaje de similitud del 8%**, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 27 de febrero de 2026

Atentamente,

Ing. Jorge Estuardo Goyes Noboa

Director

Dirección Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda Ecuador
Teléfono (5933) 3220 6059
www.web.edu.ec

Anexo K. Captura de Compilatio Magister

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

ESTUDIO DE LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2025.

D24-CBD-7F3

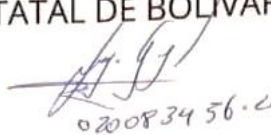
Nombre del documento: DOCUMENTO SOLO CORREGIDO TODO 3.docx
 ID del documento: 293b14480bee9621f577ac8258e047ca1c281e10
 Tamaño del documento original: 5,5 MB
 Autores: Chenoa Anabel Ango Tigre, Jonathan Isaac Valverde Calvache

< 1% Similitudes
 0% similitudes entre comillas
 0% entre las fuentes mencionadas
 3% Idiomas no reconocidos (ignorado)
 8% Textos potencialmente generados por la IA

8%

Textos sospechosos

Número de palabras: 35.416
 Número de caracteres: 249.201





Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hdl.handle.net Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Cooperación S... https://hdl.handle.net/11362/81034	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (141 palabras)
2	dSPACE.unlandes.edu.ec EL CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL Y LAS DISPOSICIO... https://dSPACE.unlandes.edu.ec/handle/123456789/17857	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (156 palabras)
3	repositorio.utmachala.edu.ec La universidad y la vinculación con la sociedad. ... http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/148000/12492/1/LA%20universidad%20y%20la%20vinculacion%20con%20la%20sociedad.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (131 palabras)
4	localhost Estrategia metodológica para la preparación cooperativa de la práctica ... http://localhost:3080/xmlui/bitstream/123456789/45387/1/TUAMCA009-2013.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (125 palabras)
5	www.gob.ec Solicitud para crear universidades y escuelas superiores politécni... https://www.gob.ec/ces/tramites/solicitud-crear-universidades-escuelas-superiores-politecnicas	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (127 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dSPACE.ups.edu.ec Análisis de la repitencia y de la empleabilidad de los proyect... http://dSPACE.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8887/1/UPS-CT005275.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	www.educacionsuperior.gob.ec https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/01/REGLAMEN...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	Xavier Yanez - Marco Burgos.docx Xavier Yanez - Marco Burgos Viene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	Documento de otro usuario Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	www.ministeriodelogobierno.gob.ec https://www.ministeriodelogobierno.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/216.-Informe-reglam...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

Fuentes ignoradas

Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	localhost Análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Admi... http://localhost:3080/xmlui/bitstream/1317/17806/3/T-UCSG-PRE-EGD-ADM-E22.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (381 palabras)
2	www.official.ec Acuerdo SNPD-044-2015 Expídese la Norma técnica para el desa... https://www.official.ec/acuerdo-snpd-044-2015-expidese-norma-tecnica-desarrollo-cumplimie...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (264 palabras)
3	incyt.upse.edu.ec https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revista/index.php/rp/article/view/546	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (228 palabras)
4	www.upse.edu.ec https://www.upse.edu.ec/pedagogia/revista/index.php/rp/article/view/546	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (228 palabras)

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
5	www.pedagogia.edu.ec https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/Comision_10/Vnculo_entre_universidad_y_socied...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (212 palabras)
6	repositorio.ucsg.edu.ec Análisis de la Inserción laboral de los egresados de la c... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17806/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-622.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (221 palabras)
7	es.thefreedictionary.com Ocupacional - significado de ocupacional diccionario https://es.thefreedictionary.com/ocupacional	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (163 palabras)
8	dspace.casagrande.edu.ec http://dspace.casagrande.edu.ec/bitstream/ucasagrande/187/1/tesis6641ANd.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (152 palabras)
9	repositorio.cepal.org https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/06028fec-6309-4108-8d0b-6bc28185...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (159 palabras)
10	Documento de otro usuario #013d399 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (140 palabras)
11	www.dspace.uce.edu.ec Análisis de la oferta y demanda de las carreras univers... http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15347	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (137 palabras)
12	repositorio.upec.edu.ec http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/683/1/MERCADO-LABORAL-Y-NIVEL-DE-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (144 palabras)
13	dspace.ucuencia.edu.ec Normativas de Vinculación y Código de Ética http://dspace.ucuencia.edu.ec/bitstream/123456789/20949/5/INSTRUCTIVO_VINCULACIÓN.pd...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (137 palabras)
14	dspace.ucuencia.edu.ec https://dspace.ucuencia.edu.ec/bitstreams/679c70c0-db2e-46db-84d1-1ab2ed7ab844/download...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (137 palabras)
15	Gestión administrativa de la carrera de contabilidad - Versión Impres... #90cac1 Viene de de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (129 palabras)
16	ccq.ec https://ccq.ec/wp-content/uploads/2021/05/ConsultaLaboralLab2021.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (136 palabras)
17	rdigital.ueb.edu.ec https://rdigital.ueb.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/652/1/MANUAL_DE_SEGUIMIENTO_A_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (83 palabras)
18	dspace.ueb.edu.ec http://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/de215a32-1800-4030-b036-3b534aeeb...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (76 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- http://www.infodesarrollo.ec/wp-content/uploads/2014/10/universidad-estatal-de-bolivar-infodesarrollo-381x277_c.png
- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
- <https://byjus.com/maths/extrapolation/>
- <https://repositorio.utmachala.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4411f99b-0f19-44ce-9067-d1639728cfa4/content>
- <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/download/2233/5501/>

Anexo L Otros

Acompañamiento del trabajo de Integración Curricular
Trabajo de Integración Curricular
Registro de Asesoramiento

Tema del Trabajo de Integración Curricular: Estudio de la demanda Ocupacional de los profesionales de administración de Empresas, de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025

Estudiante: Isaac Ulberde, Chenoca Anjo

Docente Director: Ing. Jorge Estuardo Goyes Nolasco

Fecha	Tema Tratado	Firma Estudiante
02-09-2025	→ Estructura de como se va a llevar a cabo la investigación	
09-09-2025	→ Intercambio de información en cuanto al tema de investigación	
16-09-2025	→ Verificar la información en cuanto Demanda de Carreros	
24-09-2025	→ Revisión del avance en cuanto al Anteproyecto	
30-09-2025	→ Verificación de la comprobación de los variables - avance	
02-10-2025	→ Revisión y Corrección del Anteproyecto	
20-10-2025	→ Revisión del Anteproyecto	
01-12-2025	→ Revisión y análisis de las encuestas	

Director

Nota: Anexar evidencias de los encuentros de tutorías, virtual y/o presencial (capturas de pantalla, fotografías u otros).

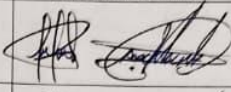
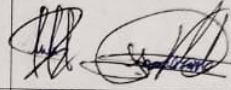
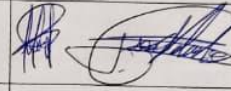
Acompañamiento del trabajo de Integración Curricular
Trabajo de Integración Curricular
Registro de Asesoramiento

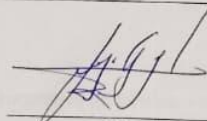
Tema del Trabajo de Integración Curricular:

*Estudio de la demanda Ocupacional de los
 profesionales de administración de empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025*

Estudiante: *José Valverde, Cherna Aguiar*

Docente Director: *Ing. Jorge Estuardo Goyes Niboa*

Fecha	Tema Tratado	Firma Estudiante
5-12-2025	→ Revisión tesis, corrección	
11-12-2025	→ Revisión tesis, corrección	
27-02-2026	→ Firmas de Finalización	


 Director

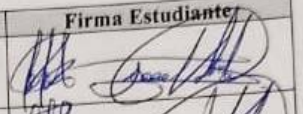
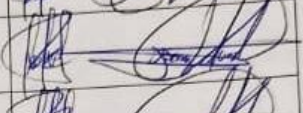
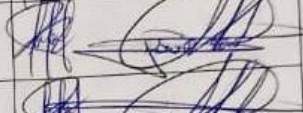
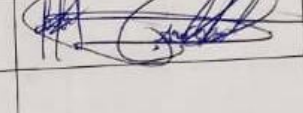
Nota: Anexar evidencias de los encuentros de tutorías, virtual y/o presencial (capturas de pantalla, fotografías u otros).

Acompañamiento del trabajo de Integración Curricular
Trabajo de Integración Curricular
Registro de Asesoramiento

Tema del Trabajo de Integración Curricular: Estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de administración de empresas de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025.

Estudiante: Cherx. Anjo - Isaac Valverde

Par Académico 1: Inga. Alexandra Huitzel Arguella Pozmiño

Fecha	Tema Tratado	Firma Estudiante
18-09-2025	→ Revisión avance del anteproyecto, sugerencias, correcciones	
17-10-2025	→ Revisión de matriz, sugerencias	
21-10-2025	→ Revisión Anteproyecto correcciones	
11-11-2025	→ Revisión encuestas, correcciones	


Par Académico 1

Nota: Anexar evidencias de los encuentros de tutorías, virtual y/o presencial (capturas de pantalla, fotografías u otros).

Acompañamiento del trabajo de Integración Curricular
Trabajo de Integración Curricular
Registro de Asesoramiento

Tema del Trabajo de Integración Curricular: Estudio de la demanda ocupacional de los profesionales de Administración de Empresas, de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2025

Estudiante: Isaac Velasco, Chencos Angulo

Par Académico 2 Inga. Gina Coquelire Alcívar Guindoca

Fecha	Tema Tratado	Firma Estudiante
07-10-2025	→ Revisión Anteproyecto, sugerencias correcciones	
12-11-2025	→ Revisión Proyecto, Encuestas	
18-11-2025	→ Revisión Proyecto, Corrección encuestas	
05-12-2025	→ Revisión, Sugerencias	
11-12-2025	→ Revisión, Sugerencias	

Par Académico 2

Nota: Anexar evidencias de los encuentros de tutorías, virtual y/o presencial (capturas de pantalla, fotografías u otros).