

# 04

## **COMPETENCIAS**

**PROFESIONALES DEL ADMINISTRADOR ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE BRECHAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y PERTINENCIA CURRICULAR**



# COMPETENCIAS

## PROFESIONALES DEL ADMINISTRADOR ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE BRECHAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y PERTINENCIA CURRICULAR

### PROFESSIONAL COMPETENCIES OF BUSINESS ADMINISTRATORS IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: A SYSTEMATIC REVIEW OF ACADEMIC TRAINING GAPS AND CURRICULAR RELEVANCE

Henry Espinoza-Briones<sup>1</sup>

E-mail: [hespinozab2@uteq.edu.ec](mailto:hespinozab2@uteq.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2278-1261>

Emilio Yong-Chang<sup>1</sup>

E-mail: [eyongchang@gmail.com](mailto:eyongchang@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7708-7544>

Marco Villarroel-Puma<sup>1</sup>

E-mail: [mvillarroel@uteq.edu.ec](mailto:mvillarroel@uteq.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9288-6221>

Mariana Reyes-Bermeo<sup>1</sup>

E-mail: [mreyes@uteq.edu.ec](mailto:mreyes@uteq.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5100-2098>

<sup>1</sup> Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Espinoza-Briones, H., Yong-Chang, E., Villarroel-Puma, M., & Reyes-Bermeo, M. (2026). Competencias profesionales del administrador ante la inteligencia artificial: una revisión sistemática sobre brechas en la formación académica y pertinencia curricular. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 9(3), 33-44.

**Fecha de presentación:** 20/02/2026

**Fecha de aceptación:** 05/04/2026

**Fecha de publicación:** 01/05/2026

#### RESUMEN

El estudio analiza la brecha existente entre las competencias desarrolladas por los egresados de administración de empresas y las demandas del mercado laboral en la era de la inteligencia artificial. Mediante una revisión sistemática de literatura científica publicada entre 2019 y 2026, se examinan las competencias requeridas, las deficiencias en la formación académica y las propuestas de rediseño curricular. La metodología siguió las directrices PRISMA 2020, con búsqueda en Scopus y aplicación de criterios PICO, seleccionándose 23 estudios en español, inglés y portugués, cuya calidad fue evaluada mediante la lista JBI adaptada a ciencias sociales. Los resultados evidencian tres principales deficiencias: la ausencia de formación en analítica de datos y aprendizaje automático, el predominio de enfoques pedagógicos tradicionales poco acordes con entornos digitales y la falta de marcos institucionales para evaluar competencias digitales. Asimismo, se observa una limitada representación de estudios en América Latina. Se concluye que existe una desalineación estructural entre la formación académica y las demandas tecnológicas actuales, lo que requiere un rediseño curricular urgente, alineado con estándares internacionales y adaptado al contexto latinoamericano.

#### Palabras clave:

Inteligencia artificial, competencias digitales, administración de empresas, formación académica, rediseño curricular, educación superior.

#### ABSTRACT

This study analyzes the gap between the competencies developed by business administration graduates and the demands of the labor market in the era of artificial intelligence. Through a systematic review of scientific literature published between 2019 and 2026, it critically examines the required competencies, deficiencies in academic training, and proposals for curricular redesign. The methodology followed PRISMA 2020 guidelines, with a Scopus search and the application of PICO criteria, resulting in the selection of 23 studies in Spanish, English, and Portuguese, whose quality was assessed using the JBI checklist adapted for social sciences. The findings reveal three main shortcomings: the lack of training in data analytics and machine learning, the predominance of traditional pedagogical approaches misaligned with dynamic digital environments, and the absence of institutional frameworks to assess digital competencies. Additionally, there is limited representation of studies from Latin America. It is concluded that there

is a structural misalignment between academic training and current technological demands, requiring an urgent curricular redesign aligned with international standards and adapted to the Latin American context.

#### Keywords:

Artificial intelligence, digital competencies, business administration, academic training, curriculum reform, higher education.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de la denominada cuarta revolución industrial, concepto que, si bien ha sido objeto de debate en cuanto a su delimitación respecto de la tercera revolución industrial, permite comprender de manera operativa la convergencia entre sistemas ciberfísicos, internet de las cosas e inteligencia artificial, la inteligencia artificial ha dejado de ser un fenómeno emergente para consolidarse como un componente estructural de los entornos organizacionales contemporáneos. Schwab (2016) sostiene que esta transformación no solo redefine los procesos productivos, sino que también reconfigura de forma profunda el perfil de competencias requerido por los profesionales encargados de gestionar las organizaciones. En este escenario, el administrador de empresas enfrenta una presión sistémica creciente para adaptarse a un entorno laboral en el que la analítica predictiva, el aprendizaje automático y la automatización de procesos constituyen herramientas centrales de la gestión estratégica.

La incorporación progresiva de la inteligencia artificial en las dinámicas organizacionales ha transformado de manera sustancial las lógicas de toma de decisiones, la gestión del talento humano y los niveles de competitividad empresarial. En este nuevo escenario, el desempeño profesional del administrador ya no se limita a la aplicación de conocimientos tradicionales, sino que requiere la integración de habilidades analíticas, tecnológicas y estratégicas que permitan interpretar grandes volúmenes de datos y convertirlos en decisiones con impacto organizacional. Sin embargo, la evidencia empírica acumulada en la última década revela la persistencia de una brecha estructural entre las competencias desarrolladas por los egresados de programas de administración y las demandas reales del mercado laboral digitalizado.

En este contexto, García-Vera & Juca-Maldonado (2026) aportan evidencia relevante al señalar que la inteligencia artificial aplicada a los procesos contables y administrativos no solo optimiza los flujos de información, sino que también redefine los estándares de control, trazabilidad y toma de decisiones en las organizaciones. Los autores destacan que la automatización inteligente de procesos financieros y contables exige profesionales capaces de supervisar, interpretar y validar los resultados generados por sistemas basados en inteligencia artificial, lo que incrementa la necesidad de competencias híbridas entre lo

técnico, lo analítico y lo ético. Esta perspectiva refuerza la idea de que la transformación digital no sustituye el rol del administrador, sino que lo complejiza, elevando el nivel de exigencia en su formación profesional.

Desde una perspectiva económica, los efectos de la automatización sobre el empleo han sido ampliamente documentados. Acemoglu & Restrepo (2019) demostraron, mediante modelos econométricos, que la automatización genera sustitución de empleos en tareas rutinarias y ejerce presión sobre la demanda de habilidades de nivel medio y alto, precisamente aquellas que no son abordadas de manera sistemática en los programas de administración tradicionales. En la misma línea, Bughin et al. (2018) estimaron que entre 400 y 800 millones de trabajadores a nivel global deberán reconvertir sus habilidades hacia el año 2030, con un énfasis particular en competencias digitales, analíticas y tecnológicas. Estos datos evidencian la urgencia de replantear los modelos formativos en educación superior, especialmente en disciplinas vinculadas a la gestión empresarial.

De manera complementaria, el World Economic Forum (2023) ha identificado el pensamiento analítico, el razonamiento con inteligencia artificial y la gestión de datos como algunas de las competencias más demandadas en el periodo 2023 a 2027. A pesar de ello, dichas capacidades continúan siendo escasamente incorporadas en los planes de estudio de las carreras de administración en América Latina. Basco & Lavena (2021) documentaron un rezago estructural en la incorporación de contenidos relacionados con inteligencia artificial y analítica de datos en los programas de educación superior de la región, lo que limita la capacidad de los egresados para responder a los desafíos de un entorno altamente digitalizado. Esta problemática adquiere especial relevancia en el contexto ecuatoriano, donde los organismos de regulación y acreditación exigen evidencia de pertinencia curricular en relación con las demandas del entorno productivo y tecnológico.

Desde el punto de vista pedagógico, la situación se complejiza al observar que los enfoques formativos predominantes en administración continúan centrados en competencias funcionales clásicas como la planificación, la organización, la dirección y el control, sin integrar de manera transversal habilidades relacionadas con la alfabetización en datos, la interpretación de modelos predictivos o el uso estratégico de herramientas de inteligencia artificial. Daugherty & Wilson (2018) argumentan que el valor diferencial del administrador contemporáneo radica en su capacidad para interactuar de manera efectiva con sistemas de inteligencia artificial, lo que implica traducir los resultados generados por estos sistemas en decisiones estratégicas con impacto organizacional. Esta capacidad, conocida como colaboración entre humanos y máquinas, requiere procesos formativos intencionales y actualizados que aún no se han consolidado plenamente en los currículos universitarios.

En respuesta a estas transformaciones, diversas instituciones internacionales han desarrollado marcos de referencia orientados a la evaluación y desarrollo de competencias digitales. El marco DigComp 2.2 (Vuorikari et al., 2022) establece áreas clave como la alfabetización informacional, la comunicación digital, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas, las cuales resultan altamente pertinentes para el perfil del administrador moderno. Asimismo, el marco DigCompEdu (Redecker, 2017) propone lineamientos específicos para el desarrollo de competencias digitales en el profesorado, aspecto fundamental para garantizar la implementación efectiva de procesos de innovación curricular. No obstante, la adopción de estos marcos en América Latina sigue siendo limitada y poco documentada en la literatura científica, lo que refleja una brecha adicional entre las recomendaciones internacionales y la práctica educativa real.

En este contexto, se evidencia un vacío significativo en la producción académica. Aunque existen investigaciones sobre transformación digital en educación superior y sobre competencias gerenciales en entornos tecnológicos, son escasos los estudios que integren ambas dimensiones desde una perspectiva sistemática centrada en la formación del administrador de empresas en la era de la inteligencia artificial. Esta ausencia limita la comprensión integral del fenómeno y dificulta la formulación de estrategias efectivas de rediseño curricular.

En consecuencia, el presente estudio tiene como objetivo analizar críticamente la evidencia científica publicada entre 2019 y 2026 sobre las competencias profesionales requeridas al administrador de empresas frente a la inteligencia artificial. Se busca identificar las principales brechas en la formación académica y examinar las propuestas de rediseño curricular disponibles, con el propósito de aportar elementos que contribuyan a la actualización de los programas educativos y al fortalecimiento de la pertinencia formativa en un contexto caracterizado por la transformación digital acelerada.

## METODOLOGÍA

En el estudio se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura con el propósito de sintetizar la evidencia científica disponible sobre las competencias profesionales del administrador de empresas en el contexto de la inteligencia artificial. Para ello, se siguieron las directrices establecidas en la declaración PRISMA 2020, conforme a lo planteado por Page et al. (2021), lo que permitió garantizar un proceso metodológico riguroso, transparente y replicable. Este diseño fue seleccionado por su capacidad para integrar y analizar críticamente literatura heterogénea proveniente de diversos contextos geográficos e institucionales. Considerando la naturaleza exploratoria y descriptiva de la pregunta de investigación, así como la diversidad metodológica de los estudios identificados, se optó por una estrategia de síntesis narrativa de carácter

temático, en concordancia con las recomendaciones de Siddaway et al. (2019) para revisiones en el ámbito de las ciencias sociales y la educación superior.

En relación con las fuentes de información, la búsqueda bibliográfica se realizó en la base de datos Scopus, a la cual se accedió mediante la suscripción institucional de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. La selección de Scopus respondió a su amplia cobertura multidisciplinaria y a su reconocimiento como una de las principales bases de datos indexadas a nivel internacional, con más de 27.000 revistas activas en áreas como ciencias sociales, administración y tecnología. Asimismo, esta base de datos concentra publicaciones relevantes en el campo de la educación en administración y competencias digitales, incluyendo revistas de alto impacto académico. Mongeon & Paul-Hus (2016) demostraron que Scopus presenta una mayor cobertura en ciencias sociales aplicadas en comparación con otras bases de datos, lo que respalda su idoneidad como fuente principal de información. En este sentido, el uso de una única base de datos de alta cobertura, acompañado de una estrategia de búsqueda exhaustiva, se considera metodológicamente válido cuando esta concentra la producción científica más relevante del área de estudio (Siddaway et al., 2019).

La estrategia de búsqueda se diseñó mediante la combinación de tres bloques conceptuales articulados con operadores booleanos en los campos título, resumen y palabras clave. El primer bloque incluyó términos relacionados con inteligencia artificial y transformación digital, tales como artificial intelligence, machine learning, predictive analytics, data analytics, digital transformation y automation. El segundo bloque integró descriptores vinculados con la formación en administración, entre ellos business administration, management education, higher education y university curriculum. El tercer bloque incorporó términos asociados a competencias y diseño curricular, como digital competencies, digital skills, curriculum design, curriculum reform, graduate profile y skill gap. La búsqueda se limitó al periodo comprendido entre 2019 y 2026 con el fin de garantizar la actualidad de la evidencia analizada. Esta estrategia permitió identificar un conjunto relevante y representativo de estudios alineados con los objetivos de la investigación.

En cuanto a los criterios de elegibilidad, estos fueron definidos previamente con base en el esquema PICO adaptado a las ciencias sociales, siguiendo las orientaciones de Siddaway et al. (2019). Este enfoque permitió estructurar de manera sistemática la selección de los estudios, considerando la población de interés, el fenómeno analizado, el contexto educativo y los resultados esperados en términos de competencias profesionales y rediseño curricular. La aplicación de estos criterios garantizó la coherencia metodológica del proceso de revisión y la pertinencia de los estudios incluidos en el análisis final (Tabla 1).

Tabla 1. Esquema PICO adaptado para la revisión sistemática.

Componente	Descriptor	Criterio operacionalizado
P (Población)	Estudiantes y egresados de programas de administración de empresas en educación superior	Participantes o contextos pertenecientes a programas de ciencias empresariales o administrativas en instituciones de educación superior, sin restricción geográfica
I (Fenómeno de interés)	Incorporación de inteligencia artificial, analítica de datos y competencias digitales en la formación académica	Estudios que aborden explícitamente la relación entre IA o transformación digital y el currículo de administración de empresas
C (Comparación)	Contraste entre perfil de egreso vigente y competencias demandadas por el mercado laboral digitalizado	Análisis comparativo entre lo que ofrecen los programas académicos y lo que requieren empleadores o marcos de competencias internacionales
O (Resultado)	Identificación de brechas de competencias y propuestas de rediseño curricular documentadas	Estudios que reportan déficits competenciales y/o proponen intervenciones curriculares con evidencia empírica o revisión sistemática

Fuente: Adaptado de Siddaway et al. (2019).

En consecuencia, se incluyeron artículos originales y de revisión publicados en revistas científicas arbitradas, en idioma inglés, español o portugués, correspondientes al período 2019 a 2026, cuyo contenido abordara de manera explícita la relación entre la inteligencia artificial o las competencias digitales y la formación académica en administración de empresas o ciencias empresariales. Se excluyeron actas de congresos, capítulos de libro, libros completos, tesis no indexadas en repositorios reconocidos y estudios con un enfoque exclusivamente técnico o computacional que no establecieran vínculos con la formación gerencial o el rediseño curricular.

En cuanto al proceso de selección, la búsqueda inicial en Scopus identificó 152 documentos. Posteriormente, al aplicar filtros por área temática y tipo de documento, el número se redujo a 80 artículos potencialmente elegibles. La selección se desarrolló en dos fases independientes. En la primera fase, los autores revisaron títulos y resúmenes para evaluar la pertinencia temática, lo que condujo a la exclusión de 57 registros por no cumplir con los criterios establecidos. En la segunda fase, se realizó la lectura completa de los 23 artículos restantes, confirmándose su elegibilidad sin exclusiones adicionales. Las discrepancias entre revisores fueron resueltas mediante consenso, garantizando un proceso de doble revisión independiente conforme a las directrices PRISMA 2020 (Page et al., 2021). El corpus final quedó conformado por 23 estudios altamente pertinentes, cuyo proceso de selección se documenta mediante el diagrama de flujo correspondiente.

Para asegurar el rigor metodológico de la revisión, se evaluó la calidad de los estudios incluidos mediante una lista de verificación adaptada de los criterios del Joanna Briggs Institute (2020), considerando la diversidad de enfoques metodológicos presentes en el corpus. Esta adaptación respondió a la inclusión de estudios cuantitativos, cualitativos, revisiones sistemáticas y estudios de caso, siguiendo las recomendaciones de Pham et al. (2014) para revisiones en contextos de alta heterogeneidad metodológica. La evaluación permitió garantizar la consistencia, validez y relevancia de la evidencia analizada (Tabla 2).

Tabla 2. Criterios de evaluación de calidad metodológica aplicados al corpus (JBI adaptado).

N°	Criterio JBI adaptado	Descripción
1	Claridad del objetivo	¿El objetivo de la revisión está claramente declarado?
2	Criterios de elegibilidad	¿Los criterios de inclusión/exclusión son explícitos y reproducibles?
3	Estrategia de búsqueda	¿La búsqueda bibliográfica es sistemática y exhaustiva?
4	Fuentes de información	¿Se especifican las bases de datos y otras fuentes consultadas?
5	Valoración de calidad	¿Se evalúa la calidad metodológica de los estudios incluidos?
6	Extracción de datos	¿El proceso de extracción de datos es transparente y reproducible?
7	Síntesis	¿Los métodos de síntesis son apropiados para la heterogeneidad del corpus?
8	Conclusiones	¿Las conclusiones se derivan de la evidencia sintetizada?

La aplicación de estos criterios permitió confirmar que los 23 artículos incluidos presentan niveles adecuados de rigor metodológico para los propósitos de la síntesis narrativa. Ningún estudio fue excluido en esta etapa por limitaciones en su calidad; sin embargo, se observó que los artículos más recientes presentan un impacto citacional bajo o incipiente, condición esperable debido a su reciente publicación. Este aspecto se consideró al momento de interpretar la solidez de sus aportes dentro del conjunto analizado.

En relación con la extracción y síntesis de datos, la información de cada estudio fue recopilada de manera sistemática mediante una matriz que incluyó las siguientes variables: autores, año de publicación, país de origen, revista de publicación, diseño metodológico, contexto o muestra del estudio, principales hallazgos y limitaciones reportadas. Dada la diversidad metodológica de los estudios seleccionados, no fue posible realizar un metaanálisis cuantitativo. En su lugar, se optó por una síntesis narrativa de tipo temático, estructurada en torno a tres ejes principales: diagnóstico de brechas en competencias digitales en programas de administración, propuestas de rediseño curricular identificadas en la literatura y marcos de referencia de competencias digitales aplicables al perfil del administrador. Este enfoque resulta coherente con las recomendaciones de Pham et al. (2014) para revisiones en educación superior caracterizadas por una alta heterogeneidad metodológica (Figura 1).

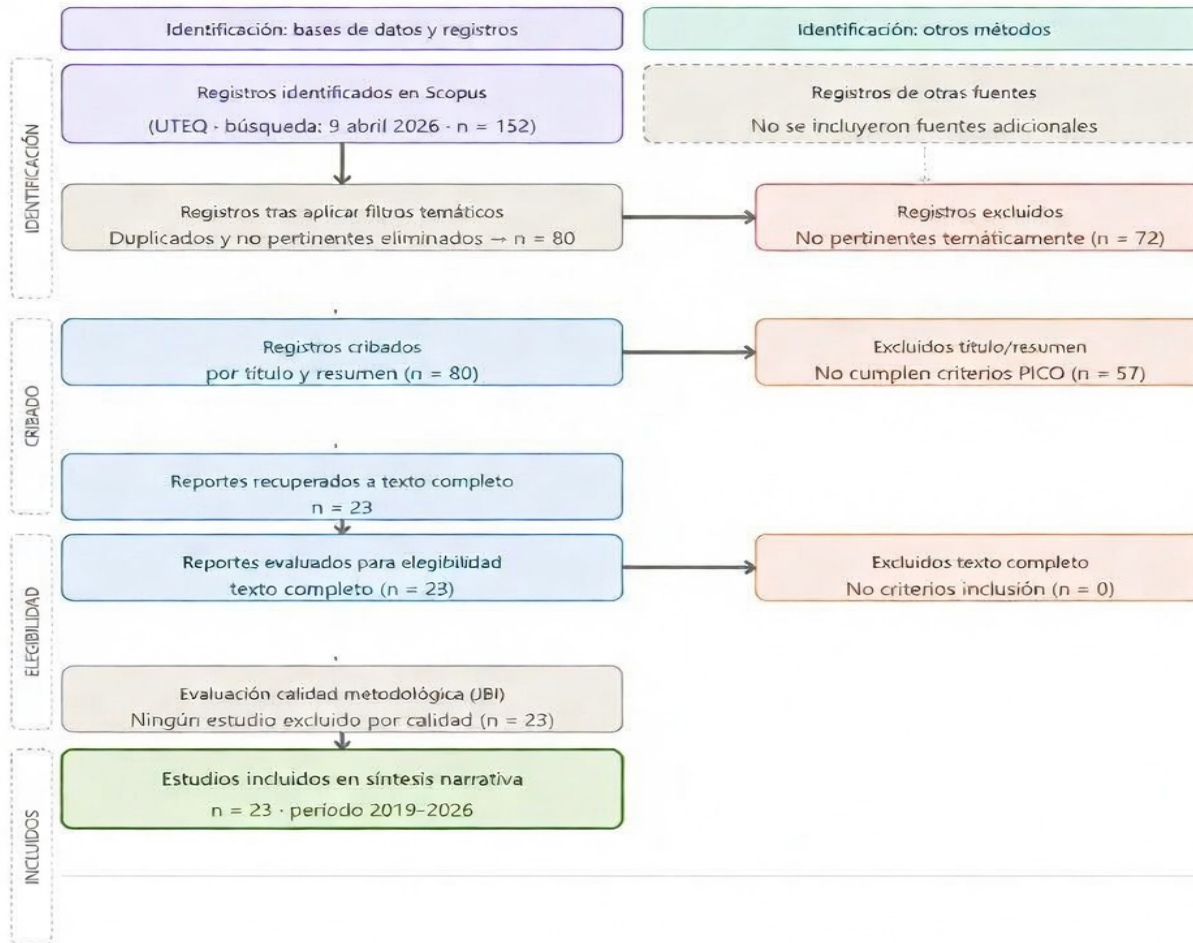


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA 2020 del proceso de selección de estudios.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La búsqueda realizada en Scopus mediante la suscripción institucional de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo arrojó 152 registros iniciales. Tras aplicar filtros por área temática y tipo de documento, se obtuvieron 80 estudios para tamizaje. Luego de la revisión independiente de títulos, resúmenes y palabras clave por parte de los dos autores, se excluyeron 57 registros por no cumplir con los criterios PICO. Los 23 estudios restantes fueron evaluados a texto completo, sin exclusiones adicionales, conformando el corpus analítico final.

En cuanto a las características del corpus, los 23 estudios abarcan el período 2019 a 2026, con una mayor concentración en los años más recientes, lo que refleja un incremento del interés científico en la relación entre inteligencia artificial y formación en administración. Las revistas con mayor presencia en el conjunto analizado son *Industry and Higher Education* e *International Journal of Management Education*, ambas indexadas en Scopus. En términos de impacto, el estudio de Ratten & Jones (2023) presenta el mayor número de citas, seguido por Goulart et al. (2022); y Xu & Babaian (2021). La Tabla 3 sintetiza la caracterización del corpus, incluyendo los diseños metodológicos, lo que evidencia la diversidad de enfoques presentes en los estudios analizados (Tabla 3).

Tabla 3. Estudios incluidos en la síntesis narrativa (n = 23).

N°	Autores (año)	Título resumido	Revista	Diseño metodológico	Citas
1	Xu & Babaian (2021)	IA en currículo de negocios: pedagogía y resultados de aprendizaje	Int. J. Management Education	Estudio empírico (cuasi-experimental)	113
2	Ratten & Jones (2023)	ChatGPT: implicaciones para educadores en gestión	Int. J. Management Education	Revisión narrativa	189
3	Goulart et al. (2022)	Equilibrio de competencias en era digital: rol de la educación superior	Industry and Higher Education	Revisión sistemática	159
4	Aljohani et al. (2022)	Brecha entre currículo universitario y mercado laboral	Journal of Innovation and Knowledge	Análisis big data (cuantitativo)	54
5	Clayton & Clopton (2019)	Rediseño curricular: integración de analítica de datos	Journal of Education for Business	Propuesta teórico-aplicada	52
6	Secundo et al. (2020)	Transformación digital en centros de emprendimiento educativo	Int. J. Entrepreneurial Behaviour	Estudio de caso múltiple	56
7	Aldredge et al. (2021)	Transformación estratégica de la contabilidad como profesión	Industry and Higher Education	Mixto (encuesta + documental)	24
8	Benhayoun & Lang (2021)	¿Prepara la ES a los egresados para el mercado IA?	Human Systems Management	Text mining / NLP	21
9	Mei et al. (2023)	Competencias de la futura fuerza laboral para tecnologías digitales	Journal of Innovation and Knowledge	Decisión multicriterio (MCDM)	26
10	Spada et al. (2022)	¿Están las universidades listas para entregar competencias digitales?	Technological Forecasting and Social Change	Text mining (análisis curricular)	41
11	Gupta & Jaiswal (2024)	Cómo mejorar competencias IA para líderes del mañana	Int. J. Management Education	Cualitativo (entrevistas multi-stakeholder)	15
12	Wang et al. (2025)	Aceptación de aprendizaje híbrido con IA en educación de negocios	Int. J. Management Education	Cuantitativo (SEM)	33
13	Richter et al. (2025)	Enfoque constructivista: IA en educación de marketing	Journal of Marketing Education	Mixto (diseño de intervención)	20
14	Gupta & Jaiswal (2025)	PLS-SEM-ANN: factores en toma de decisiones con IA	J. International Education in Business	Cuantitativo (deep learning híbrido)	22
15	Jaiswal et al. (2025)	Brecha de habilidades ES-industria en sector IA (UK)	Industry and Higher Education	Análisis de ofertas laborales	7
16	Andonovikj et al. (2024)	Alineación de oferta académica con necesidades de industria	Journal of Decision Systems	Análisis de datos educativos	3
17	Ritter et al. (2024)	Nueva generación de pedagogía: reflexiones de líderes EdTech	Journal of Management Education	Cualitativo (entrevistas)	6
18	Gong et al. (2025)	IA en educación emprendedora: capacidades dinámicas	Int. J. Management Education	Cuantitativo (SEM)	7
19	Alam et al. (2025)	Era digitalizada: desajuste entre egresados y mercado bancario	Int. J. Innovation and Learning	Cuantitativo (encuesta comparativa)	4
20	Nyale et al. (2026)	Panorama de habilidades digitales: revisión sistemática	Industry and Higher Education	Revisión sistemática	3
21	Traoret et al. (2026)	ML para alinear educación empresarial con mercado laboral (EAU)	Industry and Higher Education	Machine learning / NLP	0
22	Kelly et al. (2026)	Cerrando la brecha IA: consejos asesores de industria	Industry and Higher Education	Mixto (documental + entrevistas)	0
23	Vega Chica & Valle Lituma (2026)	Educación continua en línea y demanda laboral en Latinoamérica	Industry and Higher Education	Comparativo cuantitativo	0

Nota. ES = Educación Superior; IA = Inteligencia Artificial; SEM = Structural Equation Modeling; NLP = Natural Language Processing.

Un hallazgo transversal de relevancia metodológica es la distribución geográfica del corpus, que evidencia una marcada concentración en contextos anglosajones, europeos y asiáticos, con representación latinoamericana muy limitada. La Tabla 4 sistematiza esta distribución.

Tabla 4. Distribución geográfica del corpus analizado (n = 23).

Región / País	n (estudios)	Estudios representativos
Asia (China, India, Arabia Saudita, Emiratos Árabes)	7	Aljohani et al. (2022); Gong et al. (2025); Gupta & Jaiswal (2024, 2025); Mei et al. (2023); Traoret et al. (2026); Wang et al. (2025)
América del Norte (EE. UU.)	5	Aldredge et al. (2021); Clayton & Clopton (2019); Kelly et al. (2026); Ritter et al. (2024); Xu & Babaian (2021)
Europa Occidental / Reino Unido	4	Benhayoun & Lang (2021); Jaiswal et al. (2025); Secundo et al. (2020); Spada et al. (2022)
Oceanía (Australia, Nueva Zelanda)	2	Ratten & Jones (2023); Richter et al. (2025)
América Latina	2	Goulart et al. (2022); Vega Chica & Valle Lituma (2026)
Europa del Este (Eslovenia)	1	Andonovikj et al. (2024)
África (Kenia)	1	Nyale et al. (2026)
Sur Asia (Malaysia / Bangladesh)	1	Alam et al. (2025)
Total	23	

Esta distribución tiene implicaciones directas para la validez externa de los hallazgos: las propuestas de rediseño curricular identificadas en el corpus emergen predominantemente de contextos institucionales, regulatorios y laborales distintos al latinoamericano, lo que limita su transferibilidad directa sin adaptación contextual. Los dos estudios con afiliación latinoamericana (Goulart et al., 2022, Brasil; Vega Chica & Valle Lituma, 2026, Perú/Ecuador) abordan dimensiones complementarias, pero no cubren el contexto ecuatoriano de manera directa.

### Eje 1 — Brechas de competencias digitales e IA en programas de administración

El hallazgo más consistente en los estudios analizados es la existencia de una brecha estructural y sistemática entre las competencias desarrolladas por los egresados de programas de administración y las demandas del mercado laboral digitalizado. Esta discrepancia no es puntual, sino que se presenta de forma recurrente en distintos contextos geográficos y metodologías de análisis, lo que refuerza su carácter global y persistente.

En este sentido, Jaiswal et al. (2025), mediante el análisis de ofertas laborales del sector de inteligencia artificial en el Reino Unido, evidencian que las instituciones de educación superior no están formando egresados con las competencias técnicas requeridas por la industria, especialmente en áreas como aprendizaje automático, procesamiento del lenguaje natural y analítica de datos. De manera complementaria, Benhayoun & Lang (2021), a partir de técnicas de minería de texto aplicadas a 1.200 ofertas laborales, identifican una desconexión significativa entre los perfiles de egreso universitarios y los requerimientos del mercado, particularmente en competencias relacionadas con ciencia de datos y modelado predictivo.

Asimismo, Nyale et al. (2026), en una revisión sistemática sobre habilidades digitales en educación superior, confirman que la brecha digital entre la formación universitaria y las exigencias de la industria constituye un fenómeno global, con mayor impacto en egresados de programas de negocios y ciencias sociales. En una línea convergente, Traoret et al. (2026), mediante técnicas de aprendizaje automático aplicadas a programas de educación empresarial en los Emiratos Árabes Unidos, identifican una

presencia limitada en los planes de estudio de competencias altamente demandadas en el mercado laboral, tales como analítica de datos, inteligencia artificial y toma de decisiones basada en datos, a pesar de su alta frecuencia en las ofertas de empleo.

Esta evidencia es reforzada por Aljohani et al. (2022), quienes, mediante análisis de big data, demuestran que la distancia entre el currículo universitario y las demandas del mercado laboral no solo es significativa desde el punto de vista estadístico, sino también estructuralmente persistente, lo que sugiere la existencia de un desajuste sistémico en la formación profesional en el ámbito de la administración.

### Eje 2 — Propuestas de rediseño curricular documentadas

Frente a la brecha identificada, diversos estudios del corpus analizado proponen marcos específicos de rediseño curricular orientados a la integración efectiva de la inteligencia artificial en la formación en administración de empresas. En esta línea, Xu & Babaian (2021) diseñaron e implementaron un curso de inteligencia artificial dentro de un programa de administración, evidenciando que la incorporación estructurada de esta tecnología en el currículo fortalece de manera significativa la disposición de los estudiantes hacia la toma de decisiones basada en datos. Este hallazgo sugiere que la exposición temprana y sistemática a herramientas de inteligencia artificial favorece la adaptación de los futuros profesionales a entornos organizacionales altamente digitalizados.

De manera complementaria, Clayton & Clopton (2019) proponen un modelo de rediseño curricular en el que la analítica de datos se integra de forma transversal en todas las áreas funcionales de la administración, incluyendo finanzas, marketing y operaciones. Los autores argumentan que esta competencia no debe tratarse como un contenido aislado o electivo, sino como un eje estructurante del currículo, dado su carácter estratégico en la toma de decisiones organizacionales contemporáneas. Esta perspectiva refuerza la necesidad de superar modelos formativos fragmentados hacia enfoques integrados y sistémicos.

En concordancia con lo anterior, Gupta & Jaiswal (2024), a partir de entrevistas con empleadores, docentes y

estudiantes, identifican que las competencias en inteligencia artificial más valoradas por las organizaciones incluyen la comprensión de algoritmos básicos de aprendizaje automático, la interpretación de visualizaciones de datos, la formulación de preguntas analíticas orientadas al negocio y el desarrollo de criterios éticos para el uso de sistemas de inteligencia artificial. Estos hallazgos evidencian que el perfil del administrador contemporáneo requiere una combinación equilibrada de habilidades técnicas, analíticas y éticas.

Asimismo, Kelly et al. (2026) proponen la incorporación de consejos asesores conformados por representantes de la industria como mecanismo para alinear los planes de estudio con las demandas reales del mercado laboral. Este enfoque busca fortalecer la pertinencia curricular mediante la participación directa del sector productivo en los procesos de diseño y actualización académica, reduciendo así la distancia entre formación universitaria y empleabilidad.

Desde una perspectiva metodológica, Gong et al. (2025); y Wang et al. (2025) mediante modelos de ecuaciones estructurales, aportan evidencia cuantitativa de que los enfoques de aprendizaje híbrido apoyados en inteligencia artificial mejoran significativamente tanto la aceptación tecnológica como el desempeño académico de los estudiantes en programas de administración. Estos resultados sugieren que la problemática no se limita al contenido curricular, sino que también involucra las estrategias pedagógicas utilizadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que implica la necesidad de transformaciones integrales en el diseño educativo.

### Eje 3 — Marcos de referencia aplicables al perfil del administrador

Adicionalmente, el corpus analizado identifica marcos institucionales de competencias digitales que pueden orientar la actualización curricular en los programas de administración. En este sentido, Mei et al. (2023), mediante la aplicación de un enfoque de decisión multicriterio, evaluaron y jerarquizaron las competencias requeridas para la futura fuerza laboral en el contexto de las tecnologías digitales. Sus resultados indican que las competencias más críticas corresponden al pensamiento analítico, la resolución de problemas complejos, la colaboración entre humanos y sistemas de inteligencia artificial, así como la adaptabilidad cognitiva, lo que evidencia un cambio sustancial en el perfil profesional requerido por el entorno laboral contemporáneo.

De forma complementaria, Goulart et al. (2022), estudio ampliamente citado en la literatura indexada, analizaron el papel de la educación superior en la formación de competencias en la era de la transformación digital. Los autores concluyen que las universidades deben equilibrar el desarrollo de competencias técnicas duras, asociadas al manejo de tecnologías digitales, con competencias transversales blandas, como la comunicación, el trabajo colaborativo y la toma de decisiones éticas, evitando una formación desequilibrada que privilegie únicamente habilidades técnicas. Este enfoque refuerza la necesidad de

una formación integral que responda a la complejidad de los entornos organizacionales actuales.

Por otra parte, Vega Chica & Valle Lituma (2026), en un estudio comparativo sobre educación continua en línea y demanda laboral en América Latina, evidencian una desconexión significativa entre la oferta formativa disponible y las competencias digitales realmente requeridas en los mercados laborales de la región. Entre las principales deficiencias identificadas destacan la escasa formación en analítica predictiva, el limitado uso estratégico de la inteligencia artificial y las debilidades en la gestión del cambio digital dentro de las organizaciones. Este hallazgo resulta particularmente relevante, ya que junto con Goulart et al. (2022), constituye uno de los pocos aportes del corpus con enfoque latinoamericano, lo que pone en evidencia la limitada producción científica regional en este campo y la necesidad urgente de fortalecer la investigación contextualizada en América Latina.

Los hallazgos de la presente revisión sistemática confirman y amplían la evidencia existente sobre la desalineación entre la formación académica en administración de empresas y las competencias requeridas en entornos organizacionales mediados por la inteligencia artificial. La convergencia de los 23 estudios analizados en torno a tres ejes centrales, brecha de competencias, rediseño curricular y marcos de referencia, no es fortuita, sino que refleja la consolidación progresiva de esta línea de investigación en la literatura internacional indexada durante el período 2019 a 2026.

En primer lugar, la brecha de competencias identificada en el corpus es consistente con las proyecciones del Foro Económico Mundial (2023), el cual anticipa que una proporción significativa de las competencias laborales experimentará transformaciones sustanciales en el corto plazo. En este sentido, los hallazgos de Benhayoun & Lang (2021); Jaiswal et al. (2025) evidencian que esta brecha no es subjetiva ni anecdótica, sino medible mediante análisis sistemáticos de ofertas laborales y perfiles de egreso. A su vez, Aljohani et al. (2022) refuerzan esta conclusión al demostrar, mediante técnicas de análisis de datos masivos, que la distancia entre el currículo universitario y las exigencias del mercado laboral es estadísticamente significativa y estructuralmente persistente. No obstante, se observa que la mayor parte de estos estudios provienen de contextos anglosajones y asiáticos, lo que limita su extrapolación directa al contexto latinoamericano sin procesos de validación empírica regional.

En segundo lugar, las propuestas de rediseño curricular muestran una notable convergencia en torno a la necesidad de transversalizar las competencias digitales y de inteligencia artificial en todo el plan de estudios, en lugar de confinarlas a asignaturas aisladas. Este principio, inicialmente planteado por Clayton & Clopton (2019), es retomado y ampliado por Xu & Babaian (2021) en el ámbito de la inteligencia artificial, así como por Richter et al. (2025) en el campo de la educación en marketing. La consistencia de esta recomendación a lo largo del tiempo le otorga un respaldo empírico relevante, lo que sugiere su pertinencia como eje estructural en los procesos de actualización curricular en administración de empresas.

En América Latina, este requerimiento adquiere mayor urgencia debido al rezago formativo documentado por Vega Chica & Valle Lituma (2026), quienes evidencian una desconexión entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral digital.

En tercer lugar, la convergencia de marcos internacionales de competencias digitales, como DigComp 2.2 (Vuorikari et al., 2022), las proyecciones del Foro Económico Mundial (2023) y las taxonomías propuestas por Mei et al. (2023), proporciona una base conceptual sólida para orientar el rediseño curricular. Sin embargo, el corpus analizado evidencia una brecha importante entre la formulación teórica de estos marcos y su implementación efectiva en los programas de administración, especialmente en América Latina. Esta situación es coherente con los hallazgos de Spada et al. (2022), quienes identificaron, mediante técnicas de análisis de texto, discrepancias entre las competencias declaradas en los currículos y aquellas efectivamente desarrolladas en programas universitarios, lo que sugiere la existencia de una brecha adicional entre currículo formal y currículo implementado.

Desde una perspectiva pedagógica, los resultados de Gong et al. (2025); y Wang et al. (2025) evidencian un cambio progresivo hacia modelos de enseñanza más interactivos y apoyados en inteligencia artificial, los cuales mejoran tanto el desempeño académico como la aceptación tecnológica del estudiantado. Este hallazgo se complementa con la evidencia aportada por Ritter et al. (2024), quienes destacan que la transformación educativa no depende únicamente de la actualización de contenidos, sino también de la innovación en las metodologías de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, la formación docente en competencias digitales se convierte en un elemento clave para la implementación efectiva del rediseño curricular. El marco DigCompEdu (Redecker, 2017), que define competencias digitales para educadores, emerge como un referente relevante, aunque su aplicación en programas de administración de empresas aún es limitada y poco sistemática en la literatura revisada.

Una limitación importante identificada en el corpus es la predominancia de estudios provenientes de contextos anglosajones y europeos, con una representación reducida de América Latina. Únicamente Goulart et al. (2022); y Vega Chica & Valle Lituma (2026) abordan explícitamente contextos latinoamericanos, lo que evidencia una brecha significativa en la producción científica regional. Esta limitación afecta la transferibilidad de los hallazgos al contexto ecuatoriano, donde las condiciones institucionales, regulatorias y educativas difieren de manera sustancial de los contextos predominantes en la literatura. Asimismo, la ausencia de estudios que contradigan la existencia de la brecha competencial puede interpretarse como un indicador de la solidez del fenómeno, aunque también podría reflejar un posible sesgo de publicación hacia resultados confirmatorios.

Finalmente, los hallazgos de esta revisión tienen implicaciones directas para las instituciones de educación superior en Ecuador y en América Latina. La evidencia analizada sugiere que la actualización de los programas de administración de empresas no puede limitarse a la

incorporación puntual de contenidos tecnológicos, sino que requiere una transformación estructural del perfil de egreso, alineada con marcos internacionales de competencias digitales y validada frente a las demandas reales del entorno laboral.

## CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática, basada en 23 artículos indexados en Scopus durante el período 2019 a 2026 y desarrollada bajo las directrices PRISMA 2020, permite establecer un conjunto de conclusiones integradas sobre la relación entre la formación en administración de empresas y las competencias requeridas en entornos organizacionales mediados por la inteligencia artificial.

En primer lugar, la evidencia analizada confirma la existencia de una brecha estructural, persistente y cuantificable entre las competencias desarrolladas en los programas de administración de empresas y aquellas demandadas por el mercado laboral digital. Esta brecha no constituye un fenómeno aislado ni reciente, sino una condición sistémica que se ha consolidado en distintos contextos educativos. Su manifestación es más evidente en aquellos planes de estudio que aún no incorporan de manera transversal la analítica de datos, el aprendizaje automático y el uso estratégico de la inteligencia artificial como componentes centrales del perfil profesional.

En segundo lugar, los estudios revisados muestran una convergencia significativa en torno a la necesidad de rediseñar los currículos de administración de empresas bajo un enfoque transversal. La evidencia respalda que las competencias digitales, especialmente aquellas vinculadas con la analítica de datos, el aprendizaje automático y la inteligencia artificial aplicada a la toma de decisiones, deben integrarse a lo largo de toda la formación académica y no limitarse a asignaturas específicas o electivas. Esta consistencia en la literatura durante el período analizado otorga solidez suficiente a esta propuesta como principio orientador para la actualización curricular en instituciones de educación superior.

En tercer lugar, los marcos internacionales de competencias digitales constituyen una base conceptual robusta para orientar estos procesos de transformación. Instrumentos como DigComp 2.2, el informe sobre el futuro del empleo del Foro Económico Mundial y las taxonomías de competencias digitales propuestas en la literatura especializada proporcionan referentes claros para la estructuración de perfiles profesionales actualizados. Su adaptación al contexto institucional y regulatorio ecuatoriano representa una estrategia viable para reducir la brecha identificada. Asimismo, el marco DigCompEdu se consolida como un referente esencial para fortalecer la formación docente en competencias digitales, elemento clave para la implementación efectiva de cualquier rediseño curricular.

En cuarto lugar, se evidencia una limitada producción científica en América Latina en comparación con otras regiones, lo que constituye una brecha relevante en la literatura revisada. La escasa representación de estudios contextualizados en la región limita la comprensión

profunda del fenómeno en entornos con condiciones institucionales, económicas y educativas distintas a las de países anglosajones o europeos. Esta situación evidencia la necesidad urgente de fortalecer la investigación empírica regional que analice la relación entre formación en administración y competencias digitales en contextos latinoamericanos.

Finalmente, se identifica la necesidad de avanzar hacia líneas de investigación futuras que incluyan estudios longitudinales orientados a evaluar el impacto real del rediseño curricular en la empleabilidad y el desempeño profesional de los egresados en entornos digitalizados. Asimismo, resulta prioritario profundizar en el análisis de la formación docente en competencias digitales como un factor determinante en la efectividad de la transformación curricular, al constituirse en un elemento mediador entre el diseño del currículo y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Alam, G. M., Rahman, M. M., Skrbinjek, V., Abdul Aziz, N. A., Bashir, K., & Kader, R. (2025). Does the digitalised era adjust the mismatch as match? A comparison of graduates from different streams to align with the digitalized banking sector. *International Journal of Innovation and Learning*, 37(4). <https://doi.org/10.1504/IJIL.2025.147981>
- Aldredge, M., Rogers, C., & Smith, J. (2021). The strategic transformation of accounting into a learned profession. *Industry and Higher Education*, 35(4), 385–393. <https://doi.org/10.1177/0950422220954319>
- Aljohani, N. R., Aslam, A., Khadidos, A. O., & Hassan, S.-U. (2022). Bridging the skill gap between the acquired university curriculum and the requirements of the job market: A data-driven analysis using big data. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100190>
- Andonovikj, V., Mileva Boshkoska, B., Redek, T., & Boškosi, P. (2024). A data-driven approach to aligning academic offerings with industry needs for business and economy in Slovenia. *Journal of Decision Systems*, 33(3). <https://doi.org/10.1080/12460125.2024.2354587>
- Basco, A. I., & Lavena, C. (2021). América Latina en movimiento. Competencias y habilidades para la cuarta revolución industrial en el contexto de pandemia. BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/America-Latina-en-movimiento-Competencias-y-habilidades-para-la-Cuarta-Revolucion-Industrial-en-el-contexto-de-pandemia.pdf>
- Benhayoun, L., & Lang, D. (2021). Does higher education properly prepare graduates for the growing artificial intelligence market? Gaps' identification through text mining. *Human Systems Management*, 40(5), 609–622. <https://doi.org/10.3233/HSM-211179>
- Bughin, J., Seong, J., Manyika, J., Chui, M., & Joshi, R. (2018). Notes from the AI frontier—Modeling the Impact of AI on the World Economy. Discussion Paper, McKinsey Global Institute.
- Clayton, P. R., & Clopton, J. (2019). Business curriculum redesign: Integrating data analytics. *Journal of Education for Business*, 94(1), 1–7. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1502142>
- Daugherty, P. R., & Wilson, H. J. (2018). *Human + machine: Reimagining work in the age of AI*. Harvard Business Review Press.
- García-Vera, Y. S., & Juca-Maldonado, F. X. (2026). *Inteligencia artificial aplicada a la contabilidad: Flujos, buenas prácticas y control*. Sophia Editions.
- Gong, Y., Wang, S., & Dong, Y. (2025). Integrating artificial intelligence in entrepreneurship education: Dynamic capabilities and marketing performance. *International Journal of Management Education*, 23(2), 101248. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101248>
- Goulart, V. G., Liboni, L. B., & Cezarino, L. O. (2022). Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*, 36(2), 118–127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
- Gupta, S., & Jaiswal, R. (2024). How can we improve AI competencies for tomorrow's leaders: Insights from multi-stakeholders' interaction. *International Journal of Management Education*, 22(3), 101070. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101070>
- Gupta, S., & Jaiswal, R. (2025). A deep learning-based hybrid PLS-SEM-ANN approach for predicting factors improving AI-driven decision-making proficiency. *Journal of International Education in Business*. <https://doi.org/10.1108/JIEB-05-2024-0058>
- Jaiswal, K., Kuzminykh, I., & Modgil, S. (2025). Understanding the skills gap between higher education and industry in the UK in artificial intelligence sector. *Industry and Higher Education*, 39(1). <https://doi.org/10.1177/09504222241280441>
- Joanna Briggs Institute. (2020). *JBI manual for evidence synthesis*. JBI. <https://synthesismanual.jbi.global>
- Kelly, J., Gielstra, D., Oberding, T. J., Bruno, J., & Cosentino, S. (2026). Bridging the AI skills gap: A blueprint for future-proofing the workforce by including industry advisory councils. *Industry and Higher Education*. <https://doi.org/10.1177/09504222261417843>
- Mei, L., Feng, X., & Cavallaro, F. (2023). Evaluate and identify the competencies of the future workforce for digital technologies implementation in higher education. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3), 100445. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100445>

- Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: A comparative analysis. *Scientometrics*, *106*(1), 213–228. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5>
- Nyale, D., Karume, S., Kipkebut, A., & Mukudi, F. (2026). Digital skills landscape: A systematic review of current academic programs, industry demands, and the digital divide's impact on graduate competencies. *Industry and Higher Education*, *40*(2), 229–241. <https://doi.org/10.1177/09504222251370105>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, *71*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pham, M. T., Rajić, A., Greig, J. D., Sargeant, J. M., Papadopoulos, A., & McEwen, S. A. (2014). A scoping review of scoping reviews: Advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods*, *5*(4), 371–385. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>
- Ratten, V., & Jones, P. (2023). Generative artificial intelligence (ChatGPT): Implications for management educators. *International Journal of Management Education*, *21*(3), 100857. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100857>
- Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/159770>
- Richter, S., Giroux, M., Piven, I., Sima, H., & Dodd, P. (2025). A constructivist approach to integrating AI in marketing education: Bridging theory and practice. *Journal of Marketing Education*, *47*(1). <https://doi.org/10.1177/02734753241288876>
- Ritter, B. A., Gopalkrishnan, S. S., & Sockbeson, C. E. S. (2024). The next generation of pedagogy: Reflections from EdTech leaders. *Journal of Management Education*, *48*(4). <https://doi.org/10.1177/10525629231206182>
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Secundo, G., Rippa, P., & Meoli, M. (2020). Digital transformation in entrepreneurship education centres: Preliminary evidence from the Italian Contamination Labs network. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, *27*(5). <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2019-0618>
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to do a systematic review: A best practice guide for conducting and reporting narrative reviews, meta-analyses, and meta-syntheses. *Annual Review of Psychology*, *70*, 747–770. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102803>
- Spada, I., Chiarello, F., Barandoni, S., Ruggi, G., Martini, A., & Fantoni, G. (2022). Are universities ready to deliver digital skills and competences? A text mining-based case study of marketing education. *Technological Forecasting and Social Change*, *183*, 121869. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121869>
- Traoret, R. I., Hujran, O., Al-Naymat, G., & Aldahmani, S. (2026). Bridging the skills gap: A machine learning approach to align business education with labor market needs in the UAE. *Industry and Higher Education*. <https://doi.org/10.1177/09504222261436625>
- Vega Chica, M. L., & Valle Lituma, L. A. (2026). Are we learning what the market needs? A comparative study on online continuing education and workforce demands in Latin America. *Industry and Higher Education*. <https://doi.org/10.1177/09504222261433773>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens* (EUR 31006 EN). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Wang, S., Sun, Z., Wang, H., Yang, D., & Zhang, H. (2025). Enhancing student acceptance of artificial intelligence-driven hybrid learning in business education. *International Journal of Management Education*, *23*(1), 101184. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101184>
- World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)
- Xu, J. J., & Babaian, T. (2021). Artificial intelligence in business curriculum: The pedagogy and learning outcomes. *International Journal of Management Education*, *19*(3), 100550. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100550>

#### Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

#### Contribución de los autores:

Henry Espinoza-Briones, Emilio Yong-Chang, Marco Villarroel-Puma, Mariana Reyes-Bermeo: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

#### Declaración ética:

El estudio se basó en el análisis de fuentes documentales y datos de acceso público, por lo que no implicó la participación directa de seres humanos. No se manejó información personal identificable.