



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas**

TEMA:

**Estudios de las competencias profesionales adquiridas en la carrera
Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de
Guayaquil**

AUTORES:

**Granizo Iturralde George Enrique
Vaca Olaya María Fernanda**

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

TUTOR:

Ing. Bajaaná Villagómez Yanina Shegía, PhD.

Guayaquil, Ecuador

20 de agosto del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Vaca Olaya, María Fernanda y Granizo Iturralde, George Granizo**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**.

TUTORA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 20 del mes de agosto del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Vaca Olaya, María Fernanda

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**” previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 20 del mes de agosto del año 2026

AUTOR

f. _____

Vaca Olaya, María Fernanda



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Granizo Iturralde, George Enrique

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **“Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 20 del mes de agosto del año 2026

AUTOR

f. _____
Granizo Iturralde, George Enrique



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

AUTORIZACIÓN

Yo, **Vaca Olaya, María Fernanda**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 del mes de agosto del año 2026

AUTOR

f. _____

Vaca Olaya, María Fernanda



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

AUTORIZACIÓN

Yo, **Granizo Iturralde, George Enrique**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 del mes de agosto del año 2026

AUTOR

f. _____
Granizo Iturralde, George Enrique



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas
REPORTE COMPILATIO



Informe de análisis

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

Maria.Vaca_George.Granizo

ID : 7e547fc5c01e08020204eae807c5040872f83f82



<1%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Maria.Vaca_George.Granizo.txt
Tamaño del archivo original : 299,87 kB
Número de palabras : 21.295

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

TUTOR

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.

AUTOR

f. _____

Vaca Olaya, María Fernanda

AUTOR

f. _____

Granizo Iturralde, George Enrique

AGRADECIMIENTO

Con firmeza y gusto, declaro mi total agradecimiento de forma primordial a mi tutora de tesis la Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagomez, Mgs por su apoyo, comprensión y guía dentro de todo este proceso, de la misma manera a mi compañera de tesis Maria Fernanda Vaca Olaya por su colaboración, responsabilidad y arduo trabajo reflejadas en noches de desvelo y días sin descanso. Agradezco a mi profesor, el Ec. David Coello Cazar, Mgs por ser un puente de acceso a la información requerida para la realización de este proyecto, junto al apoyo de la dirección de carrera, liderado por la Ec. Lucia Pico Versoza, Mgs. La cual permitió tener el alcance con los graduados de la carrera,

A mi familia, especialmente a mi madre por darme la oportunidad de encaminarme en la excelencia profesional y a todos los demás por escucharme, porque en cada que tuvieron la oportunidad me apoyaron para sobrellevar la vida universitaria.

Agradezco a Independientes Economía, por darme la escuela extracurricular que necesitaba para desarrollar el resto de habilidades que me ayudarían para cumplir con mis metas personales y profesionales, formando parte de mi vida antes, durante y posterior a la realización de mi tesis.

Y a todos mis compañeros que sin pedir algo a cambio, sin saber que me apoyaban o incluso sabiendo que era de vital importancia para el momento, me colaboraron con absolutamente todo lo que llegué a necesitar, siendo un soporte emocional y físico que siempre mantuve durante mi tiempo de estudio.

Por último, agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por ser aquel puerto que permitió vivir transaccionalmente con todas las personas y grupos anteriormente mencionados, así como darme las herramientas y conocimientos que en este proyecto pude consolidar para formarme con un profesional.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios ante todo, por ser mi pilar fundamental, brindarme salud, inteligencia, sabiduría y por ser testigo del esfuerzo y dedicación para poder seguir avanzado en la vida.

Así mismo, agradezco a mi tutora de tesis la Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagomez, Mgs por su apoyo, orientación, conocimiento y valiosos aportes en nuestro trabajo de titulación.

De la misma manera, agradezco a mi compañero George Granizo por su dedicación, paciencia y compromiso. Su disposición para el trabajo en equipo, paciencia ante los desafíos presentados y contribución permanente al cumplimiento de cada etapa de la investigación fueron fundamentales para la culminación de este proyecto. Compartir este camino académico representó una experiencia de aprendizaje, crecimiento profesional y esfuerzo conjunto que permitió alcanzar satisfactoriamente los objetivos propuestos.

Agradezco a mi profesor, el Ec. David Coello Cazar, Mgs por ser un puente de acceso a la información requerida para la realización de este proyecto, junto al apoyo de la dirección de carrera, liderado por la Ec. Lucia Pico Versoza, Mgs. La cual permitió tener el alcance con los graduados de la carrera,

Agradezco a mi familia, por guiarme para ser una persona de bien, por la educación, por sus consejos y sobre todo por soportar mi carácter y estrés a sobre llevar mi carrera universitaria; especialmente a mi padre por su esfuerzo y apoyo financiero hasta despegar mis alas hacia la vida, y a mi madre por su apoyo emocional y estar para mí en los momentos más importantes. Agradezco especialmente a mi hermana Maria Jose Vaca, por ser uno de mis apoyos en lo que es mi carrera universitaria, consejos, brindarme su apoyo incondicional.

Agradezco a mis compañeros de universidad que han estado desde inicios de la carrera; gracias por compartir alegría, preocupaciones y su apoyo sin esperar nada a cambio como unos verdaderos amigos. Por último agradezco a la empresa RIVIMP S.A. que me abrió las puertas al mundo laboral, por su enseñanza, por ser comprensibles y brindarme disponibilidad para avanzar en mi vida universitaria, especialmente en la área contable administrativa.

DEDICATORIA

De George Granizo:

Este trabajo de titulación tiene total y completa dedicación a mi compañera de tesis y mi persona por el arduo trabajo realizado detrás de este proyecto, demostrando el profesionalismo y dedicación impartido durante nuestra carrera. Tengo la certeza que no hay otra persona que se merezca más el reconocimiento del desarrollo de este trabajo, conocemos el esfuerzo y sacrificio que resulto de la realización de esta tesis. Se que posterior a la graduación de la carrera, observaré el recorrido profesional que he tenido incluido mi formación y pensaré directamente en este momento. Así nuevamente aseguro que no hay dupla que se mereza más la dedicación de este texto. Maria Fernanda, con todo el aprecio que te tengo, culmino diciendo que dedico todo esto a nuestra amistad.

De Maria Fernanda:

Dedico esta tesis a todas las personas que en algún momento han dudado de su camino y de si debían seguir avanzando en medio de la tormenta, sin un rumbo claro. A quienes conocen el profundo sacrificio interno que implica estudiar, salir adelante y crecer.

A mi hermana, María José Vaca, quien siempre está dispuesta a brindar su ayuda desinteresadamente. Gracias infinitas por tu apoyo incondicional, y por ser el ejemplo de una excelente madre y profesional

A mi compañero de tesis, George Granizo, por el esfuerzo y la dedicación que compartimos en este proceso. No tengo duda de que serás un excelente profesional y valoro enormemente nuestra amistad.

A mi gata Lexa y a Lulana, quien fue mi fiel compañera en innumerables madrugadas de estudio, lágrimas y alegrías a lo largo de mi vida universitaria.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ec. Govea Andrade Flor Karina, Ph. D.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Coello Cazar David, Mgs.
OPONENTE

Resumen	XVI
Abstract.....	XVII
Introducción.....	2
Antecedentes	2
Planteamiento del Problema	4
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
Hipótesis General.....	6
Hipótesis Específicas.....	6
Justificación	6
Justificación Conocimiento	6
Justificación Metodológica.....	7
Preguntas de Investigación	8
Limitaciones y Delimitaciones	9
Delimitaciones	9
Limitaciones	9
Capítulo 1. Revisión de Literatura.....	11
Marco Teórico	11
Teoría de las Competencias	11
Educación Superior Basada en Competencias.....	11
Marco Conceptual.....	13
Competencias Profesionales: Definición y Conceptualización	13
Competencias Genéricas vs. Competencias Específicas	13
El Modelo 6x4 UEALC: Dimensiones Pedagógicas de Desarrollo de Competencias	14

Empleabilidad y Pertinencia Curricular	15
Competencias en Administración de Empresas.....	15
Marco Legal.....	17
Marco Referencial.....	18
Identificación de las Competencias Profesionales del Perfil de la Carrera Objeto del Estudio	18
Capítulo 2. Metodología	22
Enfoque de Investigación.....	22
Diseño y Corte de Investigación	22
Tipo de Investigación.....	23
Población	23
Muestra	24
Instrumento	25
Análisis de Datos	26
Capítulo III Resultados	27
Validación del Instrumento	27
Alfa de Cronbach	27
Nº Competencia.....	28
Estadística Descriptiva.....	30
Frecuencias de Resultados de Encuestas Según Competencias	33
Estadística Inferencial	43
Prueba no Paramétrica de Friedman	43
Prueba de Rangos con Signos de Wilcoxon	44
Significancia Diferencial por Competencia sin Ajuste Bonferroni	49
Significancia Diferencial por Competencia con Ajuste Bonferroni	51

Integración de las Tres Variables de Formación, Uso Laboral e Importancia..	54
Resultados de la Prueba de Rangos con Signos de Wilcoxon	57
Resultado de los Datos Estadísticos de Pruebas de Wilcoxon.....	60
Consideración del Ajuste Bonferroni.....	60
Resultados de la Valoración de Importancia de las Competencias Profesionales	61
Análisis de Resultados.....	65
Control Administrativo	65
Liderazgo Organizacional.....	65
Marco Jurídico Empresarial.....	65
Gestión Financiera	66
Marketing y Comercialización.....	66
Gestión del Talento Humano.....	66
Diversidad y Multiculturalidad	66
Planeación Estratégica y Responsabilidad Social.....	67
Competencia Digital (TIC)	67
Emprendimiento e Innovación.....	67
Investigación Científica	67
Toma de Decisiones con Simuladores	68
Hallazgos	69
Principales Hallazgos del Análisis	69
Variabilidad en las Puntuaciones de la Variable Importancia.....	69
Participación de los Graduados en el Estudio	69
Diferencias Descriptivas Entre Formación y Uso Laboral.....	70
Consistencia Interna del Instrumento	71
Conclusiones.....	72

Recomendaciones	74
Bibliografía.....	75

Resumen

Este estudio analiza la percepción de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil respecto al nivel de formación recibido, el uso laboral y la importancia de permanencia de las competencias profesionales contempladas en su perfil de egreso. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo-analítico. El instrumento, construido a partir de los marcos Tuning y 6x4 UEALC, evaluó catorce competencias profesionales mediante escalas Likert, aplicado a una muestra de 33 graduados de una población de 267, con una fiabilidad general de 0,955 según el Alfa de Cronbach. Los resultados de la prueba de Friedman evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en el conjunto de medidas evaluadas ($\chi^2 = 169,45$; $gl = 41$; $p < 0,001$). El análisis posterior mediante la prueba de Wilcoxon identificó diferencias descriptivas entre Formación y Uso Laboral en cuatro competencias, aunque, tras aplicar el ajuste de Bonferroni, solo Toma de decisiones con simuladores mantuvo significancia estadística. Gestión Financiera resultó ser la competencia de mayor importancia percibida por los graduados. Se concluye que existe una correspondencia mayormente adecuada entre las competencias desarrolladas durante la formación académica y las exigidas por el entorno profesional, por lo que la hipótesis general de existencia de brechas se acepta solo de manera parcial.

Palabras clave: competencias profesionales, perfil de egreso, pertinencia curricular, Administración de Empresas, graduados.

Abstract

This study analyzes the perception of Business Administration graduates from Universidad Católica de Santiago de Guayaquil regarding the level of training received, workplace use, and perceived importance of the professional competencies included in their graduate profile. The research followed a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, descriptive-analytical design. The instrument, built on the Tuning and 6x4 UEALC frameworks, assessed fourteen professional competencies using Likert scales, applied to a sample of 33 graduates out of a population of 267, with an overall reliability of 0.955 (Cronbach's Alpha). Friedman's test showed statistically significant differences across the measures evaluated ($\chi^2 = 169.45$; $df = 41$; $p < .001$). Subsequent Wilcoxon signed-rank tests identified descriptive differences between Training and Workplace Use in four competencies, though only Decision-Making with Simulators remained statistically significant after Bonferroni correction. Financial Management was rated as the most important competency by graduates. The study concludes that there is a generally adequate correspondence between the competencies developed during academic training and those required in the professional field, so the general hypothesis of a training-use gap is accepted only partially.

Key words: professional competencies, graduate profile, curricular relevance, Business Administration, graduates.

Introducción

Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad fundamental de formar profesionales capaces de responder efectivamente a las exigencias dinámicas del entorno laboral. (LOES, 2010) describen la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (art. 13). Las universidades tienen una misión básica: educar a los estudiantes de grado y posgrado de forma completa. Esta educación debe ayudarlos a crecer como profesionales responsables y obtener competencias útiles para el trabajo. Las competencias profesionales son esenciales para que los egresados enfrenten los retos de las empresas modernas y contribuyan al desarrollo económico y social.

La carrera de Administración de Empresas contempla dentro de su perfil de egreso diversas competencias. No obstante, investigaciones recientes en América Latina (Sanabria Rangel, 2019; Iglesias Reyes, 2021) revelaron que existe frecuentemente una brecha significativa entre las competencias declaradas formalmente en los perfiles de egreso y aquellas que realmente adquieren y aplican los estudiantes durante su formación y posterior ejercicio profesional

En el contexto ecuatoriano específicamente, aunque el (Consejo de Educación Superior [CEAACES] 2018) ha establecido estándares de evaluación de pertinencia curricular, existen pocas investigaciones sistemáticas que analicen las brechas entre competencias declaradas y desarrolladas en carreras de Administración de Empresas.

Uno de los objetivos es alinear los egresados con las necesidades reales del mercado laboral, tanto nacional como internacional, por dicha razón este proyecto de investigación busca entender cómo ven los egresados el nivel de desarrollo de las competencias que se establecen en su perfil de egreso, por último, se busca evaluar si esas competencias son importantes en los lugares donde ahora trabajan.

Antecedentes

Las universidades son instituciones educativas en las cuales su centro de oferta es el conocimiento y competencias impartidas en clases las cuales guardan relación con el indicador de empleabilidad que se promociona al ofertar una carrera a los estudiantes. De acuerdo con Robbins (2005), las competencias gerenciales han evolucionado desde un enfoque centrado en la planificación y el control hacia uno más estratégico, que integra liderazgo, análisis de datos, innovación y sostenibilidad. Esta transformación exige que las mallas curriculares de carreras como Administración de Empresas se actualicen de manera permanente para responder a los cambios del entorno productivo.

A nivel internacional, el Informe sobre el Futuro del Empleo 2025 del Foro Económico Mundial (Foro Económico Mundial – WEF , 2025), elaborado a partir de la perspectiva de más de 1.000 empleadores que representan 14 millones de trabajadores en 55 economías, establece que competencias como: el liderazgo e influencia social, la gestión del talento, el pensamiento analítico y la resiliencia serán las más demandadas hacia 2030.

Estas competencias tienen una correspondencia directa con el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas, lo que subraya la importancia de verificar si dichas competencias se desarrollan efectivamente durante la formación universitaria, por lo que las universidades buscan mantener una estrecha relación con los egresados para poder identificar aquellas opciones de mejora que se tiene para presentar un nuevo plan que se adapte al mercado (Calle y Campos, 2013)

En este marco, Lastre y Oleas (2016) subrayaron la necesidad de recopilar información sobre la situación laboral de los graduados para identificar fortalezas y debilidades de sus competencias, analizar las tendencias del mercado y orientar la actualización curricular. Además, Según la (SENESCYT, 2024), la carrera de Administración de Empresas es la segunda con mayor número de graduados en Ecuador en 2024, con 3.105 nuevos titulados.

La carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil plantea en su perfil de egreso catorce competencias que abarcan desde la gestión financiera, el liderazgo y el talento humano, hasta el emprendimiento, la responsabilidad social y el uso de tecnologías de la información. No obstante, no existe aún evidencia

empírica que permita determinar si dicho perfil responde efectivamente a las demandas del entorno profesional actual ni cuál es el nivel de desarrollo que los graduados perciben haber alcanzado en cada una de esas competencias.

Planteamiento del Problema

Las universidades establecen perfiles de egreso que describen las competencias que los estudiantes deberían desarrollar durante su formación profesional. Sin embargo, no siempre existe evidencia que permita verificar si dichas competencias son adquiridas de manera suficiente por los estudiantes, además de no comprobar si responden a las necesidades reales del mercado laboral.

El perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil contempla competencias relacionadas con Liderazgo, Gestión Financiera, Marketing, Talento Humano, Logística, Emprendimiento, Investigación y Responsabilidad Social, entre otras. Además, es importante revisar con regularidad el nivel en que estas competencias han sido adquiridas, según lo que piensan los graduados. También es necesario conocer cuán útiles son estas competencias en sus trabajos actuales. Esta situación hace que sea necesario evaluar cómo se relacionan las competencias que declaran la carrera, la formación que recibieron y el uso que hacen de ellas en su entorno laboral.

Objetivo General

Analizar la percepción de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sobre el nivel de desarrollo de las competencias profesionales establecidas en el perfil de egreso y su utilidad en el desempeño laboral, con el fin de identificar posibles brechas entre la formación recibida y las exigencias del entorno profesional.

Objetivos Específicos

- Identificar el marco teórico, conceptual y legal relacionado con las competencias profesionales contempladas en el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas
- Determinar y aplicar las herramientas metodológicas a usar para levantar la información requerida.
- Identificar las posibles brechas entre las competencias desarrolladas y las exigencias del entorno profesional en el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas, percibido por los graduados de esta.

Hipótesis General

Hipótesis de investigación (HAg): Existe una brecha entre la percepción de uso de las competencias desarrolladas durante la formación académica.

Hipótesis Específicas

El análisis descriptivo e inferencial se realizará bajo la siguiente hipótesis establecidas dentro de las preguntas principales de la presente investigación:

Hipótesis de investigación (Nula) (H0): No existen diferencias estadísticamente significativas entre la valoración de las competencias adquiridas durante la formación académica y su utilización en el entorno laboral.

Hipótesis Alternativa (H1): Existen diferencias estadísticamente significativas entre la valoración de las competencias adquiridas durante la formación académica y su utilización en el entorno laboral.

Justificación

Para la justificación de esta investigación que permitirá conocer la percepción de los graduados sobre la efectividad de la formación recibida en la carrera de Administración de Empresas. Los resultados sirven como insumo concreto para revisar y mejorar continuamente el perfil de egreso, los planos de estudio y las estrategias pedagógicas. Además, el estudio ayuda a fortalecer la relación entre la universidad y el mercado laboral al identificar competencias que son relevantes para el ejercicio profesional y aquellas que necesitan fortalecerse. Dado que la carrera de Administración de Empresas es la segunda con mayor número de graduados en Ecuador en 2024, según el SENESCYT (2025), los resultados de este estudio pueden impactar directamente la calidad de la formación de un gran grupo de la fuerza laboral profesional del país.

Justificación Conocimiento

Este estudio busca encontrar pruebas reales sobre la relación entre las competencias que dice tener el perfil de egreso y las competencias que los graduados sienten que realmente usan en sus trabajos. Este conocimiento ayudará a entender mejor cómo funcionan los modelos de competencias profesionales en la educación superior ecuatoriana, sobre todo en

la carrera de Administración de Empresas, donde no hay mucha información escrita en el país. En un mundo donde el (Foro Económico Mundial – WEF, 2025) dice que el 39% de las habilidades que piden las empresas van a cambiar antes de 2030, tener datos nuevos sobre si los perfiles de egreso sirven para hoy es algo muy importante para las universidades, así como para los responsables de políticas de educación superior.

Justificación Metodológica

Este estudio presenta una herramienta de medición organizada con base en los enfoques Tuning y 6x4 UEALC. La herramienta de medición se adaptó para que encaje con el perfil de salida de la carrera. Este instrumento podrá ser replicado y ajustado en otras instituciones o carreras afines, constituyendo un referente metodológico para investigaciones futuras sobre pertinencia curricular y seguimiento de egresados en la educación superior ecuatoriana. Asimismo, la investigación servirá como antecedente metodológico para estudios similares en el país, área en la que la producción científica aún es limitada (Arteaga Peláez, 2026).

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las teorías e investigaciones que permiten una comprensión más amplia de las competencias necesarias en el desarrollo del perfil de graduados en la carrera de Administración de empresas?

¿Qué herramientas metodológicas permiten el levantamiento y análisis de la información relacionada con las competencias profesionales del graduado en Administración de empresas?

¿Existen brechas entre las competencias desarrolladas durante la formación académica y las competencias requeridas en el entorno laboral?

Limitaciones y Delimitaciones

La investigación se enfocará solo en graduados de la carrera de Administración de Empresas de la universidad que se estudian. La información que se obtenga dependerá de la percepción de los participantes, por lo que los resultados mostrarán apreciaciones subjetivas sobre su proceso formativo y experiencia profesional.

Delimitaciones

Delimitación temática: Este proyecto de investigación se centra en las competencias profesionales que están presentes en el perfil de graduación de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG. Se aplicarán los métodos de Ajuste y 6x4 UEALC para el análisis de las competencias profesionales.

Delimitación poblacional: La investigación se dirige a los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El número total de participantes es de 267 graduados.

Delimitación temporal: Para la delimitación temporal se toma datos durante el periodo académico 2020-2025. Se considera el perfil de graduación R2 del programa, lo que significa que es la segunda remodelación.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones al momento de presentar los resultados son las opiniones subjetivas de los graduados acerca del proceso de aprendizaje y no una evaluación objetiva del nivel de sus habilidades y capacidades profesionales.

La investigación no evalúa la calidad del proceso de enseñanza ni las condiciones bajo las cuales los graduados trabajan, las cuales podrían influir en su opinión acerca de sus capacidades.

La tasa de respuesta de los graduados es poco probable que alcance el 100% del muestreo calculado, lo cual puede influir en la representatividad de los hallazgos. Aunque el tamaño de la muestra calculada inicialmente fue de 158 encuestados, la investigación logró obtener una muestra efectiva de 33 graduados. La tasa de respuesta obtenida en este estudio (21,15%) es consistente con lo reportado de forma recurrente en la literatura sobre estudios

de seguimiento a graduados. Según Smith K. & Bers, 1987 señalan que las encuestas dirigidas a graduados suelen presentar tasas de respuesta reducidas debido a información de contacto desactualizada y a una menor vinculación institucional una vez concluida la carrera. En una revisión de dieciocho estudios de este tipo, Senekal (2015) encontró que la mitad registró tasas de respuesta inferiores al 45%, lo que confirma que cifras como la obtenida en esta investigación no constituyen una anomalía metodológica, sino una característica esperable de este tipo específico de estudios.

Los hallazgos son válidos para la institución y la carrera estudiadas, y no son directamente generalizables a otras universidades o programas sin una adaptación metodológica previa.

Capítulo 1. Revisión de Literatura

Esta revisión teórica permitirá fortalecer el marco conceptual de la investigación, proporcionando fundamentos sólidos para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la fase empírica del estudio.

Marco Teórico

Teoría de las Competencias

La teoría de competencias aparece ante la insuficiencia o limitación que puede tener el método tradicional de evaluación del desempeño, indicando que una prueba de inteligencia no es confiable para reconocer el posible éxito laboral de un graduado (McClelland, 1973).

En base a dicha premisa, se declaró como una opción viable las competencias observables para los análisis de desempeño a cuanto la predicción del rendimiento de los individuos en entornos laborables. Con esto se crearía una nueva percepción que influiría en la actualidad dentro de los sistemas educativos y en la gestión de talento humano, tanto para la selección como para el desarrollo.

Reforzando esta teoría, se encuentra (Boyatzis, 2008) el cual indica que las competencias observables permiten medir no solo aspectos técnicos, sino también habilidades de diferentes índoles que permite a los profesionales desarrollarse de mejor manera en el campo que se encuentran

Educación Superior Basada en Competencias

Aunque la teoría de competencias permite desplazar la evaluación o análisis que parte de los conocimientos técnicos y teóricos, hacia una visión sobre la práctica de actitudes y/o aptitudes; se encuentran diferentes teorías las cuales permiten visualizar las competencias en diferentes categorías evaluadas en ámbitos distintos. Siendo así que el alcance de la educación superior se acompleja en pro de la enseñanza complementaria.

La implementación de la teoría de competencias dentro de los planes de estudio parte de la segmentación de los tipos de competencias, su relevancia y su pertinencia, resultando así en la medida de uso de 2 teorías: Tuning America Latina y 6X4 UEALC.

La teoría Tuning indica que las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, capacidades y habilidades (Wagernnar, 2006). La cual refuerza el dinamismo que tendrían las instituciones que ofertan planes de enseñanza para complementar la enseñanza de teoría con el desarrollo de habilidades prácticas.

Por otra parte, para reforzar aún más los distintos conocimientos transferibles a los estudiantes, la teoría Tuning separa entre 2 tipos distintos de competencia: las competencias específicas y las competencias genéricas. Dichas competencias, permiten no solo hacer mejores planes de estudio, sino crear perfiles de profesionales que sean comparables entre las distintas instituciones. Es decir, plantea una forma de generalizar y esquematizar los conocimientos teóricos y prácticos de la enseñanza brindada en diferentes lugares.

Las competencias genéricas corresponden a capacidades transferibles aplicables a diversos contextos laborales, mientras que las competencias específicas se relacionan directamente con las funciones y conocimientos propios de cada profesión. (Beneitone et al., 2007)

Así mismo, el modelo 6x4 UEALC propone diferentes dimensionamientos para las mismas competencias. Estas competencias se dividen entre las diferentes formas de conocimiento que terminan implantadas dentro del perfil profesional, las cuales serían: Saber, saber hacer y saber ser.

Según (Ernesto, s. f.; UDUAL., 2006) la dimensión del saber se relaciona con el dominio de conocimientos teóricos, conceptuales y científicos necesarios para comprender una disciplina determinada. Esta dimensión representa la base cognitiva que permite interpretar fenómenos, comprender procesos y fundamentar la toma de decisiones profesionales. Esta dimensión comprende aspectos relacionados con la responsabilidad social, el liderazgo, el compromiso ciudadano, la ética profesional y el respeto por la diversidad (p. XX).

Marco Conceptual

Competencias Profesionales: Definición y Conceptualización

El concepto de competencia ha experimentado una evolución significativa en contexto de educación superior. Según Boyatzis R. (2008), las competencias profesionales son características subyacentes de una persona que resultan en un desempeño efectivo o superior en un trabajo (p. 5). Esta conceptualización es importante porque reconoce que las competencias trascienden el conocimiento técnico, integrando habilidades, actitudes y disposiciones que impulsan comportamiento profesional efectivo.

En contexto latinoamericano, el Proyecto Tuning América Latina (2007) ha sido el referente fundamental para definición de competencias en educación superior. Tuning define las competencias universitarias como la combinación integrada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a los estudiantes desempeñarse eficazmente en contextos profesionales diversos González (2007, p. 45) Esta definición se creó con el acuerdo de académicos, trabajadores y profesionales de países latinoamericanos. Gracias a este acuerdo, la definición se adapta muy bien a lo que pasa en nuestra región.

Para este trabajo de investigación, vamos a usar la siguiente definición operativa de competencias profesionales: las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Estos elementos ayudan a que una persona trabaje bien en un entorno profesional específico. Una persona con competencias profesionales no solo demuestra que sabe hacer su trabajo técnico, sino que también muestra un comportamiento ético, capacidad de adaptación y ganas de aprender siempre.

Competencias Genéricas vs. Competencias Específicas

El Proyecto Tuning América Latina explica que existen dos tipos de competencias que son muy importantes para el diseño curricular:

Competencias Genéricas (Transversales): Tuning identifica 27 competencias genéricas. Tuning identifica 27 competencias genéricas que son aplicables a todas las disciplinas. Estas competencias genéricas son transferibles y aplicables a diferentes ámbitos profesionales. Estas competencias genéricas constituyen capacidades fundamentales para el desempeño efectivo en cualquier contexto laboral. (González, 2007, p. 47).

Estas incluyen: capacidad de abstracción y análisis, aplicación de conocimientos, organización y planificación, responsabilidad social, comunicación oral y escrita, habilidades en tecnología, investigación, aprendizaje continuo, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, ética profesional y compromiso con la calidad.

Competencias Específicas (Disciplinares): Son definidas por Tuning c La afinación define las habilidades como aquellas que están directamente relacionadas con la práctica de la profesión específica y relacionadas con el aspecto técnico del campo de la disciplina (González,2007,p.48). Algunas de las competencias específicas identificadas para la Administración de Empresas bajo el enfoque de afinación son: Gestión Estratégica, Gestión Financiera, Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Operaciones y Logística, Marketing Estratégico, Responsabilidad Social Corporativa y Gestión de Sistemas de Información.

La distinción entre competencias genéricas y específicas es fundamental para diseño curricular efectivo, permitiendo que instituciones educativas desarrollen tanto capacidades transversales como destrezas disciplinares específicas (González, 2007)

El Modelo 6x4 UEALC: Dimensiones Pedagógicas de Desarrollo de Competencias

El modelo 6x4 UEALC fue desarrollado por la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL) como enfoque integral para evaluación y desarrollo curricular basado en competencias (UDUAL., 2006). El modelo ofrece dimensiones pedagógicas específicas para el desarrollo de competencias:

Saber (Dimensión Cognitiva): El conocimiento teórico, conceptual y científico pertenece a una disciplina. Se pregunta: ¿Qué debe conocer profesionalmente? Se incluyen conceptos, teorías, principios y marcos de referencia disciplinares que son necesarios para la comprensión básica del campo.

Saber Hacer (Dimensión Procedural): Es sobre las habilidades que se usan en la práctica, para aplicar lo que se sabe en situaciones reales. Se pregunta: ¿Qué debe saber hacer? Incluye habilidades, métodos y la forma de usarlos en escenarios difíciles.

Saber Ser (Dimensión Afectiva - Axiológica): Se trata de las actitudes, los valores, la ética del trabajo y las cualidades personales que tiene un íntegro profesional. Estas cualidades responden a la pregunta: ¿Cómo debe comportarse y actuar un profesional? La integridad profesional incluye los valores, la responsabilidad social y las características personales de cada profesional. (UDUAL., 2006).

Estudios recientes documentan que los desajustes más significativos entre formación universitaria y demandas laborales ocurren en la dimensión "Saber Hacer", los estudiantes dominan contenidos teóricos, pero carecen de capacidad para aplicarlos en contextos de complejidad organizacional (Dacre Pool, 2007; Bandaranaike, 2015).

Empleabilidad y Pertinencia Curricular

Según Harvey (2005) define empleabilidad como la capacidad de los graduados para desarrollar sus propias capacidades, mejorar y adaptarse a realidades cambiantes del mundo laboral, más allá de la simple obtención de un empleo (p. 18). Esta conceptualización se ha consolidado en literatura internacional como estándar para evaluar calidad de formación universitaria (Dacre Pool, 2007; Bandaranaike, 2015).

Pertinencia curricular es definida por el Consejo de Educación Superior [(CES, 2019)] como la alineación entre los aprendizajes ofrecidos por la institución educativa y las demandas, necesidades y expectativas de la sociedad, el mercado laboral, y el desarrollo nacional y regional (CES, 2019, p. 34). La evaluación de pertinencia necesita comparar sistemáticamente: (a) competencias que se anuncian en el perfil de egreso, (b) competencias que se desarrollan realmente en el currículo, y (c) competencias que el mercado laboral exige.

Competencias en Administración de Empresas

Evolución de Competencias en Administración Empresarial.

Robbins y Coulter (2021) documentan que las competencias gerenciales han evolucionado desde un enfoque tradicional centrado en funciones administrativas clásicas de planificación y control, hacia un paradigma más estratégico y complejo que enfatiza liderazgo transformacional, análisis de datos avanzados, innovación disruptiva, y sustentabilidad empresarial (p. 18).

El Foro Económico Mundial (2023), en su *Future of Jobs Report 2023* basado en análisis de más de 1.000 empleadores en 55 economías, identifica que las competencias más demandadas para profesionales en administración en el período 2023-2028 serán: pensamiento analítico y creatividad; flexibilidad y agilidad; motivación y conciencia propia; resiliencia emocional; curiosidad intelectual; capacidad de trabajo en equipos diversos; pensamiento crítico; comunicación efectiva; y liderazgo (WEF, 2023). Por eso es importante

hacer investigaciones serias sobre si los programas de Administración de Empresas son adecuados y relevantes.

Competencias Específicas de Administración según Tuning América Latina.

El Proyecto Tuning América Latina (2007) identificó las siguientes competencias específicas como críticas para profesionales en Administración de Empresas, ordenadas por consenso de académicos y empleadores de la región:

1. Capacidad para diseñar, organizar, dirigir y controlar empresas y organizaciones
2. Capacidad para planificar estratégicamente
3. Capacidad para gestionar recursos humanos efectivamente
4. Capacidad para gestionar y analizar recursos financieros
5. Capacidad para orientar la gestión hacia la satisfacción del cliente
6. Capacidad para comprender el entorno externo e interno
7. Capacidad para innovar y emprender
8. Capacidad para generar políticas de responsabilidad social empresarial
9. Capacidad para dominar sistemas de información aplicados a negocios
10. Capacidad para resolver problemas administrativos complejos

Estas competencias, cuando se desarrollan integradamente con las 27 competencias genéricas, conforman el perfil integral esperado del profesional en administración competente en contexto latinoamericano (González, 2007).

Marco Legal

La Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, conocida como LOES, fue aprobada en 2010. Fue publicada en el Registro Oficial Suplemento 298 el 12 de octubre de 2010 (LOES, 2010). Esta ley marca una gran transformación en el sistema de educación superior del país. Esta ley fue sancionada a través del proceso de reforma educativa que emprendió el gobierno de Ecuador en ese entonces. El objetivo principal fue garantizar la calidad, la pertinencia y la equidad en el sistema de educación superior. La sanción de esta ley tuvo lugar en el año 2010 pero aún está vigente hasta la fecha. Es la ley principal que rige el sistema de educación superior de Ecuador. La Universidad Católica Santiago de Guayaquil también se rige por esta ley.

Artículo 3: Establece que "la educación superior se concibe como un proceso permanente que contribuye al desarrollo integral de las personas, el desarrollo del país y la democracia" (LOES, 2010).

Esta disposición implica que educación superior debe orientarse hacia desarrollo integral de capacidades que permitan contribución efectiva al desarrollo nacional.

Artículo 13 (Responsabilidad de las IES):

"Las instituciones de educación superior tienen como misión fundamental la educación integral de los estudiantes de grado y posgrado que les permita desarrollarse como profesionales responsables, con los conocimientos multidisciplinarios y visión mundial, capaces de responder a las exigencias del sector laboral y la sociedad" (LOES, 2010, Art. 13).

Artículo 14 (Funciones de las IES): Implica las funciones principales como "docencia, investigación y vinculación con la sociedad." El vincular implica que debe haber algún tipo de conexión entre los programas académicos y las necesidades del sector productivo (LOES, 2010, Art. 14).

Marco Referencial

Identificación de las Competencias Profesionales del Perfil de la Carrera Objeto del Estudio

Considerando las diferentes teorías y enfoques de las competencias profesionales previamente explicadas, resulta necesario realizar una búsqueda de información dentro de los antecedentes universitarios, para reconocer las competencias profesionales protagonistas de la investigación, las cuales se presentan a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1

Competencias profesionales de la carrera de administración de empresa de la UCSG.

Resumen de Competencia	Competencia Profesional del Perfil de Egreso
Control administrativo	Se encarga de crear, poner en marcha y cuidar los sistemas de control administrativo en las organizaciones públicas y las organizaciones privadas.
Liderazgo organizacional	El liderazgo se ejerce para lograr y conseguir metas en la organización.
Marco jurídico empresarial	Explica las leyes que afectan directamente al sector empresarial.
Gestión logística y productiva	Optimiza procesos logísticos y productivos de las empresas.
Gestión financiera	Toma decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros dentro de la empresa.
Marketing y comercialización	Realiza estudios de mercado y se encarga de vender bien los productos o servicios.
Gestión del talento humano	Revisa si los sistemas de talento humano funcionan bien y ayuda a crear una cultura de trabajo que siga la visión de las organizaciones.
Diversidad y multiculturalidad	Evalúa si se valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.

Tabla 2 Continuación

Competencias profesionales de la carrera de administración de empresa de la UCSG.

Planeación estratégica y responsabilidad social	Formular y evaluar estrategias que ofrezcan soluciones únicas para mejorar la productividad nacional incorporando la ética y la responsabilidad social de los ciudadanos.
Competencia digital	Aplicar las TICs para comunicarse en un entorno de mercado global.
Emprendimiento e innovación	Utiliza las TICs para participar en un mercado global. Crea nuevos modelos de negocio, el emprendimiento de un producto o servicio para hacerlo competitivo en el mercado nacional o internacional.
Inglés profesional	Utiliza el inglés como segundo idioma eficazmente en tu profesión.
Investigación científica	Crear y llevar a cabo proyectos de investigación/intervención aplicando el enfoque científico para resolver problemas relacionados con tu campo.
Toma de decisiones con simuladores	Evaluar soluciones alternativas para problemas estratégicos de marketing, financieros, operativos y administrativos utilizando la simulación empresarial.

Nota. Adaptado de *Oferta académica y competencias del graduado*, por Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (s.f.). Elaboración propia.

En función de esquematizar las competencias y reconocer la naturaleza de cada una, se presente la tabla 2, la cual trataría de un sistema de *checklist* que permite saber cómo las competencias están distribuidas bajo las diferentes dimensiones de aplicación que pueden tener.

Tabla 3

Dimensionamiento de competencias según las teorías

Competencia	Competencia del perfil de egreso	Tunning		Proyecto 6x4		
		Genérica	Específica	Saber	Saber Hacer	Saber Ser
Control administrativo	Diseña, desarrolla y supervisa sistemas de control tanto en organizaciones gubernamentales como no gubernamentales.		✓	✓	✓	
Liderazgo organizacional	Proporcionar un liderazgo efectivo para el logro de los objetivos dentro de la organización. ✓				✓	✓
Marco empresarial	jurídico Interpretar la estructura legal empleada en la gestión de la empresa.		✓	✓		
Gestión logística y productiva	Mejorar la eficiencia de la producción y la logística organizacional.		✓	✓	✓	
Gestión financiera	Realizar inversiones y administra las finanzas de la compañía.		✓	✓	✓	
Marketing comercialización	y La investigación de mercado la realiza él junto con la correcta comercialización de bienes o servicios.		✓	✓	✓	
Gestión del talento humano	Evaluar la eficiencia de los subsistemas de talento humano y crear una cultura corporativa que sea coherente con la visión de la organización.		✓	✓	✓	✓
Diversidad multiculturalidad	y Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad. ✓					✓

Tabla 4 - Continuación

Dimensionamiento de competencias según las teorías

Planeación estratégica y responsabilidad social	Desarrollar y evaluar estrategias que den soluciones innovadoras para mejorar la producción de calidad en la nación, de manera ética y social.	✓	✓	✓	✓
Competencia digital (TIC)	Utiliza las TICs para participar en el mercado global.	✓	✓	✓	
Emprendimiento e innovación	Crear nuevos modelos de negocio para empresas innovadoras que sean productos o servicios para ingresar al mercado a nivel nacional e internacional.	✓	✓	✓	
Inglés profesional	Utiliza el inglés como segundo idioma de manera eficiente en su carrera profesional.	✓	✓	✓	
Investigación científica	Desarrollar y llevar a cabo estudios de investigación/programas utilizando la metodología científica para abordar los problemas en el área que hayas elegido.	✓	✓	✓	
Toma de decisiones con simuladores	Evaluar diferentes maneras de abordar problemas de marketing estratégico, finanzas, operaciones y administración utilizando simulaciones de negocios.	✓	✓	✓	

Nota. Adaptado de *Oferta académica y competencias del graduado*, por Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (s.f.). Elaboración propia.

Esto permite realizar una visualización de las competencias bajo el dimensionamiento de las teorías y da alcance a hacer un diagnóstico de pertinencia siendo que cada competencia representa como mínimo tres de las cinco áreas posibles, con excepción a una la cual no representa a una competencia profesional directa a la carrera sino al deber ser de la cultura impartida dentro de la universidad y de la sociedad.

Capítulo 2. Metodología

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, entendido como aquel que permite probar hipótesis a partir de la medición numérica y el análisis estadístico de los datos recolectados (Creswell JW y Plano Clark, 2018). Se emplea el método hipotético-deductivo, contrastando una explicación inicial sobre la relación entre formación y uso laboral de las competencias con los datos obtenidos, bajo un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional (Arias Gonzáles J. L. y Covinos Gallardo, 2021).

Enfoque de Investigación

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se recogerán datos numéricos mediante una encuesta estructurada aplicada a graduados de la carrera de Administración de Empresas. Este enfoque permitirá medir la percepción de los participantes respecto al nivel de formación, utilidad laboral e importancia de permanencia de las competencias profesionales del perfil de egreso. El uso de preguntas cerradas con escala tipo Likert facilitará el procesamiento estadístico de los datos y la comparación entre competencias.

La investigación cuantitativa resulta pertinente cuando se busca medir variables, establecer patrones de comportamiento y analizar resultados mediante procedimientos estadísticos. Según Hernández-Sampieri R Y Mendoza (2018) plantean que la ruta cuantitativa se orienta a la medición objetiva de fenómenos mediante instrumentos estructurados y análisis numérico de la información

Diseño y Corte de Investigación

El presente estudio se modela bajo un diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo-analítico. En primer lugar, se categoriza como no experimental debido a que no existe una manipulación deliberada de las variables independientes; por el contrario, los fenómenos se observan y miden en su contexto natural sin intervención del investigador, permitiendo que los egresados manifiesten sus percepciones de manera directa y sin ser asignados a grupos de control. Según Hernández-Sampieri R Y Mendoza (2018) sostienen que los diseños no experimentales se caracterizan por estudiar los fenómenos tal

como ocurren en su ambiente natural, sin manipulación intencional de variables por parte del investigador.

En segundo lugar, el diseño posee un carácter transversal, en vista de que la recopilación de la información se circunscribe a un único momento temporal situado en el año 2026, prescindiendo así de un seguimiento longitudinal o de comparaciones diacrónicas. Por lo tanto, el estudio se enfoca en capturar un corte evaluativo específico en el tiempo.

Finalmente, la investigación es descriptivo-analítica puesto que, más allá de caracterizar, registrar y documentar sistemáticamente el perfil y el nivel de desarrollo de las competencias profesionales de la muestra, busca establecer un análisis crítico que permita interpretar las relaciones y particularidades de los datos obtenidos en dicho contexto

Tipo de Investigación

El desarrollo de este trabajo permite conocer la percepción que tienen los graduados y aquellos que culminaron su malla, con respecto a las competencias profesionales del perfil de egreso, dando la oportunidad de identificar falencias o brechas en relación con la formación, uso laboral e importancia de permanencia.

La investigación es descriptiva y analítica. Es descriptiva porque tiene como objetivo ilustrar y explicar el grado de competencias profesionales entre los graduados. Se compara el grado con el perfil establecido para la graduación y los requisitos del mercado laboral. La investigación es analítica porque va más allá de la mera descripción del estado actual. También intenta averiguar cómo se ajusta la formación académica, que corresponde al plan de estudios 2020-2025, a las competencias actuales.

Población

La población de este estudio está formada por todos los estudiantes que se han graduado del curso de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Estas personas han finalizado sus cursos utilizando y el plan de estudios del 2020. El número de personas en esta población asciende a 267. Lo antes mencionado incluye a los que se han graduado desde el año 2020 hasta el 2025. La mayoría de ellos han estudiado una buena parte o la totalidad de sus cursos a través del plan de estudios rediseñado. Información que se visualiza de manera sintetizada en la Tabla 4.

Tabla 4*Cantidad de Graduados por Promoción.*

Malla R2*	Graduados
A 2020	4
B 2020	4
A 2021	14
B 2021	36
A 2022	24
B 2022	35
A 2023	15
B 2023	43
A 2024	15
B 2024	30
A 2025	19
B 2025	28
Total	267

Nota. * R2 es la denominación que hace referencia al segundo rediseño.

Tomado de: Sistema Integrado Universitario [SIU] UCSG y proporcionada por el Coordinador de Titulación de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el economista David Coello Cazar.

Muestra

Debido a que la población de estudio es finita y conocida, se aplicó la fórmula estadística para el cálculo de muestra en poblaciones finitas. La población estuvo conformada por 267 graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, correspondientes a la malla R2 durante el periodo 2020-2025.

Para poblaciones finitas (menos de 100.000 habitantes)

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = 158 \text{ encuestados}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 267

Z = Nivel de confianza = 1.96 (equivalente al 95% de confianza)

p = Probabilidad de éxito = 0.50 (50%)

q = Probabilidad de fracaso = 0.50 (50%)

e = Margen de error = 0.05 (5%)

n = Tamaño de la muestra = 158

Para el cálculo se consideró un nivel de confianza del 95%, equivalente a un valor Z de 1.96; una probabilidad de éxito de 0.50; una probabilidad de fracaso de 0.50; y un margen de error del 5%. Bajo estos parámetros, el tamaño de muestra obtenido fue de 157.76, valor que se redondea a 158 graduados. En consecuencia, la muestra mínima requerida para la aplicación del instrumento será de 158 participantes.

Instrumento

En esta investigación, el instrumento estará conformado por preguntas de caracterización general y preguntas de escala tipo Likert. Las preguntas iniciales permitirán identificar información relacionada con año de graduación, experiencia laboral, nivel académico, área laboral y cargo actual. Luego se evaluarán las competencias profesionales del perfil de egreso, teniendo en cuenta tres aspectos: el grado en que la carrera contribuye al desarrollo de la competencia, el uso que se hace de ella en el trabajo actual y la importancia de que esta competencia siga formando parte de la formación profesional.

El cuestionario es una herramienta fundamental en los estudios por encuesta, ya que recoge un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información que se pueda comparar entre los participantes. De acuerdo con Krosnick J. A. & Presser (2010) señaló que el cuestionario es el núcleo de una encuesta, debido a que de su diseño dependen la calidad de las respuestas y la reducción de errores de medición.

Análisis de Datos

El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics. Inicialmente, se efectuó un análisis descriptivo de las variables estudiadas con el propósito de caracterizar el perfil de los participantes y conocer la distribución de las respuestas obtenidas para cada una de las competencias profesionales evaluadas.

Para ello, se calcularon frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y medidas de dispersión, permitiendo identificar los niveles de percepción de los graduados respecto a la formación recibida, el uso laboral y la importancia de permanencia de las competencias contempladas en el perfil de egreso.

Posteriormente, se desarrolló un análisis inferencial orientado a contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Debido a que las variables fueron medidas mediante escalas tipo Likert de naturaleza ordinal y las valoraciones fueron emitidas por los mismos participantes para las tres dimensiones analizadas, se optó por la utilización de pruebas estadísticas no paramétricas para muestras relacionadas.

Según Hernández Sampieri R Y Mendoza (2018), señalaron que las pruebas no paramétricas resultan apropiadas cuando los datos provienen de escalas ordinales o cuando no se cumplen los supuestos de normalidad requeridos por las pruebas paramétricas.

Capítulo III Resultados

En el presente capítulo se inicia explicando los procesos de validación que se dieron para garantizar que el instrumento de medición es el idóneo en la presente investigación. Seguido se procede al análisis de estadística descriptiva con el fin de caracterizar la muestra y finalmente se realizó la estadística inferencial donde se correlacionan las variables estudiadas.

Validación del Instrumento

El instrumento fue sometido a validación por juicio de experto. El experto evaluador 1, cuenta con experiencia docente universitaria y trayectoria profesional en áreas financiera y comercial. En la validación se determinó que las preguntas eran pertinentes para medir las competencias profesionales. De la misma manera, se recibió la validación experto evaluador 2., la cual tiene experiencia en dirección de carrera y docencia universitaria con alta trayectoria profesional dentro del ámbito educativo, la cual certifica en su totalidad la pertinencia de las preguntas y opciones involucradas dentro de la encuesta. En el apéndice A, constan los formatos de las validaciones de expertos realizadas.

Alfa de Cronbach

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de determinar el grado de fiabilidad existente entre los ítems utilizados para medir las dimensiones de formación académica, uso laboral e importancia de permanencia de cada competencia profesional. Asimismo, investigaciones recientes destacan que el Alfa de Cronbach continúa siendo uno de los métodos más empleados para evaluar la fiabilidad de instrumentos de investigación en ciencias sociales y educativas, particularmente cuando se pretende analizar percepciones, actitudes o competencias profesionales.

De manera general, valores de alfa superiores a 0,70 son considerados aceptables para la investigación aplicada; valores superiores a 0,80 indican una consistencia interna buena, mientras que coeficientes superiores a 0,90 reflejan una confiabilidad excelente (Kaber, 2018). Sin embargo, coeficientes excesivamente elevados pueden sugerir redundancia entre los ítems y deben interpretarse con cautela.

En la presente investigación, el análisis de confiabilidad se realizó considerando las tres dimensiones evaluadas para cada competencia profesional: formación recibida, uso laboral e importancia de permanencia dentro del perfil de egreso. A continuación, en la Tabla 3, se puede visualizar los datos de fiabilidad.

Tabla 5.

Pruebas de fiabilidad de resultados por competencia

Nº Competencia	Competencias Profesionales	Formación - Uso Laboral -Importancia
1	Control administrativo	0,598
2	Liderazgo organizacional	0,742
3	Marco jurídico empresarial	0,794
4	Gestión logística y productiva	0,711
5	Gestión financiera	0,58
6	Marketing y comercialización	0,662
7	Gestión del talento humano	0,782
8	Diversidad y multiculturalidad	0,817
9	Planeación estratégica y responsabilidad social	0,742
10	Competencia digital (TIC)	0,598
11	Emprendimiento e innovación	0,734
12	Inglés profesional	0,709
13	Investigación científica	0,815
14	Toma de decisiones con simuladores	0,783
Alfa de Cronbach del cuestionario global		0,955

Los resultados de confiabilidad muestran que la mayoría de las competencias profesionales tienen un Alfa de Cronbach mayor a 0,70. Esto significa que las competencias tienen una consistencia interna aceptable o buena. Las competencias con los índices de confiabilidad más altos fueron Diversidad y multiculturalidad ($\alpha = 0,817$) e Investigación científica ($\alpha = 0,815$). Después de estas, también destacan Marco jurídico empresarial ($\alpha =$

0,794), Toma de decisiones con simuladores ($\alpha = 0,783$) y Gestión del talento humano ($\alpha = 0,782$). Estos resultados evidencian que los participantes mantuvieron patrones de respuesta relativamente homogéneos entre las dimensiones de formación, utilización laboral e importancia de dichas competencias.

No obstante, se identificaron algunas competencias con coeficiente inferiores al punto de referencia de 0,70. Entre ellas destaca control Administrativo ($\alpha=0.598$), Competencia digital TIC ($\alpha=0.598$), Gestión Financiera ($\alpha=0,580$), marketing y comercialización ($\alpha=0,66$). Aunque estos resultados reflejan una consistencia interna moderada, no constituyen evidencia suficiente para descartar dichas variables del análisis. Diversos autores sostienen que, en instrumentos conformados por un número reducido de ítems y en estudios exploratorios, es posible obtener coeficientes ligeramente inferiores al valor convencional sin que ello comprometa necesariamente la utilidad del instrumento (Kaber, 2018).

En la Tabla 3, también se puede visualizar un coeficiente de Alfa de Cronbach global de 0,955, evidenciando una consistencia interna excelente del instrumento aplicado. Este resultado sugiere que las variables incluidas presentan una elevada coherencia estadística y permiten medir de manera confiable la percepción de los graduados respecto a las competencias profesionales desarrolladas durante su formación académica.

Adicionalmente, debe considerarse que el estudio alcanzó una muestra efectiva de treinta y tres participantes, condición que puede influir en la estabilidad estadística del coeficiente Alfa de Cronbach.

En muestras reducidas, pequeñas variaciones en las respuestas individuales tienen un efecto mayor sobre las correlaciones entre ítems, situación que puede explicar parcialmente los valores moderados observados en algunas competencias específicas.

En consecuencia, considerando el Alfa de Cronbach global de 0,955 y los niveles de confiabilidad observados en la mayoría de las competencias evaluadas, se concluye que el instrumento presenta condiciones adecuadas para su aplicación y análisis, garantizando la fiabilidad necesaria para el estudio de las competencias profesionales de los graduados de la carrera de Administración de Empresas.

Estadística Descriptiva

A continuación, en la Tabla 4, se describirán las frecuencias de los datos según las preguntas del formulario, de esta manera se puede reconocer donde se encuentra el perfil demográfico de los encuestados, así como la percepción que tienen sobre las competencias profesionales.

Tabla 6.

Graduados de las carreras de administración de empresa

	N	%	Acum %
No	9	27,30%	27,30%
Si	24	72,70%	100,00%
Total	33	100,00%	

Los resultados muestran que el 72,7% de los participantes corresponden a graduados que ya obtuvieron su título profesional, mientras que el 27,3% restante está conformado por estudiantes que culminaron la totalidad de su malla curricular, pero aún no han completado el proceso formal de titulación. Esta forma de organizar el grupo permite incluir las opiniones de profesionales con título y también de alumnos que están por graduarse. Así podemos entender mejor las habilidades que se aprenden en la universidad.

Además, como la mayoría de los participantes son graduados con título, ellos pueden aportar una visión basada en su experiencia laboral. Esa experiencia de trabajo es muy importante para saber si las habilidades que pide el perfil de egreso realmente sirven en la vida real.

Tabla 7.

Año de graduación de los encuestados

	N	%	Acum %
2020 - 2021	2	6,10%	6,10%
2022 - 2023	5	15,20%	21,30%
2024 - 2025	7	21,20%	42,50%
2026	19	57,60%	100,00%
Total	33	100,00%	

En la Tabla 5 se visualiza la distribución de los encuestados según el año de graduación, en la cual se evidencia una mayor participación de egresados correspondientes al periodo 2026, quienes representan el 57,6% de la muestra. Por su parte, el 21,2% se graduó entre 2024 y 2025, mientras que el 15,2% pertenece al periodo 2022-2023 y únicamente el 6,1% corresponde a graduados entre 2020 y 2021.

Estos resultados muestran que la investigación se basa sobre todo en lo que piensan los profesionales que acaban de empezar a trabajar o que están buscando su primer empleo. Esto es algo bueno para el estudio. Gracias a esto, *se puede* ver qué capacidades aprendieron con los planos de estudio actuales y comparar esas capacidades con lo que las empresas piden hoy en día.

Tabla 8.

Experiencia laboral de los encuestados

	N	%	%
Menos de 1 año	12	36,40%	36,40%
1 - 3 años	15	45,50%	81,90%
4 - 6 años	4	12,10%	94,00%
Más de 6 años	2	6,10%	100,00%
Total	33	100,00%	

Sobre la experiencia laboral, el 81,9% de los encuestados tiene menos de tres años de experiencia laboral. Esto demuestra que la mayoría de las personas participantes están comenzando su carrera profesional.

Esta situación permite interpretar los resultados desde la perspectiva de graduados que han tenido una reciente inserción en el mercado laboral y que aún están consolidando su trayectoria profesional.

Además, se evaluó dentro del perfil del encuestado, cual es el nivel académico en el que se encuentra al momento de responder la encuesta, así es como en la Tabla 7 se evidencia la frecuencia que tiene cada opción, ya sea que este haya sido culminado o se mantenga en curso.

Tabla 9.*Nivel académico de los egresados*

	N	%	%
Licenciatura/Ingeniería (Culminado/En curso)	26	78,80%	78,80%
Maestría (Culminado/En curso)	6	18,20%	97,00%
Doctorado (Culminado/En curso)	1	3,00%	100,00%
Total	33	100,00%	

Respecto al nivel académico alcanzado por los participantes, la Tabla 7 muestra que el 78,8% indicó encontrarse cursando o haber culminado estudios de licenciatura o ingeniería, mientras que el 18,2% manifestó haber iniciado o completado estudios de maestría. Además, un 3% de las personas dijo que está haciendo estudios de doctorado. Esto demuestra que mucha gente quiere seguir aprendiendo siempre para mejorar sus habilidades en el trabajo. Tener estudios de doctorado ayuda a que los profesionales se adapten mejor a lo que pide el mundo laboral de hoy. La variedad de sectores que encontramos en la muestra es muy buena para la investigación. Gracias a que hay tantos sectores diferentes, podemos analizar cómo funcionan las competencias profesionales en distintos tipos de empresas.

Tabla 10.*Áreas de trabajo de los encuestados*

	N	%	%
Administración general	12	36,40%	36,4%
Finanzas	6	18,20%	54,6%
Servicio al cliente	3	9,10%	63,7%
Ventas y desarrollo comercial	3	9,10%	72,8%
Emprendimiento	2	6,10%	78,9%
Auditoría y/o Consultoría	1	3,00%	81,9%
Otros	1	3,00%	84,9%
Compras y abastecimiento	1	3,00%	87,9%
Docencia e investigación	1	3,00%	90,9%
Gestión de proyectos	1	3,00%	93,9%
Logística y cadena de suministro	1	3,00%	96,9%
Talento Humano	1	3,00%	99,9%
Total	33	100,00%	

Previamente, en la Tabla 8 se visualiza que el 36,40% de los encuestados afirmaron participar en áreas de administración general, siendo esta el área de mayor frecuencia en los encuestados. Asimismo, la predominancia de cargos relacionados con la administración general y las finanzas guarda coherencia con los principales campos ocupacionales establecidos para los profesionales en Administración de Empresas.

Frecuencias de Resultados de Encuestas Según Competencias

A continuación, se presentará la frecuencia con la cual los encuestados respondieron calificando a cada competencia en las diferentes variables (Formación, Uso Laboral e Importancia de permanencia), considerando las puntuaciones ofrecidas dentro de la escala de Likert.

Tabla 11.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Control Administrativo

Calificación	Formación	%	Uso Laboral	%	Importancia	%
1	0	0%	0	0%	0	0%
2	2	6,10%	1	3,00%	0	0%
3	7	21,20%	2	6,10%	1	3,00%
4	9	27,30%	15	45,50%	14	42,40%
5	15	45,50%	15	45,50%	0	0%

En la dimensión de formación académica, el 72,8% de los participantes calificó esta competencia con puntuaciones de 4 y 5, evidenciando una percepción favorable respecto al aporte de la carrera en el desarrollo de conocimientos y habilidades relacionadas con el control administrativo. Particularmente, el 45,5% otorgó la máxima calificación posible.

Respecto al uso laboral, el 91% de los encuestados valoró esta competencia con puntuaciones de 4 y 5, reflejando una elevada aplicación de los conocimientos asociados al control administrativo dentro de las actividades profesionales que actualmente desempeñan.

En cuanto a la importancia de permanencia dentro del perfil de egreso, el 42,4% asignó una puntuación de 4 y un porcentaje menor otorgó la máxima valoración. En conjunto, los resultados sugieren que el control administrativo es percibido como una competencia relevante tanto para la formación académica como para el desempeño laboral de los graduados.

Tabla 12.*Calificaciones de la Competencia Profesional: Liderazgo Organizacional*

Calificación	Formación	%	Uso		Importancia	%
			Laboral	%		
1	0	0%	0	0%	0	0%
2	1	3,00%	0	0,00%	0	0%
3	5	15,20%	4	12,10%	2	6,10%
4	11	33,30%	13	39,40%	8	24,20%
5	16	48,50%	16	48,50%	23	70%

Según los resultados obtenidos de la tabla 10 se evidencian que el liderazgo organizacional es percibido como una de las competencias de mayor relevancia para el desempeño profesional de los graduados. La gran importancia que le dan los encuestados muestra que esta habilidad sigue siendo vista como algo clave en la administración actual. Esta actitud coincide con lo que ocurre en el mercado laboral hoy en día, donde el liderazgo es una cualidad que ayuda a obtener cargos más difíciles ya manejar bien las personas y los procesos de una organización.

Tabla 13.*Calificaciones de la Competencia Profesional: Marco jurídico empresarial*

Calificación	Formación	%	Uso		Importancia	%
			Laboral	%		
1	2	6%	1	3%	1	3%
2	1	3,00%	2	6,10%	0	0%
3	6	18,20%	7	21,20%	3	9,10%
4	12	36,40%	9	27,30%	14	42,40%
5	12	36,40%	14	42,40%	15	46%

La competencia relacionada con la estructura legal de los negocios recibe una evaluación adecuada, aunque algo inferior a las competencias relacionadas con la administración y el liderazgo, pero de los resultados se hace evidente que los graduados valoran la necesidad de conocer los aspectos legales que controlan las operaciones de los negocios. dichos aspectos son particularmente importantes durante los procesos relacionados con la contratación, el cumplimiento y la toma de decisiones organizacionales, incluso la notable brecha entre la evaluación de la capacitación y su utilidad real muestra que esta competencia puede ser aplicada de manera selectiva dependiendo de la situación laboral sin

embargo la competencia sigue siendo vital para el desarrollo completo de un administrador de negocios.

Tabla 14.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Gestión logística y productiva

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	1	3,00%	3	9,10%	0	0%
3	4	12,10%	6	18,20%	1	3,00%
4	14	42,40%	5	15,20%	11	33,30%
5	14	42,40%	18	54,50%	21	64%

La valoración obtenida en la dimensión de importancia indica que esta competencia continúa siendo considerada un componente estratégico para la formación profesional, debido a que permite comprender la relación existente entre productividad, eficiencia operativa y resultados empresariales. Asimismo, la proximidad entre las valoraciones de formación y uso laboral evidencia una adecuada vinculación entre la enseñanza universitaria y las necesidades del entorno organizacional.

Tabla 15.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Gestión Financiera

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	0	0,00%	3	9,10%	0	0%
3	3	9,10%	2	6,10%	1	3,00%
4	13	39,40%	10	30,30%	8	24,20%
5	17	51,50%	17	51,50%	24	73%

La estrecha relación entre la evaluación de la formación en gestión financiera y su uso efectivo en el trabajo pone de manifiesto la pertinencia de esta competencia. En consecuencia, se comprueba una adecuada articulación entre los contenidos académicos desarrollados y las necesidades operativas del mercado. Este resultado constituye una habilidad transversal para los procesos de planificación y control.

Tabla 16.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Marketing y Comercialización

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	1	3,00%	9	27,30%	0	0%
3	8	24,20%	2	6,10%	3	9,10%
4	10	30,30%	10	30,30%	13	39,40%
5	14	42,40%	11	33,30%	17	52%

En la Tabla 14 se observa una diferencia más evidente entre la preparación percibida y su utilización dentro del ámbito laboral. Este comportamiento puede estar relacionado con la diversidad de áreas de desempeño de los graduados, dado que no todos desarrollan funciones vinculadas directamente con actividades comerciales o de mercado.

La menor utilización percibida no necesariamente implica una debilidad curricular, sino que podría reflejar la especialización funcional de determinados cargos. No obstante, esta situación constituye uno de los primeros indicios de posible brecha entre la formación recibida y las actividades efectivamente ejecutadas en el entorno profesional.

Tabla 17.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Gestión del talento humano

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	3	9,10%	6	18,20%	0	0%
3	6	18,20%	3	9,10%	8	24,20%
4	10	30,30%	10	30,30%	7	21,20%
5	14	42,40%	13	39,40%	18	55%

La competencia relacionada con la gestión del talento humano registra valoraciones favorables que evidencian su importancia dentro de la formación integral del administrador de empresas. Aunque no todos los participantes desempeñan funciones específicas dentro del área de recursos humanos, la valoración obtenida indica que esta competencia aporta elementos aplicables a diversos contextos laborales, especialmente en actividades relacionadas con liderazgo, trabajo en equipo y coordinación de personal.

Tabla 18.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Diversidad y multiculturalidad

Calificación	Formación	%	Uso Laboral	%	Importancia	%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	0	0,00%	1	3,00%	0	0%
3	5	15,20%	4	12,10%	3	9,10%
4	12	36,40%	9	27,30%	11	33,30%
5	16	48,50%	18	54,50%	19	58%

La valoración alcanzada con respecto a la diversidad y multiculturalidad permite inferir que los participantes consideran relevante la capacidad de interactuar con personas que poseen diferentes perspectivas, experiencias y formas de pensamiento. En un contexto empresarial cada vez más globalizado, la competencia adquiere particular relevancia al favorecer procesos de comunicación, negociación y trabajo colaborativo.

Competencia muestra una relación clara entre formación, uso e importancia, lo que indica que competencia no solo forma parte de la formación institucional, sino también una habilidad muy valorada en los entornos laborales actuales.

Tabla 19.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Planeación estratégica y responsabilidad social

Calificación	Formación	%	Uso Laboral	%	Importancia	%
1	0	0%	0	0%	0	0%
2	0	0,00%	2	6,10%	1	3%
3	4	12,10%	3	9,10%	1	3,00%
4	12	36,40%	11	33,30%	12	36,40%
5	17	51,50%	17	51,50%	19	58%

La importancia dada a la competencia de planeación estratégica y responsabilidad social.

Además, también muestra una mayor preocupación por incluir criterios éticos y de responsabilidad social dentro de la gestión organizacional.

Tabla 20.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Competencia Digital (TIC)

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	3	9,10%	1	3,00%	1	3%
3	4	12,10%	2	6,10%	1	3,00%
4	10	30,30%	7	21,20%	8	24,20%
5	16	48,50%	22	66,70%	23	70%

La competencia digital presenta uno de los niveles más altos de utilización dentro del contexto laboral, situación que evidencia la creciente dependencia de las organizaciones hacia herramientas tecnológicas para la gestión de información, comunicación y toma de decisiones.

La valoración alcanzada confirma que la incorporación de competencias tecnológicas dentro del perfil de egreso responde adecuadamente a las exigencias del mercado laboral. Asimismo, su alta importancia percibida sugiere la necesidad de mantener procesos permanentes de actualización tecnológica dentro de la formación académica.

Tabla 21.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Emprendimiento e Innovación

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	2	6%	0	0%
2	0	0,00%	4	12,10%	0	0%
3	6	18,20%	3	9,10%	6	18,20%
4	14	42,40%	14	42,40%	10	30,30%
5	13	39,40%	10	30,30%	17	52%

La competencia de emprendimiento e Innovación presenta una brecha significativa entre Formación y Uso Laboral, dicha situación podría explicarse por el hecho de que gran parte de los graduados se encuentra desarrollando actividades dentro de organizaciones ya establecidas, limitando las oportunidades para aplicar directamente procesos emprendedores.

Tabla 22.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Inglés profesional

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	3	9%	4	12%	1	3%
2	5	15,20%	8	24,20%	1	3%
3	7	21,20%	2	6,10%	2	6,10%
4	7	21,20%	6	18,20%	7	21,20%
5	11	33,30%	13	39,40%	22	67%

Este contraste evidencia que los graduados identifican al inglés como un activo clave dentro del entorno empresarial globalizado, aun cuando la dinámica operativa de sus cargos actuales no exija su utilización frecuente.

La internacionalización de los mercados y el acceso a información especializada respaldan esta percepción. La percepción sugiere la necesidad de reforzar las estrategias de enseñanza del idioma para mejorar la empleabilidad y la competitividad profesional a largo plazo.

Tabla 23.

Calificaciones de la Competencia Profesional: Investigación Científica

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	0	0%	1	3%	0	0%
2	3	9,10%	7	21,20%	1	3%
3	2	6,10%	3	9,10%	7	21,20%
4	12	36,40%	12	36,40%	12	36,40%
5	16	48,50%	10	30,30%	13	39%

Como se ve en la Tabla 21, la competencia de Investigación científica tiene una evaluación favorable a la formación académica recibida. Sin embargo, la competencia de Investigación científica muestra una disminución grande al evaluar la aplicación directa de la competencia de Investigación científica en el campo laboral.

La diferencia observada entre formación y uso constituye uno de los indicios más importantes de posible brecha competencial identificados en la investigación, situación que posteriormente será contrastada mediante el análisis inferencial correspondiente.

Tabla 24.*Calificaciones de la Competencia Profesional: Toma de decisiones con simuladores*

Calificación	Formación		Uso Laboral		Importancia	
		%		%		%
1	1	3%	2	6%	1	3%
2	1	3,00%	6	18,20%	0	0%
3	3	9,10%	7	21,20%	7	21,20%
4	13	39,40%	8	24,20%	7	21,20%
5	15	45,50%	10	30,30%	18	55%

En la Tabla 22 se presenta el comportamiento más relevante dentro del conjunto de competencias evaluadas. Aunque los graduados perciben haber recibido una formación favorable en este ámbito, su utilización dentro del contexto laboral resulta considerablemente menor.

Una explicación para estos resultados es posible teniendo en cuenta las diferencias entre el escenario de simulación académica y la situación real de la toma de decisiones dentro de una organización mientras que las simulaciones académicas brindan un espacio para el aprendizaje en un ambiente controlado el ambiente de trabajo exige la toma de decisiones basadas en diversos factores externos algo que no se puede lograr a través de los simuladores.

No obstante, la elevada importancia atribuida a esta competencia evidencia que los participantes reconocen el valor de las herramientas de simulación para desarrollar pensamiento estratégico, análisis de escenarios y capacidad de resolución de problemas complejos.

Precisamente por esta razón, esta competencia se convierte en el principal punto de atención para el análisis inferencial posterior, donde se evaluará si las diferencias observadas alcanzan significancia estadística y constituyen una brecha real entre la formación académica y la aplicación profesional.

Tabla 25.*Tabla general de valores descriptivos por competencias*

Competencias Profesionales	Variables	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar	Varianza	Asimetría		Curtosis	
							Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Control administrativo	Formación	2	5	4,12	0,96	0,922	-0,706	0,409	-0,622	0,798
	Uso Laboral	2	5	4,33	0,736	0,542	-1,131	0,409	1,722	0,798
	Importancia	3	5	4,52	0,566	0,32	-0,614	0,409	-0,635	0,798
Liderazgo organizacional	Formación2	2	5	4,27	0,839	0,705	-0,907	0,409	0,064	0,798
	Uso Laboral2	3	5	4,36	0,699	0,489	-0,647	0,409	-0,669	0,798
	Importancia2	3	5	4,64	0,603	0,364	-1,474	0,409	1,274	0,798
Marco jurídico empresarial	Formación3	1	5	3,94	1,116	1,246	-1,166	0,409	1,147	0,798
	Uso Laboral3	1	5	4	1,09	1,187	-0,925	0,409	0,279	0,798
	Importancia3	1	5	4,27	0,876	0,767	-1,77	0,409	4,826	0,798
Gestión logística y productiva	Formación4	2	5	4,24	0,792	0,627	-0,875	0,409	0,484	0,798
	Uso Laboral4	1	5	4,09	1,182	1,398	-1,031	0,409	-0,034	0,798
	Importancia4	3	5	4,61	0,556	0,309	-1,029	0,409	0,116	0,798
Gestión financiera	Formación5	3	5	4,42	0,663	0,439	-0,733	0,409	-0,446	0,798
	Uso Laboral5	1	5	4,18	1,103	1,216	-1,425	0,409	1,338	0,798
	Importancia5	3	5	4,7	0,529	0,28	-1,553	0,409	1,679	0,798
Marketing y comercialización	Formación6	2	5	4,12	0,893	0,797	-0,53	0,409	-0,858	0,798
	Uso Laboral6	1	5	3,64	1,295	1,676	-0,458	0,409	-1,272	0,798
	Importancia6	3	5	4,42	0,663	0,439	-0,733	0,409	-0,446	0,798
Gestión del talento humano	Formación7	2	5	4,06	0,998	0,996	-0,729	0,409	-0,546	0,798
	Uso Laboral7	1	5	3,85	1,228	1,508	-0,772	0,409	-0,644	0,798
	Importancia7	3	5	4,3	0,847	0,718	-0,645	0,409	-1,301	0,798

Tabla 26*Tabla general de valores descriptivos por competencias*

Competencias Profesionales	Variables	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar	Varianza	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Diversidad y multiculturalidad	Formación8	3	5	4,33	0,736	0,542	-0,63	0,409	-0,847	0,798
	Uso Laboral8	1	5	4,27	1,008	1,017	-1,566	0,409	2,418	0,798
	Importancia8	3	5	4,48	0,667	0,445	-0,95	0,409	-0,157	0,798
Planeación estratégica y responsabilidad social	Formación9	3	5	4,39	0,704	0,496	-0,741	0,409	-0,595	0,798
	Uso Laboral9	2	5	4,3	0,883	0,78	-1,236	0,409	0,97	0,798
	Importancia9	2	5	4,48	0,712	0,508	-1,599	0,409	3,28	0,798
Competencia digital (TIC)	Formación10	2	5	4,18	0,983	0,966	-1,018	0,409	0,049	0,798
	Uso Laboral10	1	5	4,45	0,971	0,943	-2,152	0,409	4,745	0,798
	Importancia10	2	5	4,61	0,704	0,496	-2,114	0,409	5,028	0,798
Emprendimiento e innovación	Formación11	3	5	4,21	0,74	0,547	-0,366	0,409	-1,039	0,798
	Uso Laoral11	1	5	3,79	1,193	1,422	-0,975	0,409	0,134	0,798
	Importancia11	3	5	4,33	0,777	0,604	-0,677	0,409	-0,985	0,798
Inglés profesional	Formación12	1	5	3,55	1,348	1,818	-0,469	0,409	-0,97	0,798
	Uso Laborl12	1	5	3,48	1,523	2,32	-0,393	0,409	-1,479	0,798
	Importancia12	1	5	4,45	0,971	0,943	-2,152	0,409	4,745	0,798
Investigación científica	Formación13	2	5	4,24	0,936	0,877	-1,251	0,409	0,91	0,798
	Uso Laboral13	1	5	3,7	1,212	1,468	-0,606	0,409	-0,843	0,798
	Importancia13	2	5	4,12	0,857	0,735	-0,56	0,409	-0,576	0,798
Toma de decisiones con simuladores	Formación14	1	5	4,21	0,96	0,922	-1,581	0,409	3,02	0,798
	Uso Laboral14	1	5	3,55	1,277	1,631	-0,395	0,409	-0,979	0,798
	Importancia14	1	5	4,24	1,001	1,002	-1,32	0,409	1,698	0,798

La Tabla 23 permite examinar el comportamiento estadístico general de las valoraciones emitidas por los graduados respecto a las competencias profesionales evaluadas, proporcionando una visión complementaria a los análisis de frecuencia desarrollados previamente. Las tablas anteriores muestran cómo se distribuyen las respuestas en cada competencia. Los estadísticos descriptivos ayudan a entender cuánto están de acuerdo los participantes y cuán estables son los resultados.

En términos generales, los valores de dispersión muestran que las respuestas se agrupan cerca de sus medios. Esto sugiere que los graduados tienen criterios bastante consistentes al valorar las competencias profesionales. Este hallazgo es importante para la investigación porque las percepciones no son opiniones aisladas ni muy distintas; muestran tendencias que comparten los participantes.

Además, las diferencias en los niveles de variabilidad entre competencias indican que algunas provocan percepciones más homogéneas que otras. Las competencias con gran acuerdo entre los graduados tienen menor variabilidad. Las competencias con mayor amplitud de criterios podrían estar vinculadas a las diferentes trayectorias laborales, áreas de desempeño o experiencias profesionales de los participantes. Este hallazgo resulta coherente con la diversidad ocupacional identificada previamente dentro de la muestra.

Estadística Inferencial

Se procederá a hacer análisis globales, por pares e individuales de cada medida, por lo que se utilizarán diferentes métodos para llegar a una conclusión estadísticamente significativa más realista considerando la escasez en la muestra. Para esto se determina el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ por lo que valores inferiores a este estarían indicando una diferencia estadísticamente considerable, siguiendo así con las hipótesis establecidas.

Prueba no Paramétrica de Friedman

Según Hair (2019), la prueba de Friedman constituye una alternativa no paramétrica al análisis de varianza de medidas repetidas y es aplicable cuando se comparan múltiples observaciones relacionadas medidas mediante escalas ordinales. Su objetivo es determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las condiciones evaluadas mediante la transformación de los datos en rangos

Siendo que por cada competencia se analizan 3 variables, considerando 14 competencias profesionales, se tiene un total de 42 medidas, con todo esto se puede determinar si existen diferencias estadísticamente significativas, gracias a la prueba no paramétrica de Friedman la cual evalúa de manera global todos los datos siendo que son muestras relacionadas de los mismos 33 participantes, permitiendo así conocer si hay diferencias estadísticamente significativas.

El funcionamiento de Friedman es determinar si se presenta comportamientos equivalentes entre los datos, al contrario, existen diferencias (Field, 2018). En este sentido, se podrá dar un planteamiento superficial y rápido acerca de las hipótesis planteadas dentro del presente documento.

Sin embargo, la prueba de Friedman debe interpretarse como una evaluación global y no como una identificación específica de las competencias que presentan diferencias. La prueba no determina por sí sola entre qué pares de variables producen dichas diferencias, solo indica si el total de datos presenta diferencia estadísticamente significativos.

Tabla 27.

Resultados de la prueba de Friedman

N	33
Chi-cuadrado	169,45
gl	41
Sig. asin.	<,001

Nota. Datos calculados y recopilados del software ISM SSPS ESTADISTIC

Los resultados obtenidos muestran un valor de Chi-cuadrado de 169,45, con 41 grados de libertad (gl) y un nivel de significancia $p < 0,001$, considerando la muestra alcanzada de 33 graduados. Debido a que el nivel de significancia obtenido es inferior al nivel crítico establecido de 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, de todas maneras, esto se complementará con demás pruebas para especificar dicha brecha.

Prueba de Rangos con Signos de Wilcoxon

Siendo que se reconoció que hay diferencias significativas dentro de los datos obtenidos en la muestra, se procede a evaluar de forma específica cada competencia

considerando cada variable. Posteriormente, se aplicó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para identificar específicamente las diferencias existentes entre las dimensiones de Formación y Uso Laboral de cada competencia profesional. Esta prueba es adecuada para comparar dos mediciones dependientes obtenidas a través de escalas ordinales y constituye una de las técnicas no paramétricas más utilizadas en estudios de ciencias sociales (Field, 2018).

La elección de esta prueba responde a la naturaleza relacionada de los datos, donde fueron obtenidos mediante una escala de valoración ordinal de una prueba no paramétrica, todo esto debido a que las valoraciones de Formación y Uso Laboral fueron proporcionadas por los mismos 33 participantes. A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la prueba de Wilcoxon, incluyendo la tabla de rangos y los estadísticos de prueba correspondientes. Siendo datos complementarios entre sí y que ayudan al descubrimiento de brechas.

Tabla 28.
Rangos de la prueba de Wilcoxon

Formación vs Uso Laboral		N	Rango promedio	Suma de rangos
Control administrativo	Rangos negativos	4	9,63	38,5
	Rangos positivos	11	7,41	81,5
	Empates	18	-	-
Liderazgo organizacional	Rangos negativos	8	8	64
	Rangos positivos	9	9,89	89
	Empates	16	-	-
Marco jurídico empresarial	Rangos negativos	8	6,44	51,5
	Rangos positivos	7	9,79	68,5
	Empates	18	-	-
Gestión logística y productiva	Rangos negativos	8	9,31	74,5
	Rangos positivos	7	6,5	45,5
	Empates	18	-	-
Gestión financiera	Rangos negativos	8	8,13	65
	Rangos positivos	5	5,2	26
	Empates	20	-	-
Marketing y comercialización	Rangos negativos	13	10,08	131
	Rangos positivos	5	8	40
	Empates	15	-	-
Gestión del talento humano	Rangos negativos	9	7,06	63,5
	Rangos positivos	4	6,88	27,5
	Empates	20	-	-

Tabla 29. Continuación
Rangos de la prueba de Wilcoxon

Formación vs Uso Laboral		N	Rango promedio	Suma de rangos
Diversidad y multiculturalidad	Rangos negativos	5	5,2	26
	Rangos positivos	4	4,75	19
	Empates	24	-	-
Planeación estratégica y responsabilidad social	Rangos negativos	6	7,58	45,5
	Rangos positivos	6	5,42	32,5
	Empates	21	-	-
Competencia digital (TIC)	Rangos negativos	5	8	40
	Rangos positivos	10	8	80
	Empates	18	-	-
Emprendimiento e innovación	Rangos negativos	10	7,75	77,5
	Rangos positivos	3	4,5	13,5
	Empates	20	-	-
Inglés profesional	Rangos negativos	10	6,2	62
	Rangos positivos	4	10,75	43
	Empates	19	-	-
Investigación científica	Rangos negativos	13	9,19	119,5
	Rangos positivos	3	5,5	16,5
	Empates	17	-	-
Toma de decisiones con simuladores	Rangos negativos	13	7,77	101
	Rangos positivos	1	4	4
	Empates	19	-	-

La Tabla 25 presenta la distribución de las diferencias obtenidas entre las dimensiones de Formación y Uso Laboral para cada una de las competencias profesionales. La prueba de Wilcoxon clasifica estas diferencias en rangos negativos, rangos positivos y empates.

Contar los casos de cada categoría ayuda a ver hacia dónde van las diferencias. Además, el rango promedio y la suma de los rangos muestran qué tan grandes son esas diferencias en cada grupo. Estos datos son los que usa la prueba de Wilcoxon para calcular el estadístico y saber si los resultados son importantes.

Al mirar los resultados, se nota que la distribución de los rangos cambia según la competencia. En algunas competencias hay más rangos negativos, lo que significa que las personas valoraron la Formación más alta que el Uso Laboral.

En otras competencias, los rangos negativos y los rangos positivos están más parejos. También se ve que muchos participantes tuvieron empates, lo que quiere decir que sus notas de Formación y Uso Laboral fueron iguales. Para este estudio, nos vamos a fijar sobre todo en la diferencia entre los rangos negativos y los rangos positivos.

Un dato que llama la atención es la competencia 14, donde hubo 13 rangos negativos, un rango positivo y 19 empates. Esto quiere decir que, de los 33 participantes, 13 dijeron que su Uso Laboral era menor que su Formación, uno dijo que era mayor y 19 dieron la misma nota en ambas cosas.

Por todo lo antes mencionado, la distribución de los rangos muestra que la Formación suele tener valores más altos que el Uso Laboral. No obstante, la presencia de una mayor cantidad de rangos negativos o positivos no permite determinar por sí sola que exista una diferencia estadísticamente significativa.

Para establecer dicha significancia es necesario analizar conjuntamente los resultados de la tabla de estadísticos de prueba, particularmente el valor de significancia bilateral obtenido mediante la prueba de Wilcoxon. El cual brindará 2 valoraciones estadísticas, el primero que sería un valor de Z y el segundo siendo el de prioridad para la presente investigación, el valor de Significancia Bilateral (p).

Tabla 30.*Estadísticos de prueba de Wilcoxon*

Formación vs Uso Laboral	Z	Sig. asin. (bilateral)
Control administrativo	-1,267 ^b	0,205
Liderazgo organizacional	-,645 ^b	0,519
Marco jurídico empresarial	-,502 ^b	0,616
Gestión logística y productiva	-,854 ^c	0,393
Gestión financiera	-1,396 ^c	0,163
Marketing y comercialización	-2,054 ^c	0,04
Gestión del talento humano	-1,308 ^c	0,191
Diversidad y multiculturalidad	-,426 ^c	0,67
Planeación estratégica y responsabilidad social	-,528 ^c	0,597
Competencia digital (TIC)	-1,153 ^b	0,249
Emprendimiento e innovación	-2,303 ^c	0,021
Inglés profesional	-,606 ^c	0,544
Investigación científica	-2,745 ^c	0,006
Toma de decisiones con simuladores	-3,099 ^c	0,002

Nota. b. Se basa en rangos negativos (Uso Laboral < Formación), mientras que c. Se basa en rangos positivos (Uso Laboral > Formación).

Para la interpretación de los resultados se consideró inicialmente el nivel de significancia convencional de $\alpha = 0,05$. Bajo este criterio, se considera que existe una diferencia estadísticamente significativa cuando el valor de significancia bilateral obtenido por la prueba es inferior a 0,05. Sin embargo, se considerará un ajuste siendo que se realizaron 14 comparaciones correspondientes a las 14 competencias profesionales, dicho ajuste sería la corrección de Bonferroni como análisis complementario, con el propósito de controlar el incremento de la probabilidad de cometer un error de Tipo I derivado de la realización de múltiples pruebas.

Significancia Diferencial por Competencia sin Ajuste Bonferroni

Los resultados muestran que la mayoría de las competencias no presentan diferencias estadísticamente significativas entre Formación y Uso Laboral, dichas competencias se consolidan dentro de la tabla 27.

Tabla 31.*Competencias sin diferencia significativa sin ajuste Bonferroni*

#CompProf	Formación vs Uso Laboral	Sig. asin. (bilateral)	>
1	Control administrativo	0,205	> 0,05
2	Liderazgo organizacional	0,519	> 0,05
3	Marco jurídico empresarial	0,616	> 0,05
4	Gestión logística y productiva	0,393	> 0,05
5	Gestión financiera	0,163	> 0,05
7	Gestión del talento humano	0,191	> 0,05
8	Diversidad y multiculturalidad	0,67	> 0,05
9	Planeación estratégica y responsabilidad social	0,597	> 0,05
10	Competencia digital (TIC)	0,249	> 0,05
12	Inglés profesional	0,544	> 0,05

En la Tabla 27 se muestran las competencias 6, 11, 13 y 14. Estas tienen valores de significancia menores a 0,05. La competencia 6 tiene un valor de p igual a 0,040. La competencia 11 tiene p igual a 0,021. La competencia 13 tiene p igual a 0,006. La competencia 14 tiene p igual a 0,002. Con un nivel de significancia de 0,05, estos resultados indican que se puede rechazar la hipótesis nula de que Formación y Uso Laboral sean iguales para estas competencias. Con base en los medios obtenidos, las competencias se ordenaron de mayor a menor valoración. Se creó un ranking que muestra la importancia percibida de cada competencia.

Para mejor comprensión de dichas competencias que presentan o no una diferencia significativa se consolidan las siguientes tablas para una mejor visualización, además se reconoce que para un mejor análisis se requiere los datos de rangos proporcionados por la misma prueba de Wilcoxon, siendo estos visualizados en la Tabla 25 previamente explicada. A continuación, se presenta la Tabla 28, la cual contiene aquellas competencias que si presentación diferencias significativas por tener un valor de p, inferior al α que es igual a

0,05. Siendo que no se está incluyendo el ajuste Bonferroni que se incluirá en el análisis posterior.

Tabla 32.

Competencias con diferencia significativa sin ajuste Bonferroni

# CompProf	Formación vs Uso Laboral	Sig. asin. (bilateral)	<
6	Marketing y comercialización	0,04	< 0,05
11	Emprendimiento e innovación	0,021	< 0,05
13	Investigación científica	0,006	< 0,05
14	Toma de decisiones con simuladores	0,002	< 0,05

La interpretación de estos resultados dentro de la Tabla 28 deben complementarse con la información de los rangos visualizada en la Tabla 25, en la cual indica que las competencias 6, 11, 13 y 14 predominan los rangos negativos, los cuales corresponden a los casos en que la valoración de Uso Laboral es inferior a la valoración de Formación, así las diferencias encontradas a un nivel inferior al nivel de significancia están centradas principalmente en el énfasis dado al Entrenamiento en comparación con el Uso Laboral. Estas diferencias pueden ser percibidas como posibles señales de algún desacuerdo entre ambas variables, especialmente dado que la orientación más común es hacia valores más altos del Entrenamiento en contraste con el Uso Laboral. Aparte de eso es necesario tener en cuenta que se hicieron un número de comparaciones estadísticas.

Significancia Diferencial por Competencia con Ajuste Bonferroni

Al efectuar 14 pruebas de Wilcoxon utilizando individualmente un nivel de significancia de 0,05, aumenta la probabilidad acumulada de obtener al menos un resultado significativo por azar. Por esta razón, se realizó un segundo análisis mediante la corrección de Bonferroni. De esta manera el nivel de significancia convencional de 0,05 fue dividido entre las 14 comparaciones realizadas.

Por consiguiente, para el segundo análisis se consideró estadísticamente significativos aquellos resultados cuyo valor de significancia bilateral sea $< 0,0036$. Siendo la competencia 14 – Toma de decisiones con simuladores visualizada en la Tabla 28, la única competencia que mantiene una diferencia estadísticamente significativa con un valor de $p = 0,002$ siendo menor al establecido considerando el ajuste Bonferroni.

El análisis ajustado permite reducir el número de competencias con diferencias estadísticamente significativa, usando un criterio más conservador el cual está diseñado para controlar el error asociado a las múltiples comparaciones, esto no significa que los resultados obtenidos para las competencias 6, 11 y 13 sean inválidos.

Después de revisar las dimensiones de Formación y Uso Laboral, se analizó la dimensión de Importancia. El objetivo era saber cuánto valoran los graduados cada una de las competencias profesionales que aparecen en el perfil de egreso. Esta dimensión enriquece el análisis previo, ya que añade la opinión de los participantes sobre la utilidad e importancia de las competencias para su trabajo. Para este análisis se usaron medidas de estadística descriptiva. La media aritmética sirvió como el criterio principal para determinar los rangos de competencia porque facilitó la comparación de la importancia promedio de cada competencia. El uso de la mediana, la moda y la desviación estándar sirvió para determinar la tendencia central y la variación de los datos. A través del cálculo de los promedios las competencias fueron clasificadas de la más importante a la menos importante.

Esta jerarquización permite identificar cuáles competencias presentan una mayor valoración relativa dentro del conjunto analizado, sin que ello implique considerar como poco importantes aquellas que ocupen posiciones inferiores, dado que los resultados corresponden a una escala de valoración y deben interpretarse en función del comportamiento general de las respuestas.

La siguiente información visualizada en la Tabla 29, presenta la jerarquización de las competencias profesionales según la media del nivel de importancia que los encuestados atribuyeron en conjunto según su percepción, además se incluye la Desviación estándar, la cual hace referencia a las diferentes percepciones que tienen los encuestados con respecto a dicha competencia.

Tabla 33.*Ranking de competencias profesionales según su nivel de importancia*

Ranking	Competencia - #CompProf	Media de Importancia	Desv. estándar	Mediana	Moda
1	Gestión financiera - #5	4,7	0,529	5	5
2	Liderazgo organizacional - #2	4,64	0,603	5	5
3.1	Gestión logística y productiva - #4	4,61	0,556	5	5
3.2	Competencia digital (TIC) - #10	4,61	0,704	5	5
5	Control administrativo - #1	4,52	0,566	5	5
6.1	Diversidad y multiculturalidad - #8	4,48	0,667	5	5
6.2	Planeación estratégica y responsabilidad social - #9	4,48	0,712	5	5
8	Inglés profesional - #12	4,45	0,971	5	5
9	Marketing y comercialización - #6	4,42	0,663	5	5
10	Emprendimiento e innovación - #11	4,33	0,777	5	5
11	Gestión del talento humano - #7	4,3	0,847	5	5
12	Marco jurídico empresarial - #3	4,27	0,876	4	5
13	Toma de decisiones con simuladores - #14	4,24	1,001	5	5
14	Investigación científica - #13	4,12	0,857	4	5

Nota. Ranking de las competencias profesionales y su enumeración según el perfil de egreso. El tercer y sexto puesto fueron empatados por lo que a las competencias involucradas se le asignó un puesto superior o inferior según su desviación. De la misma manera el cuarto y séptimo puesto fueron omitidos.

Los resultados de la Tabla 29 evidencian una valoración generalmente elevada de las competencias profesionales, puesto que las catorce competencias presentan medias superiores a 4,00 sobre una escala de cinco puntos. Esto indica que, desde la percepción de los graduados, el conjunto de competencias contempladas en el perfil de egreso posee un nivel considerable de relevancia para el desempeño profesional.

En cuanto a la jerarquización o ranking de las competencias, la competencia #5 Gestión Financiera es la líder en cuanto a relevancia según la perspectiva de los encuestados, presentando la mayor valoración promedio siendo de 4,70. Seguida de la competencia #1 Liderazgo organizacional con un promedio de 4,64. Mientras que en tercer lugar se encuentra un empate entre las competencias #4 y #10 siendo las de Gestión logística y productiva junto

a la de Competencia digital respectivamente, con un promedio conjunto de 4,61. En el extremo inferior se encuentran las competencias #13 Investigación científica con un promedio de 4,12; #14 Toma de decisiones con simuladores con $M = 4,24$ y #3 Marco jurídico empresarial con media de 4,27. De todas maneras estas posiciones solo representan la diferenciación que tienen entre las mismas competencias, siendo que no implican una baja a la valoración de cada una, considerando que todas superan una media de 4 sobre una calificación máxima de 5.

En cuanto a la dispersión de las respuestas, se observa en la Tabla 29 un comportamiento diferenciado entre las competencias, esto indica mayor variabilidad en las percepciones de los graduados respecto a la importancia atribuida a estas competencias. En las competencias visualizadas, la Gestión financiera presenta una desviación estándar de 0,529, lo que evidencia una menor dispersión de las valoraciones respecto a su media. Por otra parte, Toma de decisiones con simuladores presenta la mayor desviación estándar de 1,001, seguida de la competencia de Inglés profesional con una desviación de 0,971.

Integración de las Tres Variables de Formación, Uso Laboral e Importancia

Una vez realizado el análisis de fiabilidad con el Alfa de Cronbach de manera general, para posteriormente revisar una diferencia estadísticamente significativa entre los datos gracias a la prueba de Fridman, una vez validada que, si hay estadísticamente una diferencia significativa entre todos los datos, se procedió a hacer el análisis más importante para este estudio el cual sería emparejar las variables de Formación y Uso laboral, gracias a la prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

Ahora se realizará la triangulación, utilizando un análisis descriptivo donde se evalúa posibles tendencias de brecha al considerar las medias vistas dentro de la encuesta. Así mismo se ocuparán los datos resultantes de la prueba de Wilcoxon, con el ranking de importancia de la variable de importancia, para determinar la correspondencia entre las competencias desarrolladas durante la formación académica y aquellas que son utilizadas y valoradas en el entorno profesional.

El análisis se basa en reconocer la diferencia entre la calificación promedio de Formación y la calificación promedio del Uso Laboral, utilizando en cuestión la siguiente ecuación:

Esto permitirá reconocer rápidamente a aquellas competencias que su calificación promedio en formación es menor a la calificación promedio de Uso Laboral, indicando una posible brecha descriptiva entre lo requerido y lo desarrollado académicamente, para posteriormente triangularlo con la calificación promedio de importancia.

Siendo que todas las calificaciones promedio de importancia por cada competencia se encuentran entre 4 y 5 dando a entender un valor de suma importancia, se establecerá un criterio descriptivo que sirva de referencia para determinar y diferenciar entre una importancia relevante y otra que no es tan significativa. La manera para establecer dicho criterio será sacando la media global de todas las valoraciones dadas por los encuestados en la variable de Importancia, este criterio se expresaría de la siguiente forma:

$$\bar{x}_{Importa} = \frac{\bar{x}_{Importa} + \bar{x}_{Importa}^2 + \dots + \bar{x}_{Importa}^{14}}{14} = 4,44$$

Nota. La expresión $\bar{x}_{Importa}$ dentro de la ecuación, hace referencia a la calificación promedio recibida en la variable importancia dentro de cada competencia según corresponda el número del orden establecido.

Si una competencia tiene una valoración de importancia igual o superior a la importancia promedio general, es decir 4,44, se considera que presenta una importancia relativamente alta; si está por debajo, presenta una importancia relativamente menor.

Considerando este procedimiento analítico y usando los datos descriptivos recopilados en la Tablas 23, se realiza el siguiente consolidado expresada en la Tabla 30 poniendo a prueba dicho análisis y así verificar que posibles brechas existan según esta medición descriptiva. Además, se indica cuáles son aquellas competencias que resultan inferior o superior al promedio global de la variable de importancia, esta información se encuentra en la última columna de la derecha expresada matemáticamente con los símbolos de (>) Mayor, (<) Menor e (=) Igual.

Tabla 34 .*Triangulación de variables*

Competencia	Formación	Uso Laboral	Uso – Form	Importancia	> = <
Control administrativo	4,12	4,33	0,21	4,52	>4,44
Liderazgo organizacional	4,27	4,36	0,09	4,64	>4,44
Marco jurídico empresarial	3,94	4	0,06	4,27	<4,44
Gestión logística y productiva	4,24	4,09	-0,15	4,61	>4,44
Gestión financiera	4,42	4,18	-0,24	4,7	>4,44
Marketing y comercialización	4,12	3,64	-0,48	4,42	<4,44
Gestión del talento humano	4,06	3,85	-0,21	4,3	<4,44
Diversidad y multiculturalidad	4,33	4,27	-0,06	4,48	>4,44
Planeación estratégica y responsabilidad social	4,39	4,3	-0,09	4,48	>4,44
Competencia digital (TIC)	4,18	4,45	0,27	4,61	>4,44
Emprendimiento e innovación	4,21	3,79	-0,42	4,33	<4,44
Inglés profesional	3,55	3,48	-0,07	4,45	>4,44
Investigación científica	4,24	3,7	-0,54	4,12	<4,44
Toma de decisiones con simuladores	4,21	3,55	-0,66	4,24	<4,44

Nota. Los valores que se presentan en la columna Uso – Form, serían la diferencia entre los valores de Uso laboral y la Formación percibida por las respectivas competencias.

Dentro del consolidado de la Tabla 30, se puede resaltar aquellas competencias cuyo valor de Uso laboral de ciertas competencias está siendo mayor que la valorización de la Formación, gracias a la fórmula de brecha establecida, se puede saber que son los valores que se encuentran en positivo, así como lo son las competencias: Control Administrativo, Liderazgo organizacional, Marco jurídico empresarial y Competencia Digital (TIC), sin embargo, dentro de esas mismas competencias se encuentran valores de importancia por debajo del criterio descriptivo establecido anteriormente, tal como es la competencia: Marco jurídico empresarial donde su importancia está por debajo del criterio.

De esta manera, quedan identificadas las posibles brechas según el criterio de valorización de los encuestados. Dichas competencias se presentan a continuación de forma consolidadas en la Tabla 31.

Tabla 35*Competencias con brecha descriptiva*

Competencia	Uso – Form	Importancia media	p Wilcoxon
Control administrativo	0,21	4,52 > 4,44	0,205 > 0,05 > 0,0036
Liderazgo organizacional	0,09	4,64 > 4,44	0,519 > 0,05 > 0,0036
Competencia digital (TIC)	0,27	4,61 > 4,44	0,249 > 0,05 > 0,0036

Nota. Las columnas visualizadas son los 3 factores de validación que se está usando dentro de este proyecto para determinar cuáles son competencias con brechas significativas.

En la Tabla 31 se muestran las competencias profesionales que presentan dos de los tres rasgos considerados para el establecimiento de brechas: en primer lugar, presentan diferencias positivas entre el Uso Laboral y la Formación, lo que refleja una mayor valoración del uso de dichas competencias en el ámbito laboral en comparación con su desarrollo durante la formación académica. En segundo lugar, se realiza la comparación entre la importancia promedio de cada competencia y la importancia promedio global que es de 4.44. El valor se considera como una línea base para comparar las competencias con una calificación por encima del promedio. En tercer lugar, se realiza la prueba de Wilcoxon para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las competencias. Se considera un nivel de significancia de 0.05 sin corrección para pruebas múltiples. Para esto, se establece un nivel de significancia de 0,05 sin ajuste para comparaciones múltiples. Y se usa un nivel de 0,0036 cuando se aplica el ajuste de Bonferroni.

En consecuencia, las competencias presentadas en esta tabla muestran descriptivamente una mayor valoración del Uso Laboral respecto a la Formación y, además, presentan una valoración de importancia superior al promedio general. Sin embargo, de acuerdo con los resultados de la prueba de Wilcoxon, las diferencias observadas no alcanzan el nivel de significancia estadística requerido para ser consideradas brechas estadísticamente significativas.

Resultados de la Prueba de Rangos con Signos de Wilcoxon

Una vez identificada mediante la prueba de Friedman la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los datos recopilados donde seguido. Posteriormente, se

aplicó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, considerando que las mediciones corresponden a los mismos participantes y que previamente se determinó la utilización de procedimientos estadísticos no paramétricos. La prueba se utiliza para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en las calificaciones de los niveles de Capacitación y Uso Laboral para cada competencia proporcionada por los graduados. La prueba también ayuda a determinar la dirección de los resultados basados en rangos positivos, rangos negativos y empates. En cuanto a los rangos positivos se refieren a los casos donde el Uso Laboral es mayor que la Capacitación. adicional, los rangos negativos representan los casos en los que la valoración de Uso Laboral es inferior a la de Formación (Uso Laboral < Formación), mientras que los empates corresponden a participantes que asignaron el mismo valor a ambas dimensiones (Uso Laboral = Formación). A continuación, se visualiza la Tabla 32, la cual expresa la distribución de los rangos en sentido negativo o positivo, de esta manera se puede conocer la dirección predominante de las diferencias para cada competencia.

Tabla 36

Resumen de Rangos de Wilcoxon

Competencia	Rangos positivos	Rangos negativos	Empates	p	Resultado de la prueba
Control administrativo	11	4	18	0,205	No significativa
Liderazgo organizacional	9	8	16	0,519	No significativa
Marco jurídico empresarial	7	8	18	0,616	No significativa
Gestión logística y productiva	7	8	18	0,393	No significativa
Gestión financiera	5	8	20	0,163	No significativa
Marketing y comercialización	5	13	15	0,04	< 0,05
Gestión del talento humano	4	9	20	0,191	No significativa
Diversidad y multiculturalidad	4	5	24	0,67	No significativa
Planeación estratégica y responsabilidad social	6	6	21	0,597	No significativa
Competencia digital (TIC)	10	5	18	0,249	No significativa
Emprendimiento e innovación	3	10	20	0,021	< 0,05
Inglés profesional	4	10	19	0,544	No significativa
Investigación científica	3	13	17	0,006	< 0,05
Toma de decisiones con simuladores	1	13	19	0,002	< 0,05 y <0,0036

De las 14 competencias analizadas, cuatro presentan una mayor cantidad de rangos positivos que negativos. Estas competencias son Control administrativo, Liderazgo

organizacional, Competencia digital (TIC) y, en menor medida, Marco jurídico empresarial. Esto indica que, dentro de los participantes que mostraron diferencias entre ambas valoraciones, existe una tendencia hacia una valoración superior del Uso Laboral respecto a la Formación.

En Control administrativo se registraron 11 rangos positivos frente a 4 negativos, mientras que 18 participantes presentaron valores iguales entre Formación y Uso Laboral. De manera similar, Liderazgo organizacional presentó 9 rangos positivos y 8 negativos, con 16 empates. En Competencia digital (TIC) se identifican 10 rangos positivos frente a 5 negativos y 18 empates. Estos resultados muestran una mayor frecuencia de casos en los que el Uso Laboral fue valorado por encima de la Formación.

Por otro lado, Marco jurídico empresarial presentó 7 rangos positivos y 8 negativos, por lo que, aunque su diferencia descriptiva posteriormente resulta favorable al Uso Laboral, la distribución de los casos individuales presenta una diferencia mínima entre ambas direcciones. En consecuencia, no puede considerarse que exista una tendencia marcada únicamente a partir de la cantidad de rangos.

En contraste, las restantes competencias presentan una mayor cantidad de rangos negativos, lo que indica que en ellas predominan los casos en los que la valoración de Formación supera a la de Uso Laboral. Entre estas destacan Marketing y comercialización, con 13 rangos negativos frente a 5 positivos; Emprendimiento e innovación, con 10 negativos frente a 3 positivos; Investigación científica, con 13 negativos frente a 3 positivos; y Toma de decisiones con simuladores, con 13 rangos negativos frente a un solo rango positivo.

La última competencia presenta la diferencia más marcada en la distribución de rangos, debido a que solamente un participante valoró el Uso Laboral por encima de la Formación, mientras que 13 participantes presentaron el comportamiento contrario y 19 mantuvieron la misma valoración en ambas dimensiones. Esta distribución constituye un primer indicio de una mayor valoración de la Formación respecto al Uso Laboral en esta competencia.

Sin embargo, la cantidad de rangos positivos o negativos por sí sola no permite determinar la existencia de una diferencia estadísticamente significativa, debido a que la

prueba de Wilcoxon considera también la magnitud y posición de las diferencias mediante sus rangos. Por esta razón, para determinar cuáles de estas diferencias cuentan con evidencia estadística suficiente, se procedió a analizar los estadísticos de prueba y sus respectivos niveles de significancia.

Resultado de los Datos Estadísticos de Pruebas de Wilcoxon

Al visualizar la Tabla 26, se encuentran cuatro competencias con diferencias estadísticamente significativas, estas corresponden a Marketing y comercialización ($p = 0,040$), Emprendimiento e innovación ($p = 0,021$), Investigación científica ($p = 0,006$) y Toma de decisiones con simuladores ($p = 0,002$).

En los cuatro casos, la significancia estadística aparece junto con muchos rangos negativos. Eso muestra que las diferencias están en la dirección de una valoración mayor de la Formación que del Uso Laboral. Por eso, los resultados no muestran una diferencia estadísticamente significativa en la dirección de un mayor Uso Laboral que de la Formación.

En Marketing y comercialización, el valor de significancia fue $p = 0,040$, menor que el nivel habitual de 0,05. Además, la distribución de rangos mostró 13 valores negativos y 5 valores positivos. Eso indica que la diferencia se da principalmente cuando el Uso Laboral es menor que la Formación. En cuanto a Emprendimiento e innovación, el valor $p = 0,021$ se acompañó de 10 rangos negativos y 3 rangos positivos. Para Investigación científica, el valor $p = 0,006$ se mostró con 13 rangos negativos y 3 rangos positivos. En ambos casos, hay evidencia estadística de una diferencia entre las dos dimensiones bajo el nivel de significancia habitual. La dirección de los rangos indica una valoración mayor de la Formación.

Finalmente, Toma de decisiones con simuladores presentó el valor de significancia más bajo del conjunto de competencias, con $p = 0,002$. Además, presentó 13 rangos negativos frente a un solo rango positivo. Esto evidencia no solamente la mayor diferencia en la distribución de rangos, sino también la mayor evidencia estadística de una diferencia entre Formación y Uso Laboral.

Consideración del Ajuste Bonferroni

Debido a que la prueba de Wilcoxon fue aplicada de manera individual para las 14 competencias, se consideró adicionalmente el ajuste de Bonferroni, con el propósito de

controlar el incremento de la probabilidad de cometer un error de tipo I asociado a la realización de múltiples comparaciones.

Al hacer la comparación de los valores de significancia obtenidos con este nuevo criterio, se observa que Marketing y comercialización ($p = 0,040$), Emprendimiento e innovación ($p = 0,021$) e Investigación científica ($p = 0,006$) ya no muestran significancia estadística, porque sus valores de p son mayores que 0,0036. Por otro lado, Toma de decisiones con simuladores sigue siendo significativa, ya que su valor $p = 0,002$ es menor tanto que el nivel habitual de 0,05 como que el nivel ajustado de 0,0036.

Por lo tanto, después de controlar el nivel de significancia mediante Bonferroni, únicamente Toma de decisiones con simuladores presenta evidencia estadísticamente significativa entre Formación y Uso Laboral. La dirección de esta diferencia corresponde a un predominio de la Formación sobre el Uso Laboral, dado que se registraron 13 rangos negativos frente a un rango positivo.

Resultados de la Valoración de Importancia de las Competencias Profesionales

Además de analizar las diferencias entre la Formación y el Uso Laboral, se consideró la valoración de importancia otorgada por los encuestados a cada una de las competencias profesionales, con el propósito de determinar el nivel de relevancia que estas presentan desde la perspectiva de los participantes, utilizando como referencia descriptiva la media global de importancia obtenida para el conjunto de competencias, correspondiente a 4,44 puntos sobre una escala de cinco puntos. Este valor es un punto de referencia que permite identificar aquellas competencias cuya valoración se encuentra por encima o por debajo del promedio general observado.

Los resultados muestran que nueve de las catorce competencias presentan una valoración de importancia superior a la media global de 4,44. Entre ellas se encuentran Liderazgo organizacional con 4,64, Gestión logística y productiva con 4,61, Gestión financiera con 4,70, Diversidad y multiculturalidad con 4,48, Planeación estratégica y responsabilidad social con 4,48, Competencia digital (TIC) con 4,61, Inglés profesional con 4,45 y Control administrativo con 4,52). Los datos muestran que estas competencias son valoradas mucho más por los graduados en comparación con el nivel medio de significancia de todas las competencias analizadas. Específicamente las competencias más valoradas por

los graduados son Gestión Financiera con un promedio de 4.70, Liderazgo Organizacional con un promedio de 4.64, y TIC con un promedio de 4.61.

Estos hallazgos ayudan a detectar las competencias que, según los graduados, son más importantes dentro del conjunto analizado.

Por otra parte, seis competencias presentaron valores inferiores a la media global de 4,44: Marco jurídico empresarial con 4,27, Marketing y comercialización con 4,42, Gestión del talento humano con 4,30, Emprendimiento e innovación con 4,33, Investigación científica con 4,12 y Toma de decisiones con simuladores con 4,24. Esto significa que la calificación de importancia se encuentra inferior al promedio general de la muestra; estos resultados no implican que las competencias sean consideradas poco importantes, sino que su valoración relativa fue menor al promedio general obtenido. Al relacionar estos resultados con las diferencias observadas entre Formación y Uso Laboral, se identifica que la importancia constituye un elemento adicional para interpretar las posibles brechas.

Por consiguiente, se procede a realizar la triangulación de los datos obtenidos a través de las diversas pruebas descriptivas e inferenciales consolidadas, esta triangulación permite identificar las competencias que presentan simultáneamente diferencias entre la formación académica y su uso en el ámbito laboral, compactándola junto a la valoración de importancia que se establece que debe ser superior al promedio general, se llega a considerar una evidencia estadística suficiente para registrar la existencia de una brecha.

Todo esto, sin dejar atrás el factor de p (Significancia bilateral) de la prueba de Wilcoxon, registrando dentro de la triangulación si hay además de la evidencia descriptiva una diferencia estadísticamente significativa desde el aspecto inferencial.

En la Tabla 33, se observa cómo se integran los resultados obtenidos para las dimensiones de Formación, Uso Laboral e Importancia, incorporando adicionalmente el nivel de significancia de la prueba de Wilcoxon.

Tabla 37*Triangulación de datos*

Competencia	Uso – Form	Importancia media	p Wilcoxon
Control administrativo	0,21	4,52 > 4,44	0,205 > 0,05 > 0,0036
Liderazgo organizacional	0,09	4,64 > 4,44	0,519 > 0,05 > 0,0036
Marco jurídico empresarial	0,06	4,27 < 4,44	0,616 > 0,05 > 0,0036
Gestión logística y productiva	-0,15	4,61 > 4,44	0,393 > 0,05 > 0,0036
Gestión financiera	-0,24	4,7 > 4,44	0,163 > 0,05 > 0,0036
Marketing y comercialización	-0,48	4,42 < 4,44	0,04 < 0,05 > 0,0036
Gestión del talento humano	-0,21	4,3 < 4,44	0,191 > 0,05 > 0,0036
Diversidad y multiculturalidad	-0,06	4,48 > 4,44	0,67 > 0,05 > 0,0036
Planeación estratégica y responsabilidad social	-0,09	4,48 > 4,44	0,597 > 0,05 > 0,0036
Competencia digital (TIC)	0,27	4,61 > 4,44	0,249 > 0,05 > 0,0036
Emprendimiento e innovación	-0,42	4,33 < 4,44	0,021 < 0,05 > 0,0036
Inglés profesional	-0,07	4,45 > 4,44	0,544 > 0,05 > 0,0036
Investigación científica	-0,54	4,12 < 4,44	0,006 < 0,05 > 0,0036
Toma de decisiones con simuladores	-0,66	4,24 < 4,44	0,002 < 0,05 < 0,0036

Con los resultados, se ve que Control administrativo, Liderazgo organizacional y Competencia digital (TIC) muestran diferencias positivas entre Uso Laboral y Formación, lo que muestra que en el trabajo se valora más Control administrativo, Liderazgo organizacional y Competencia digital (TIC). Además, los niveles de peso de Control administrativo, Liderazgo organizacional y Competencia digital (TIC) están por encima del promedio general de 4,44. Sin embargo, ninguna de las diferencias de Control administrativo, Liderazgo organizacional o Competencia digital (TIC) alcanza una relevancia estadística en la prueba de Wilcoxon, por lo que no se pueden considerar diferencias significativas.

En sentido contrario, Gestión financiera, Gestión logística y productiva, Diversidad y multiculturalidad, Planeación estratégica y responsabilidad social e inglés profesional presentan valores de Uso Laboral inferiores a los de Formación, acompañados de niveles de importancia superiores al promedio general. No obstante, al no presentar significancia estadística en la prueba de Wilcoxon, los resultados no permiten afirmar la existencia de una brecha estadísticamente significativa entre ambas dimensiones.

En cuanto a Marketing y comercialización, Emprendimiento e innovación e Investigación científica, se observa una diferencia negativa entre Uso Laboral y Formación, acompañada de valores de importancia inferiores a la media global de 4,44. Las tres competencias muestran significancia estadística cuando se usa el nivel convencional de 0,05. Cuando se aplica el ajuste de Bonferroni de 0,0036, las diferencias dejan de ser significativas. Por tanto, las diferencias son significativas con el criterio convencional, pero no son significativas después de controlar las comparaciones múltiples.

Toma de decisiones con simuladores muestra la diferencia negativa más grande entre Uso Laboral y Formación, que es -0,66. La valoración de importancia es 4,24. La prueba de Wilcoxon da un valor de $p = 0,002$, que es menor que el nivel convencional de 0,05 y también menor que el nivel ajustado de Bonferroni de 0,0036. Por lo tanto, esta competencia es el único caso donde se encuentra evidencia estadísticamente significativa de una diferencia entre Formación y Uso Laboral después de controlar las comparaciones múltiples. Los rangos muestran 13 negativos y solo un positivo. Esto indica que la diferencia se debe principalmente a una mayor valoración de la Formación que de Uso Laboral.

Análisis de Resultados

Control Administrativo

La competencia de Control administrativo presenta una diferencia positiva de 0,21 puntos entre Uso Laboral y Formación, indicando que la puntuación promedio asignada al Uso Laboral fue superior a la correspondiente a la Formación. La puntuación promedio de Importancia fue de 4,52, superior a la media global de 4,44. La prueba de Wilcoxon obtuvo $p = 0,205$, valor superior a 0,05 y a 0,0036. Por eso, la diferencia observada para Formación y Uso Laboral no presenta significancia estadística.

Liderazgo Organizacional

En Liderazgo organizacional, la diferencia entre Uso Laboral y Formación fue de 0,09 puntos. El Uso Laboral tuvo una puntuación promedio más alta que la Formación. Por otro lado, la Importancia alcanzó una puntuación promedio de 4,64, lo cual es mayor que la media global de 4,44. El resultado de la prueba de Wilcoxon fue $p = 0,519$, un valor que es mayor tanto a 0,05 como a 0,0036. En consecuencia, no se identifica una diferencia estadísticamente significativa entre Formación y Uso Laboral.

Marco Jurídico Empresarial

Esta competencia presenta una diferencia positiva de 0,06 puntos entre Uso Laboral y Formación, siendo ligeramente superior la puntuación correspondiente al Uso Laboral. La puntuación promedio de Importancia fue de 4,27, inferior a la media global de 4,44. Sin embargo el resultado de la prueba de Wilcoxon fue de 0.616 el cual es mayor que 0.05 y 0.0036. Esto significa que la diferencia encontrada entre las dos variables no se puede considerar significativa. Gestión logística y productiva

Las diferencias entre la gestión logística y la gestión productiva del uso de la mano de obra y la capacitación fueron de -0.15 puntos lo que significa que la calificación promedio para el uso de la mano de obra fue menor que la de la capacitación. La puntuación promedio de Importancia alcanzó 4,61, superior a la media global de 4,44. La prueba de Wilcoxon obtuvo $p = 0,393$, valor superior a ambos niveles de significancia considerados, por la razón antes expuesta se indica que representa una diferencia estadísticamente significativa entre Formación y Uso Laboral.

Gestión Financiera

Para la gestión financiera indica una diferencia de $-0,24$ puntos entre Uso Laboral y Formación, mostrando una puntuación promedio menor para Uso Laboral. Importancia obtuvo la puntuación promedio más alta entre las competencias analizadas, con $4,70$, superior a la media global de $4,44$. La prueba de Wilcoxon mostró $p = 0,163$, mayor que $0,05$ y mayor que $0,0036$. Por eso, la diferencia entre Formación y Uso Laboral no muestra significancia estadística.

Marketing y Comercialización

La competencia de Gestión del talento humano muestra una diferencia de $-0,21$ puntos entre Uso Laboral y Formación. La puntuación promedio de Uso Laboral es más baja. La puntuación promedio de Importancia fue $4,30$, lo cual es menor que la media global de $4,44$. El resultado del test de Wilcoxon fue $p = 0,191$. Este valor es mayor que $0,05$ y también mayor que $0,0036$. Por lo tanto, no hay una diferencia estadísticamente significativa entre las dos dimensiones.

Gestión del Talento Humano

La competencia de Gestión del talento humano muestra una diferencia de $-0,21$ puntos entre Uso Laboral y Formación. La puntuación promedio de Uso Laboral es más baja. La calificación media de importancia fue de $4,30$, la cual es inferior al promedio de $4,44$ para la muestra mundial. La prueba de Wilcoxon dio $p=0,191$. Esta cifra es superior tanto a $0,05$ como a $0,0036$, lo cual indica que no existe una diferencia significativa entre las dos dimensiones.

Diversidad y Multiculturalidad

Para el tema de la Diversidad y el Multiculturalismo la brecha entre el uso laboral y la capacitación fue de $.06$ puntos menor, lo que indica un pequeño desfase a favor del puntaje de la capacitación. La Importancia obtuvo una puntuación promedio de $4,48$, superior a la media global de $4,44$. La prueba de Wilcoxon resultó con p igual a $0,670$, superior a ambos niveles de significancia. En consecuencia, la diferencia entre Formación y Uso Laboral no es estadísticamente significativa.

Planeación Estratégica y Responsabilidad Social

Esta competencia presenta una diferencia de -0,09 puntos entre Uso Laboral y Formación. La puntuación promedio de Uso Laboral es ligeramente menor. Para la puntuación media de Importancia es 4,48, superior a la media global de 4,44.

La prueba de Wilcoxon presentó $p = 0,597$, superior a 0,05 y a 0,0036. Por tanto, no se identifica una diferencia estadísticamente significativa entre las dos dimensiones.

Competencia Digital (TIC)

La Competencia digital (TIC) presenta una diferencia positiva de 0,27 puntos, siendo la puntuación promedio del Uso Laboral superior a la correspondiente a la Formación. La puntuación promedio de Importancia fue de 4,61, superior a la media global de 4,44. El resultado de la prueba de Wilcoxon fue $p = 0,249$, y este $p = 0,249$ es mayor que los dos niveles de significancia que se consideraron. Por ello, la diferencia observada entre Formación y Uso Laboral no es estadísticamente significativa.

Emprendimiento e Innovación

En el área de Emprendimiento e innovación, el Uso Laboral tuvo una puntuación promedio de 0,42 puntos menos que la Formación. La Importancia de este tema alcanzó un promedio de 4,33, lo cual es un poco más bajo que la media global de 4,44. Al revisar la prueba de Wilcoxon, el valor p fue de 0,021. Como este valor es menor a 0,05, la diferencia se considera importante de forma convencional. Sin embargo, cuando aplicamos el ajuste de Bonferroni, la diferencia deja de ser significativa. En cuanto a **inglés** profesional, la diferencia entre el Uso Laboral y la Formación es de solo -0,07 puntos. El Uso Laboral tiene una puntuación promedio apenas más baja que la Formación. La puntuación promedio de la Importancia fue de 4,45, superando ligeramente la media global de 4,44. La prueba de Wilcoxon dio un resultado de $p = 0,544$, un número mayor a 0,05 y también mayor a 0,0036. Por esta razón, no hay una diferencia significativa entre la Formación y el Uso Laboral en inglés profesional.

Investigación Científica

En esta comparación, la diferencia entre Uso Laboral y Formación fue de -0,54 puntos. Esto significa que la puntuación promedio del Uso Laboral fue más baja. Por otro

lado, la Importancia tuvo una puntuación promedio de 4,12, lo cual es menos que la media global de 4,44. Al hacer la prueba de Wilcoxon, el resultado fue $p = 0,006$. Este valor es menor que 0,05, pero es mayor que el nivel ajustado de Bonferroni de 0,0036. Por esta razón, la diferencia es estadísticamente significativa si usamos el criterio convencional, pero no lo es si usamos el criterio ajustado.

Toma de Decisiones con Simuladores

Por último, la categoría Toma de decisiones con simuladores es la que muestra la diferencia más grande entre todas las dimensiones analizadas. En este caso, la diferencia es de $-0,66$ puntos, lo que significa que el Uso Laboral tiene una puntuación promedio más baja que la de Formación. La puntuación promedio de Importancia fue de 4,24, una cifra que queda por debajo de la media global de 4,44. Al realizar la prueba de Wilcoxon, el resultado fue $p = 0,002$. Como este valor es menor que 0,05 y también es menor que el nivel ajustado de Bonferroni de 0,0036, podemos confirmar algo importante. Por lo tanto, la competencia Toma de decisiones con simuladores tiene una diferencia estadísticamente significativa entre Formación y Uso Laboral, incluso después de haber aplicado el ajuste por comparaciones múltiples.

Hallazgos

Principales Hallazgos del Análisis

Los principales hallazgos del análisis descriptivo e inferencial realizado, Se pudo identificar varios resultados relacionados con la participación de los graduados, con la forma en que se distribuyeron las evaluaciones, con la coherencia del instrumento y con las diferencias entre las dimensiones de Formación, Uso Laboral e Importancia. Estos hallazgos ayudan a resumir los comportamientos principales que se observaron en las competencias profesionales estudiadas.

Variabilidad en las Puntuaciones de la Variable Importancia

Dentro del análisis descriptivo de la variable Importancia se identificaron diferencias en la dispersión de las puntuaciones asignadas por los participantes a las distintas competencias profesionales. La desviación estándar permite observar qué tan alejadas se encuentran las respuestas respecto al promedio de cada competencia. Esto significa que una desviación estándar alta muestra que las evaluaciones de los encuestados están muy repartidas. Por el contrario, una desviación estándar baja indica que las respuestas están más cerca del promedio.

Al analizar estos datos, vemos que, aunque las evaluaciones de Importancia son altas en promedio, no todos los participantes están de acuerdo en todas las competencias. Por eso, la desviación estándar ayuda a entender mejor los medios. La desviación estándar no solo nos dice cuál es el promedio de cada competencia, sino que también nos muestra qué tan diferentes son las respuestas entre sí. Así, las diferencias en la desviación estándar ayudan a ver con claridad en qué competencias las evaluaciones de Importancia cambian mucho y en cuáles se mantienen más parecidas entre los participantes.

Participación de los Graduados en el Estudio

Para este estudio, tomamos en cuenta a 156 graduados, pero solo recibimos 33 respuestas válidas. Esto significa que la tasa de respuesta fue del 21,15 % de la población que queríamos estudiar. Como el número de respuestas es pequeño comparado con el total de graduados, los resultados son limitados. Por esta razón, los resultados estadísticos que presentamos se basan únicamente en las respuestas de las personas que completaron el

instrumento. Esta característica constituye un aspecto metodológico relevante del estudio, debido a que la información recopilada representa las percepciones de una parte de la población de graduados.

La participación obtenida también permite identificar la existencia de una dificultad para alcanzar una mayor cobertura de los graduados dentro del proceso de recopilación de información.

Este aspecto resulta particularmente relevante debido a que el seguimiento de graduados requiere la participación de los integrantes de la población objetivo para disponer de información sobre sus percepciones respecto a la formación recibida y su relación con el ámbito laboral.

Diferencias Descriptivas Entre Formación y Uso Laboral

El análisis de las diferencias entre las evaluaciones de Formación y el Uso Laboral mostró que había más diferencias negativas. De las 14 competencias estudiadas, 10 tuvieron diferencias negativas, lo que representa el 71,43%. Las otras cuatro competencias tuvieron diferencias positivas, lo que equivale al 28,57%. Las diferencias negativas quieren decir que la puntuación promedio del Uso Laboral fue menor que la puntuación de Formación. Las diferencias positivas significan lo opuesto.

Las mayores diferencias negativas se observaron en Toma de decisiones con simuladores ($-0,66$), seguida de Investigación científica ($-0,54$), Marketing y comercialización ($-0,48$) y Emprendimiento e innovación ($-0,42$). Por otro lado, las diferencias positivas más elevadas correspondieron a Competencia digital (TIC), con $0,27$ puntos, y Control administrativo, con $0,21$ puntos.

En consecuencia, desde una perspectiva exclusivamente descriptiva, se observa que en la mayoría de las competencias la puntuación asignada a la Formación fue superior a la correspondiente al Uso Laboral. Sin embargo, la dirección y magnitud de estas diferencias no permiten determinar por sí solas si existe una diferencia estadísticamente significativa, por lo que fue necesario contrastarlas mediante la prueba de Wilcoxon.

Consistencia Interna del Instrumento

El Alfa de Cronbach global fue muy alto, pero algunas competencias tuvieron coeficientes más bajos que los del instrumento como un todo. Esta diferencia ocurre porque el análisis general toma en cuenta todos los datos del instrumento a la vez, mientras que el análisis por separado solo incluye los elementos de cada competencia en particular.

En este caso, la cantidad de datos que forman una escala es un factor importante al interpretar el Alfa de Cronbach. Cuando se analizan competencias que tienen pocos ítems, el coeficiente puede ser más bajo que cuando se considera un conjunto más grande de elementos.

Por dichas razones, los resultados muestran la diferencia entre la consistencia interna del instrumento completo y la consistencia interna de cada competencia. Un valor bajo en una competencia no significa que el instrumento entero tenga poca confiabilidad.

Conclusiones

Este estudio sirvió para entender qué piensan los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sobre sus habilidades profesionales. Los graduados evaluaron si lo que aprendieron en la carrera les sirve realmente en sus trabajos actuales. Los resultados muestran que los graduados están contentos con la formación que recibieron. Los graduados dieron notas altas tanto al aprendizaje en la carrera como al uso de esos conocimientos en sus empresas.

Sobre el Análisis Descriptivo

En cuanto al análisis descriptivo, se evidencio que casi todas las competencias profesionales tienen notas de más de cuatro en una escala de cinco. Esto significa que los graduados creen que el perfil de egreso es muy útil. Los graduados valoraron muchas habilidades como la gestión financiera, el liderazgo organizacional, la competencia digital (TIC), la gestión logística y productiva y el control administrativo. Estas habilidades son muy importantes para lo que exige el mercado laboral en la actualidad.

Sobre el análisis Inferencial

Al realizar el análisis inferencial, se observó que, aunque hay diferencias entre cuánto aprendieron y cuánto usan las competencias, la mayoría de esas diferencias no son tan importantes estadísticamente. Sin embargo, la competencia de toma de decisiones con simuladores mostró una diferencia muy clara. En el caso de la toma de decisiones con simuladores, los graduados sienten que aprendieron mucho más de lo que realmente aplican en su trabajo. Este es el problema principal que encontramos en la investigación. También se pudo observar que las competencias de marketing y comercialización, emprendimiento e innovación e tenían investigación científica diferencias notables al principio. Pero, al hacer un análisis más estricto, esas diferencias dejaron de ser tan claras. Por eso, estas áreas pueden verse como posibles puntos para mejorar, aunque no podemos decir con total seguridad que sean fallas graves.

Finalmente, se concluye que la carrera de Administración de Empresas mantiene una adecuada correspondencia entre las competencias desarrolladas durante la formación académica y las competencias utilizadas por los graduados en su desempeño profesional.

En consecuencia, la hipótesis general de existencia de brechas entre formación y uso laboral se acepta únicamente de manera parcial, debido a que la evidencia estadística robusta permitió confirmar diferencias significativas exclusivamente en la competencia relacionada con la toma de decisiones mediante simuladores, mientras que en las demás competencias predominó una relación coherente entre la formación recibida y las demandas del entorno laboral.

Recomendaciones

Basado en los resultados que se obtuvieron, se recomienda a la carrera de Administración de Empresas mejore la forma en que enseña la toma de decisiones usando simuladores. Sería ideal que estos simuladores incluyan casos que se identifiquen más a lo que sucede en la realidad de las empresas. Si esto se hace, los estudiantes podrán aplicar de mejor manera lo que aprendieron en el entorno académico resultando así una mejora sustancial en la toma de decisiones y en las gestiones administrativas que se podrían encontrar en el entorno empresarial.

Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del perfil de graduación y del contenido del plan de estudios para que estos se mantengan al día con las demandas cambiantes del mercado laboral. Esta actividad requerirá la participación de los graduados, de los colegas y de los profesores ya que es necesario tomar en cuenta todo el espectro de la relevancia de las habilidades adquiridas por los graduados. Así también, será útil crear espacios de vinculación entre la universidad y el sector productivo a través de proyectos empresariales, prácticas preprofesionales y estudios de caso.

Estas ideas ayudarían a fortalecer la aplicación práctica de competencias relacionadas con marketing, emprendimiento e innovación e investigación científica. Dichas áreas muestran diferencias entre la formación y su uso en el trabajo.

Para finalizar, se recomienda que los graduados participen en futuros estudios con una muestra más amplia e incluir la participación de colaboradores. La idea es complementar la percepción de los egresados y obtener una evaluación más integral del nivel de desarrollo y pertinencia de las competencias profesionales de los egresados. Estas competencias profesionales deben reflejarse en el perfil de egreso de la carrera ya que esto permitirá disponer de evidencia más robusta para la toma de decisiones curriculares y los procesos de mejora continua de la calidad académica.

Bibliografía

- Arias Gonzáles J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL, 1(1), 66-78.
- Arteaga Peláez, A. E. (2026). Empleabilidad y situación laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Técnica de Machala: periodo 2018-2022. . *Repositorio Universidad Técnica de Machala*, Multidisciplinary Collaborative Journal, 4(1), 299-311.
- Bandaranaike, S. y. (2015). *Building capacity for work-readiness: Bridging the cognitive and affective domains*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/282983388_Building_capacity_for_work-readiness_Bridging_the_cognitive_and_affective_domains
- Boyatzis R, B. R. (2008). Competencias en el siglo XX. *Revista de desarrollo gerencial*, vol. 27 N° 1 págs. 5–12. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- CEAACES. (2018). *MODELO DE EVALUACION INSTITUCIONAL DE UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS*.
- CES. (2019). *Modelo de evaluación institucional de universidades y escuelas politécnicas del Ecuador*. . Consejo de Educación Superior. ECUADOR: Resolución RPC-SO-019-No.019-2019-CES.
- Creswell JW y Plano Clark, V. (2018). *A Revision Process That Bridges Qualitative and Quantitative Assessment*. Designing and Conducting Mixed Methods Research (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Dacre Pool, L. &. (2007). *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*. Obtenido de Education + Training: <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). *Open Journal of Statistics*.

- Foro Económico Mundial – WEF . (2025). *Foro Económico Mundial – WEF. Informe sobre el futuro del empleo 2025.* . Obtenido de Foro Económico Mundial – WEF Informe sobre el futuro del empleo 2025. : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_ES.pdf
- González, J. &. (2007). *Tuning educational structures in Europe: Final report.* EUROPA: Tuning educational structures in Europe: Final report.
- Hair, J. F. (2019). Multivariate Data Analysis. *Creative Education*.
- Harvey, L. (2005). *Higher education and workforce development: A strategic role for institutional research.* Obtenido de New Directions for Institutional Research, : <https://doi.org/10.1002/ir.159>
- Hernández Sampieri R Y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri R Y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Education.
- Iglesias Reyes, E. A. (2021). Importancia atribuida en la Región Oriental de El Salvador a las competencias en administración de empresas consideradas por Tuning Latinoamérica. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(22).
- Kaber, K. S. (2018). *The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education.* Obtenido de Research in Science Education: <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Krosnick J. A. & Presser, S. (2010). Question and questionnaire design. En H. o. Research, *Handbook of Survey Research* (págs. 263-313). Emerald Group Publishing. Obtenido de Question and questionnaire design. En J. D. Wright & P. V. Marsden (Eds.), *Handbook of Survey Research* (2nd ed., pp. 263–313). Emerald Group Publishing.: <https://web.stanford.edu/dept/communication/faculty/krosnick/docs/2010/2010%20Handbook%20of%20Survey%20Research.pdf>

- Lastre, A., & Oleas, J. (MARZO de 2016). *ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL PERÍODO 2012-2015*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5529>
- LOES. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR*, LOES. QUITO.
- LOES. (2010). *Registro Oficial Suplemento 298 del 12 de octubre de 2010*.
- Robbins, S. y. (2005). *Administración. Octava edición*. MEXICO: Pearson.
- Sanabria Rangel, P. E. (2019). COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL CAMPO DE ADMINISTRACIÓN: UN ANÁLISIS PARA COLOMBIA. *AD-Minister*, (35), 5–52.
- Senekal, J. S. (2015). *Employment and employability profiles of postgraduate psychology alumni from a historically disadvantaged university [Tesis doctoral]*. Senekal, J. S. (2015). Employment and employability profiles of postgraduate psychology alumni from a historically disadvantaged university [Tesis doctoral].
- SENESCYT. (2024). *Estadísticas de graduación 2023*. Gobierno del Ecuador. Obtenido de Sistema Nacional de Información de Educación Superior.
- Smith K. & Bers, T. (1987). *Improving alumni survey response rates: An experiment and cost-benefit analysis*. Research in Higher Education, 27(3), 218–225.
- UCSG. (). *UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*. Obtenido de UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL: <https://www.ucsg.edu.ec/fee/c004050/#inegres>
- UDUAL. (2006). *Modelo 6x4 UEALC: Hacia la evaluación curricular integral en educación*. Obtenido de Unión de Universidades de América Latina y el Caribe: http://www.innovacesal.org/redit_v2016/proyecto_6x4/p01/6x4_p01c.pdf
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (s.f.). *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/carreras>

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL. (s.f.). *UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL*. Obtenido de UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL: <http://www.ucsg.edu.ec/fec/c004050/>

Wagernnar, J. G. (2006). *Tuning Educational Structures in Europa- Proyecto Final Piloto* . ANALISIS DE DATOS, ALFA DE CRONBACH, PRUEBA NO PARAMÉTRICA DE FRIEDMAN.

WEF. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Ginebra: World Economic Forum.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacio
de Ciencia, Tecno
Innovación y Sal**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vaca Olaya, María Fernanda**, con C.C: # **0953103819** autor/a del trabajo de titulación: **Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado de Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **2 de septiembre de 2026**

f.

Vaca Olaya, María Fernanda

C.C: 0953103919



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Granizo Iturralde, George Enrique**, con C.C: # **0955343678** autor/a del trabajo de titulación: **Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **2 de septiembre de 2026**

f. _____

Granizo Iturralde, George Enrique

C.C: 0955343678



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estudios De Las Competencias Profesionales Adquiridas En La Carrera Administración de Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
AUTOR(ES)	María Fernanda Vaca Olaya, George Enrique Granizo Iturralde		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Yanina Shegía Bajaan Villagómez, PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Licenciado en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 de septiembre del 2026	No. DE PÁGINAS:	78 paginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Educación Superior y Pertinencia Curricular Gestión del Talento Humano y Competencias Profesionales Administración de Empresas y Formación Profesional Evaluación y Seguimiento de Graduados		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Competencias profesionales, perfil de egreso, pertinencia curricular, Administración de Empresas, graduados.		
RESUMEN/ABSTRACT			
Este estudio analiza la percepción de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil respecto al nivel de formación recibido, el uso laboral y la importancia de permanencia de las competencias profesionales contempladas en su perfil de egreso. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo-analítico. El instrumento, construido a partir de los marcos Tuning y 6x4 UEALC, evaluó catorce competencias profesionales mediante escalas Likert, aplicado a una muestra de 33 graduados de una población de 267, con una fiabilidad general de 0,955 según el Alfa de Cronbach. Los resultados de la prueba de Friedman evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en el conjunto de medidas evaluadas ($\chi^2 = 169,45$; gl = 41; $p < 0,001$). El análisis posterior mediante la prueba de Wilcoxon identificó diferencias descriptivas entre Formación y Uso Laboral en cuatro competencias, aunque, tras aplicar el ajuste de Bonferroni, solo Toma de decisiones con simuladores mantuvo significancia estadística. Gestión Financiera resultó ser la competencia de mayor importancia percibida por los graduados. Se concluye que existe una correspondencia mayormente adecuada entre las competencias desarrolladas durante la formación académica y las exigidas por el entorno profesional, por lo que la hipótesis general de existencia de brechas se acepta solo de manera parcial.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 99 920 0537	E-mail: maria.vaca05@cu.ucsg.edu.ec ; george.granizo@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: David Coello Cazar Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			