



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Condiciones de Empleo de los Trabajadores Sociales y los nuevos
desafíos para la formación profesional: El caso de los egresados del
año 2022 de una carrera de Trabajo Social.**

AUTOR

Reyes Rodríguez, Sandy Estefanía

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título
de Licenciada en Trabajo Social**

TUTOR:

Mejía Ospina, Paola Ximena

Guayaquil, Ecuador

19 de febrero del 2024



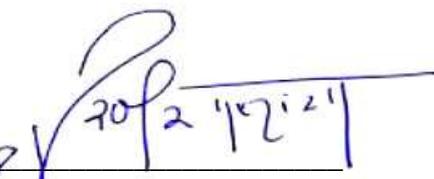
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

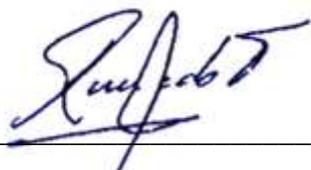
CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Reyes Rodríguez, Sandy Estefanía**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 
Mejía Ospina, Paola Ximena

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 21 del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Reyes Rodríguez, Sandy Estefanía

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Condiciones de Empleo de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: El caso de los egresados del año 2022 de una carrera de Trabajo Social.** previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**, 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 21 del mes de febrero del año 2024

AUTORA

f. _____
Reyes Rodríguez, Sandy Estefanía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Reyes Rodríguez, Sandy Estefanía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Condiciones de Empleo de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: El caso de los egresados del año 2022 de una carrera de Trabajo Social**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 21 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f. _____
Reyes Rodríguez, Sandy Estefanía

REPORTE COPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magíster

TT SANDY REYES RODRIGUEZ FINAL

2%
Textos
sospechosos



2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TT SANDY REYES RODRIGUEZ FINAL.doc
ID del documento: f22b963a0889a36b181e5b69cfb225d20baf53b6
Tamaño del documento original: 2,93 MB

Depositante: Lourdes Monserrate Mendieta Lucas
Fecha de depósito: 21/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 21/2/2024

Número de palabras: 16.714
Número de caracteres: 113.767

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.redalyc.org Habilidades del Trabajador(a) Social: Desde la mirada de su ac... http://www.redalyc.org/journal/280/28069360023/movl/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)
2	conrado.ucf.edu.cu Competencias específicas del profesional de trabajo social e... http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/902	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
3	doi.org La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerd... https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/cujs.58635	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	www.ifsw.org Definición Global del Trabajo Social – International Federation of S... https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabaj... 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	doi.org Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actu... https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Firma de Estudiante

f.
Reyes Rodríguez, Sandy

Firma de Docentes

f.
PAOLA Mejía Ospina, PhD.
TUTORA

f.
GILDA MARTINA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por no abandonarme en todo momento, a mi hija por la paciencia, a mi familia que me apoyó en todo lo que necesitaba para seguir adelante, gracias también a todos los docentes que me ayudaron con sus conocimientos y aliento constante para seguir adelante.

Sandy Estefanía Reyes Rodríguez

DEDICATORIA

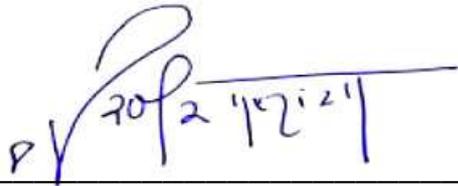
Dedicado a mi persona favorita que ya se encuentra en el cielo, que en cada desmallo le pedía me de fuerza y no me soltó ni un instante. Dedicado también al amor de mi vida, mi hija Danna, que gracias a su existencia me dio esa fuerza, para seguir esta hermosa carrera y me acompañó con su paciencia en todas las madrugadas que pasé en el computador. Todo mi esfuerzo y amor es para ti mi cielo te amo.

Sandy Estefanía Reyes Rodríguez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.  _____

**PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA
TUTOR**

f.  _____

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA**

f.  _____

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA**

f.  _____

**CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
DOCENTE Oponente**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO (Cod. 343)
PERIODO B-2023 UTE (Cod. 11788)

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado

"CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES SOCIALES Y LOS NUEVOS DESAFÍOS

PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL: EL CASO DE LOS EGRESADOS DEL AÑO 2022 DE UNA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL", elaborado por el/la estudiante SANDY ESTEFANIA REYES RODRIGUEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.85 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

Contenido

RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Antecedentes	4
1.1.1 Antecedentes contextuales	4
1.1.2 Antecedentes Estadísticos	6
1.1.3 Antecedentes Investigativos	8
1.2 Definición del problema de investigación.....	10
1.2.1 Problema de investigación	11
1.3 Preguntas de investigación	11
1.3.1 Sub preguntas de investigación.....	11
1.4 Objetivos.....	12
1.4.1 Objetivo General	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
1.5 Justificación	12
1.5.1 Decisión a favor de la sociedad.....	13
CAPÍTULO II	13
2. Marco Referencial.....	14

2.0.....	14
2.1 Referente Normativo	14
2.1.1 Normativas Nacionales.....	14
2.1.2 Normativas Internacionales.....	15
2.2 Referente conceptual	16
2.3 Referente Estratégico.....	17
2.3.1 Áreas de intervención del trabajo social.....	18
2.3.2 Trabajo social para gestión de talento humano.....	19
2.3.3 Funciones del trabajo social	20
2.3.4 Objetivos del trabajo social en la gestión del talento humano	23
2.3.5 Trabajo social en los sistemas públicos.....	25
2.3.6 Sistemas de Protección donde Interviene el Trabajador Social.....	27
2.3.7 Empleo y mercado laboral actual	27
2.3.8 Determinantes de la empleabilidad.....	29
2.3.9 Desafíos en la formación profesional de trabajadores sociales	30
3. CAPÍTULO III	31
DISEÑO METODOLÓGICO	31
3.1 Enfoque de la investigación.....	32
3.2 Nivel de investigación	32
3.3 Tipo de investigación.....	32
3.4 Instrumento de recopilación de información	32
3.5 Universo	33
3.6 Muestra y muestreo	33

3.7	Procedimiento de recopilación de datos.....	33
3.8	Plan de análisis de datos.....	33
3.9	Instrumento	34
3.9.1	Variables e indicadores de la investigación	34
4	CAPÍTULO IV	34
4.1	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
4.1.1	Resultados	34
4.1.2	Condiciones Laborales de los egresados de una carrera de Trabajo Social 35	
4.2	Instituciones y organizaciones de los sistemas del desarrollo social en los que se encuentran empleados los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022.	40
4.2.1	Lugar de Empleo	40
4.2.2	Adecuación Institucional y Apoyo Organizacional.....	41
4.2.3	Nivel de formación académica y Experiencia	42
5	CAPÍTULO V	44
5.1	Conclusiones	44
5.2	Recomendaciones	46
	Bibliografía	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación va dirigido a conocer las Condiciones de Empleo de los Egresados de la Carrera de Trabajo Social, con el objetivo de identificar la situación, y condiciones de empleo, las características de las de acuerdo a las instituciones y organizaciones en las cuales se desarrolla el trabajador social actualmente y proyectar los escenarios emergentes de acción profesional del Trabajador Social. Para realizar la investigación se diseñó un estudio exploratorio - descriptivo de tipo aplicado, utilizando instrumentos de recolección de datos como la encuesta con la finalidad de recolectar datos sobre la situación laboral de los graduados en esta área. Entre los resultados obtenidos se pudo identificar la tasa, el tipo, el nivel de satisfacción laboral; entre otros aspectos relevantes, que permitió comprender la situación laboral de los egresados y ayudo a la identificación de mejoras en la formación y el mercado laboral, a su vez con un enfoque de tipo cuantitativo dado que se aplicó un cuestionario, este recopiló datos cuantificables que permitieron analizar las percepciones y actitudes de los egresados de una carrera de trabajo social de la costa ecuatoriana al año 2022. Este enfoque cuantitativo brindó datos sólidos y precisos describiendo la situación actual de los egresados de una carrera de Trabajo Social de la costa ecuatoriana al año 2022, con el fin de analizar las áreas de mayor demanda de profesionales en el ejercicio de la profesión para orientar la formación de los estudiantes en estas áreas y aumentar sus oportunidades de empleo.

Palabras clave: Empleo, Condiciones Laborales, Demanda Profesional, Formación Académica, Oportunidades Laborales, Trabajo Social.

ABSTRACT

The present research work is aimed at knowing the conditions of Employment of Graduates of the Social Work Career, with the objective of identifying the situation, and conditions of employment, the characteristics of them according to the institutions and organizations in which the social worker is currently developing and project the emerging scenarios of professional action of the Social Worker. To carry out the research, an exploratory - descriptive study of an applied type was designed, using data collection instruments such as the survey with the purpose of collecting data on the employment situation of graduates in this area. Among the results obtained, it was possible to identify the rate, type, and level of job satisfaction; among other relevant aspects, which allowed us to understand the employment situation of the graduates and helped to identify improvements in training and the labor market, in turn with a quantitative approach given that a questionnaire was applied, which collected quantifiable data that allowed us to analyze the perceptions and attitudes of the graduates of a social work program on the Ecuadorian coast by 2022. This quantitative approach provided solid and precise data describing the current situation of the graduates of a Social Work program on the Ecuadorian coast per year. 2022, in order to analyze the areas of greatest demand for professionals in the practice of the profession to guide the training of students in these areas and increase their employment opportunities.

Keywords: Employment, Working Conditions, Professional Demand, Academic Training, Work Opportunities, Social Work.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la economía globalizada requiere que las empresas realicen evaluaciones constantes de sus procesos administrativos, esto se hace con el fin de determinar la amplitud de su productividad, que incluye la eficiencia y la eficacia, así como su competitividad en términos de calidad. Estos elementos son esenciales tanto para la operación como para la estrategia en las actividades laborales de las organizaciones (Ramírez, 2023).

En respuesta a estas demandas, las organizaciones deben realizar ajustes en sus métodos de planificación, organización, dirección y control del desempeño laboral de su personal. Esto implica el desarrollo de competencias en diferentes áreas, como técnicas, tecnológicas, sociales, intelectuales y de gestión que se basan en conceptos como el liderazgo, el empoderamiento, la autoeficacia y la formación continua, donde además, es necesario promover constantemente a los empleados y de igual forma es vital incorporar nuevas formas de construir campos de intervención, mediante la implementación de modelos organizacionales y la adopción, formación y aplicación de nuevas tecnologías, todo esto se realiza con el objetivo de mejorar la versatilidad y la eficacia en las tareas y responsabilidades laborales (Ramírez, 2023).

En este contexto de cambio constante que caracteriza a la sociedad del siglo XXI, se ha producido un impacto significativo en todos los aspectos de la vida, tanto a nivel personal como profesional (Guillén, 2021). Se reconoce que los individuos deben adaptar sus conocimientos y acciones a las demandas sociales. En el ámbito profesional, esto implica que las carreras y los perfiles de los graduados deben estar en sintonía con los requisitos operativos. Por lo tanto, es esencial formar a los estudiantes para la acción, en este contexto, la carrera de Trabajo Social ha tenido que realizar modificaciones tanto en aspectos teóricos como prácticos. Esto se hace para que los profesionales puedan cumplir con los objetivos para los cuales se estableció esta disciplina. Es crucial comprender cuáles habilidades son necesarias para llevar a cabo la acción social de manera efectiva (Guillén, 2021).

Esto responde a uno de los temas de debate actualmente entre especialistas, académicos, empresarios y empleadores se centra en las competencias laborales de los

profesionales recién graduados, el cual señala que existe una necesidad apremiante de identificar las competencias requeridas para el desempeño efectivo en entornos laborales, ya sean empresas, organismos o instituciones. (Ramón et al., 2019).

Esta discusión adquiere relevancia debido a que la acción social en el ámbito del Trabajo Social va más allá de una mera práctica profesional, en realidad, se trata de una intervención en la que se aplican principios éticos y de control social que a menudo pasan desapercibidos o son subestimados (Moreno y Molina, 2018). El trabajo del profesional en Trabajo Social es especialmente diverso, ya que se desempeña en diversos sectores, como público de servicios sociales, en salud, en educación, en justicia y en organizaciones no gubernamentales. En estos contextos, colabora de manera coordinada con una variedad de actores, como agentes políticos, funcionarios públicos, representantes sindicales, militantes sociales, psicólogos, sociólogos y educadores, entre otros (Ramón et al., 2019).

Esta diversidad de roles y la constante evolución de las profesiones, especialmente en el ámbito de las Ciencias Sociales, plantean interrogantes sobre empleo de los Trabajadores Sociales en el contexto actual para comprender su estado y la relación con las transformaciones en el campo laboral, así como la información necesaria que contribuya a mejorar la formación profesional de las futuras cohortes de trabajadores sociales. En este contexto, el presente estudio presenta los principales hallazgos de la investigación sobre las condiciones de empleo de los Trabajadores Sociales y los desafíos emergentes en la formación profesional, específicamente en el caso de la carrera de Trabajo Social de la UCSG en el año 2022.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes contextuales

Un estudio realizado por Díaz et al. (2020) denominado como “Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional, el caso de la carrera de Trabajo Social”, mencionan que este estudio exploratorio combinó enfoques cuantitativos y cualitativos utilizando el método de estudio de caso. Se analizaron datos secundarios, incluyendo 223 avisos de empleo del Mercurio de Santiago y 454 registros de la Red virtual Cheung. Además, se recolectaron datos primarios a través de una encuesta aplicada a 67 trabajadores sociales y 29 empleadores asociados al Departamento de Trabajo Social de la UCSH, esta última parte se centró en las prácticas de estudiantes de pregrado.

De lo cual se pudo determinar que, el perfil del trabajador social dentro del ámbito laboral permite que la empleabilidad de los Trabajadores Sociales se establezca en el acometimiento, determinación, y desenvolvimiento, al igual que participa en varias disciplinas, que demuestre tolerancia al trabajo presión y disponibilidad para trabajar en campo, con la finalidad de que el profesional sea capaz de relacionarse bien con las otras personas y que tenga conocimiento básico del uso tecnológico; por los cuales se asocian a instituciones privadas. Por lo que, en su formación es preciso englobar el desarrollo de profesionales que planteen y construyan una práctica profesional formada, para propiciar una mejora de la sociedad que beneficie la edificación y fortalecimiento social democrática; que estimulen escenarios sociales (Díaz et al., 2020).

De igual forma ha sido preciso analizar el estudio desarrollado por Galicia (2019), el mismo que se lo denominó como Oferta laboral para profesionales de trabajo social en Guatemala, el cual tuvo la finalidad de analizar las condiciones laborales que brindan los empleadores e identificar el perfil profesional que requieren del profesional de

Trabajo Social en las convocatorias para plantear recomendaciones a las unidades académicas formadoras de profesionales de Trabajo Social a nivel superior. Es por ello que, acogió como metodología el desarrollo de un estudio hemerográfico dentro de un año de estudio. A partir del cual se pudo conocer que la demanda laboral en la actualidad es deficiente, por lo que existe escases de plazas y es el principal desafío de los profesionales no solo de trabajo social, sino a nivel general; dentro de lo cual también se encuentra que las áreas de mayor acogida, son las de administración ventas, contabilidad y finanzas, producción y operaciones, pero a esto hay que añadirle el hecho de que la experiencia es otro gran obstáculo, pues cuando no se dispone de la experiencia confirmada, los profesionales deben acomodarse en puestos como áreas operativas de atención al cliente y asistencia financiera y contable.

Bajo esa perspectiva el trabajo social en este caso de estudio se reconoce al trabajo social como “una práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas” (Estrada y Palma, 2018). Sin embargo, los campos en los que más incursionan los profesionales de trabajo social son en el área de la educación, los derechos humanos, el talento humano e incluso en el ámbito ambiental (Soria, 2018). No obstante, en cuanto a la remuneración de estos profesionales, se evidencia cierta precariedad, pues mucho influye la falta de reconocimiento y valoración de esta área laboral y, además, se pudo concluir los profesionales de trabajo social se concentra en las organizaciones no gubernamentales y de participación internacional; por lo que, se reduce en las instituciones públicas (Galicia, 2019).

Dentro del contexto ecuatoriano es preciso hacer alusión al estudio denominado como “Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto ecuatoriano”, el cual fue desarrollado por Ramón et al. (2019), y tuvo el objetivo de analizar las competencias del trabajador social desde la actualidad, y por consiguiente promover el significado de la competitividad de este profesional. Para lo cual fue preciso establecer una metodología fundamentada en la revisión documental, a través de la sistematización de información y la metodología hermenéutica y analítica sintética (Chávez y Cochea, 2021).

Esto permitió evidenciar que en la actualidad a nivel de todos los campos profesionales se encuentra escases de puestos de trabajo; sin embargo, en el ámbito del trabajo social,

esta es una carrera que forma a profesionales con un enfoque técnico y de investigación, cultivando en ellos una conciencia crítica, capacidad analítica y reflexiva, con habilidades diversas que les permiten satisfacer las necesidades de la sociedad y contribuir al desarrollo tanto a nivel nacional como global, donde su formación se basa en la interacción con individuos, grupos, familias y comunidades, haciendo uso de conocimientos científicos y metodológicos apropiados en el ámbito de las Ciencias Sociales y del Comportamiento que permita potenciar las capacidades humanas y ciudadanas, promoviendo procesos de participación, inclusión y equidad con el objetivo de lograr la justicia y el desarrollo humano en todas sus manifestaciones (Guillén de Romero, 2021).

Esto también ha permitido determinar un amplio conocimiento necesario para el perfil del trabajador social, incluyendo habilidades especiales de trato e interacción con la sociedad, para lo cual también se incluye conocimiento cultural y de diversas lenguas y entre otros conocimientos que les permita desempeñarse de la mejor manera. Por lo que el rol de este profesional se enfoca en el desarrollo de un individuo proactivo, mediador, activista y reivindicativo (Ramón et al., 2019). El mismo autor expresa que debe poseer conocimiento de cuestiones políticas, económicas, legislativas y socioculturales, laborales y educativas. Sin embargo, dentro del ámbito ecuatoriano, el trabajador social dispone de mayores plazas de trabajo para enfoque en el ámbito educativo, talento humano, gestión y principalmente trabajo social en instituciones públicas (Ramón et al., 2019).

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

El estudio desarrollado por Díaz et al (2020), el cual se lo denominó como “Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: El caso de la carrera de Trabajo Social”, por medio del cual se conoció que, del total de profesionales, el 59% está dirigido a trabajadores sociales; de los cuales el 58% proviene de organismos privados y el 42% proviene de instituciones públicas. Así también entro de esta misma estadística se conoce que del total de trabajadores sociales empleados, solo el 18% se encuentra en puestos relacionados de bienestar de personal y recursos humanos. Finalmente se determina que, de la totalidad de ofertas laborales para esta área de profesionales, el 16% se trata de funciones

específicas directamente relacionado a la carrera; mientras que el 34% está dirigido al desarrollo de funciones y gestión, por su parte el 50% de ello se relaciona a otras funciones y tareas.

En este mismo contexto, es preciso analizar el estudio desarrollado por Soria (2018), al cual se lo denominó como “Trabajo social y gestión del talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato”, para lo cual tuvo el objetivo de analizar la intervención de Trabajo Social en la Gestión de Talento Humano en los GAD de la Provincia de Tungurahua, por medio del desarrollo de una metodología de enfoque cuantitativo y apoyado de la investigación bibliográfica documental y de campo. De lo cual se pudo determinar que, en el Ecuador la tasa de desempleo es crucial, pues si bien es cierto del total de habitantes, el 67% pertenece a población económicamente activa (PEA), de ello el 5% no dispone de trabajo de ningún tipo.

Mientras que aproximadamente el 50% dispone de trabajos parciales, subempleos y diversas formas de empleo que no llegan a cubrir la canasta básica, y a esto se deduce que aproximadamente solo el 45% de la población dispone de un trabajo regular y pleno. Con relación al ámbito de estudio como son los profesionales de trabajo social que incursión en talento humano, se dedujo que el 45,50% de los profesionales en trabajo social no son tomados en cuenta en el diseño e implementación de cargos laborales mientras que el 54,50% afirma que esta actividad se evidencia como una debilidad en la gestión de talento humano debido al rol que tiene el profesional en trabajo social (Soria, 2018). Por otra parte, los datos más recientes, según lo expuesto por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), las estadísticas de desempleo entre 2022 y 2023 corresponden a una tasa del 4%, mientras que el 20 % dispone solo de un subempleo, es decir personas que no logran cubrir las horas laborables y disponen de trabajos de medio tiempo (INEC, 2023).

En la misma perspectiva, desde un ámbito internacional es preciso analizar el estudio desarrollado por Fernández et al. (2019), el cual tomo el título de “Análisis de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales en la región de Murcia”, para lo cual se desarrolló un estudio empírico basado en la recopilación de información documental fehaciente, la cual fue analizada y permitió obtener datos cualitativos y cuantitativos. Es así que, por medio del cual se logró conocer que si bien es cierto a

nivel mundial se presenta en la actualidad descenso de puestos de trabajo por causas de deficiencias económicas del estado y otros factores, se ha podido identificar que los trabajadores sociales presentan con mayor frecuencia oferta laboral de sector privado sin fines de lucro, pues este aspecto se presenta en un 58% y tan solo el 23% es oferta laboral proveniente del sector público. No obstante, también hay que tener a referencia que en la actualidad se han prescindido de los servicios del trabajador social, especialmente en el sector público, pues del total de entidades que los necesitan, solo el 37% mantiene oferta laboral consecutiva para este campo profesional.

Mientras que el tipo de oferta que se desarrolla, el 59% son para áreas específicas de su profesión, y por su parte el 41% restante se ofertan actividades relacionadas al ámbito social; lo que a su vez permite determinar que el trabajo social es una profesión específica y diferenciada, pero solo el 40% de la oferta hace relación a puestos de trabajo para gestión social, talento humano, y otros.

Así también, se ha podido conocer que a pesar de que se encuentren vacantes para el trabajador social, pues algunas de ellas son para trabajo a medio tiempo en un 32% y el 53% se acoge para tiempo completo. Y de ellos el 65% es para trabajos temporales y solo el 10% para indefinido, pero el 3% también es ocupado por practicantes. Además, el factor de la experiencia también se ha convertido en un medio de obstáculo para los nuevos profesionales, pues del total de ofertas, el 61% solicita más de 2 años de experiencia previa y solo el 13% no solicitan de experiencia previa (Fernández et al., 2019).

1.1.3 Antecedentes Investigativos

A lo largo del tiempo, los estudios de empleo han sido recurrentes; no obstante, en relación a los niveles de empleo con relación a los profesionales del trabajo social se analiza desde diversos enfoques, pues al ser una profesión diversificada, esta puede incluirse, tanto en el ámbito laboral, la educación, proyectos sociales, apoyo individualizado para problemas familiares e individuales.

Es por ello que se toma a referencia estudios enfocados en las variables de estudio como el caso de la investigación desarrollada por Sabater et al. (2019), mismo que partió del objetivo de analizar el clima laboral de los trabajadores sociales de La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de la satisfacción laboral de Herzberg; para lo cual

fue indispensable el uso de una metodología tanto documental como de campo, lo que permitió estudiar los efectos que ejerce sobre la satisfacción un conjunto de factores extrínsecos. Conociéndose de esta manera que dentro de los aspectos que influenciaban la satisfacción de los trabajadores sociales, tiene enfoque en el grado de estabilidad laboral, así como la remuneración en referencia a las obligaciones y actividades que desarrollan, ya que mucho de los trabajos ofertante no representa en la remuneración el cumplimiento de las obligaciones que encomiendan.

Tal es el caso que, los Trabajadores Sociales que se encuentran en el ámbito público se encuentran más satisfechos que los autónomos e indefinidos en relación a las variables antes apuntadas. En el otro extremo, nos encontramos dos segmentos más preocupados por factores, como la falta de estabilidad o el horario, como son: los contratados a tiempo parciales y los contratados temporales. Para lo cual también se presenta insatisfacción por parte de quienes disponen de trabajos a tiempo parcial, por la falta de oportunidad laboral. Por lo que, se encuentra obvia satisfacción en los trabajadores sociales que disponen de un trabajo que es directamente enfocada en su profesión y la satisfacción disminuye en quienes la oferta laboral es para actividades relacionadas a su profesión (Sabater et al., 2019).

Bajo esta misma perspectiva se integra el estudio de Portillo (2020), al que se lo denominó como “Desvalorización del Trabajo Social en lo concerniente al ámbito laboral y el ejercicio libre de la profesión en los trabajadores sociales de la ciudad de San José de Cúcuta”, el mismo que tuvo la finalidad de comprender la desvalorización profesional en lo concerniente al ámbito laboral y el ejercicio libre en los Trabajadores Sociales de Cúcuta. Es por ello que se partió de la implementación de una metodología de enfoque mixto, teniendo como foco de estudio a la desvalorización de los trabajadores sociales en el ámbito público. De igual forma, mediante este estudio se pudo conocer que la desvalorización también surge del ámbito privado, pero se acentúa con mayor desvalorización de estos profesionales en el aspecto público, pues la inequidad laboral y la falta de protección social como causante de la desaceleración económica de los profesionales, surge como una situación desfavorable al reconocimiento personal como trabajadores sociales.

Finalmente es preciso tomar en análisis el estudio denominado como “Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de

Cuenca”, el mismo que se desarrolló bajo la autoría de Castillo et al. (2020), quienes tuvieron la finalidad de analizar el género y la empleabilidad en los graduados del 2018, para establecer datos concretos relacionados con el nivel de desempleo. Pues teniendo en referencia de que el empleo de ejecuta como una actividad que genera valor a la empresa, a partir del desarrollo de tareas específicas por parte de una persona, quien recibe recompensa de rubros económicos por el trabajo desarrollado, lo cual es un derecho que tiene todas las personas, independientemente del sexo, edad, raza o condición social, para garantizar una vida digna en condiciones de igualdad de, oportunidades, así como erradicación de discriminación y mejor calidad de vida.

No obstante, desde el ámbito del género, se ha podido determinar que existe mayor oferta laboral para el género femenino que para el género masculino en carreras como el trabajo social y administrativo; por lo cual también se evidencia relación directa entre variables como el nivel de estudio y el empleo es importante que las universidades desarrollen procesos de cooperación interinstitucional que permita la inserción laboral (Castillo et al., 2020).

1.2 Definición del problema de investigación

Desde la perspectiva de la sociedad misma, las condiciones de empleo de los profesionales en trabajo social es un aspecto de bastante requerimiento, pues a más de ello son diversos los ámbitos en los que se desenvuelve el profesional, como es el caso en las empresas tanto público como privadas; así como la integración de proyectos sociales relacionados con la mejora de la sociedad actual, pues también se involucra en aspectos como la reeducación de jóvenes, así también se integra en diversos programas del diferentes sistemas de protección donde interviene el Trabajador Social (Mesén, 2019).

Estos datos podrían dar razón de la necesidad y la gran cantidad de ámbitos laborales en los que se pueden integrar los trabajadores sociales; sin embargo, la realidad va más allá de ello, pues se han presentado diversas barreras en el ámbito laboral no solo para esta profesión sino a nivel general, pues las tasas de desempleo también tienen influencia con el déficit económico de los estados. Además de ello también hay que tener a referencia la desvalorización que se ha dado a los profesionales de trabajo social, pues incluso a nivel público se ha intentado dar reducción de la oferta de este campo profesional.

Con relación a la incursión del trabajador social en diferentes campos, de acuerdo con las estadísticas que se presentaron en apartados anteriores se esclarece que si bien es cierto es indispensable para el área de recursos humanos en las diferentes empresas, ya sea público o privado, este se ha reducido para que se integre menos personal del que se necesita, lo que se bien es cierto no prescinde totalmente de este campo laboral si reduce al mínimo. Lo que también da lugar a esclarecer la disponibilidad de estadística actual, lo que da lugar a la problemática de estudio del presente estudio, pues es preciso establecer en primera las condiciones de empleo del trabajador social y el factor de influencia como el desempleo, la desvalorización de estos profesionales, entre otros.

El Trabajo Social es una profesión orientada hacia el bienestar social y la promoción de la justicia social. En la actualidad, dada la importancia que tiene la acción social en las organizaciones, este es un tema crucial, ya que la dinámica laboral y las demandas del mercado laboral están en constante evolución. El objeto de estudio es fundamental ya que da a conocer las condiciones de empleo de los trabajadores sociales en sus diferentes contextos, a partir de ubicar en cada uno de los sistemas de la estructura del Estado y desde allí poder contribuir a orientar estrategias para la mejora continua de la formación y acción que beneficien tanto a los profesionales como a la sociedad en su conjunto.

1.2.1 Problema de investigación

¿Cuál es la situación de empleabilidad y las condiciones de empleo de los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022?

1.3 Preguntas de investigación

¿En qué condiciones laborales se encuentran los egresados de una Carrera de Trabajo Social de la costa ecuatoriana, egresados durante el año 2022?

1.3.1 Sub preguntas de investigación

¿En cuáles sistemas del desarrollo social se encuentran empleados los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022?

¿Cuál es el perfil demandado para el cargo en el que se encuentran, las funciones y roles que desempeñan los egresados de una carrera de trabajo social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Identificar la situación de empleo y las condiciones de empleo de los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar las condiciones laborales en que se encuentran los egresados de una Carrera de Trabajo Social de la costa ecuatoriana- año 2022
- Identificar las instituciones y/o organizaciones de los sistemas del desarrollo social en los que se encuentran empleados los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022.
- Analizar las áreas de mayor demanda de profesionales en trabajo social al año 2022, con el fin de orientar la formación de los estudiantes en estas áreas y aumentar sus oportunidades de empleo.

1.5 Justificación

El desarrollo del presente proyecto acoge una justificación de interés para los trabajadores sociales, debido ya que, si es importante para el investigador establecer estadística actual en cuanto a los niveles de empleo de los trabajadores sociales, es interesante conocer la perspectiva de enfoque de otros estudios en cuanto a la rentabilidad de formarse como profesional en esta área y cuál es el nivel de inclusión laboral de diferentes sectores. Por lo que la obtención de la estadística permite establecer un nivel de guía para los futuros profesionales ya que se ha podido comprender que el trabajo social es una profesión multidisciplinaria ya que se puede integrar en diversos ámbitos laborales desde la educación, sistemas de protección hacia proyectos sociales e integración dentro de gestión de talento humano a nivel

empresarial y entre otros ámbitos en los cuales el trabajador social es necesario para la gestión adecuada de proyectos y actividades.

El desarrollo del presente estudio es importante para conocer las condiciones laborales de los profesionales que adquieren un título de trabajo social permitiendo la integración en varios ámbitos laborales; por lo cual la toma de decisión en cuanto a profundizar un punto de todos los ámbitos en los que se puede incluir el trabajador social es un factor preponderante e importante para los profesionales, es por ello que el desarrollo del presente estudio es interesante e importante pues la estadística que se obtiene de la misma permite tener una idea del ámbito en el que el profesional puede integrarse.

1.5.1 Decisión a favor de la sociedad

Finalmente el desarrollo del presente estudio se justifica con referencia al beneficio de la sociedad por la información que se ha logrado recopilar tanto a nivel documental como información primaria de la fuente, logrando desarrollar un informe estadístico documental quedará iniciativa a los profesionales para medir los niveles de las condiciones de empleo de los trabajadores sociales, lo cual es un factor de beneficio tanto para la academia como para la sociedad, la estadística obtenida y la importancia en la toma de decisiones de los profesionales y futuros profesionales y su especialización.

CAPÍTULO II

2. Marco Referencial

2.1 Referente Normativo

2.1.1 Normativas Nacionales

Según las leyes laborales de Ecuador, respaldadas por su Constitución de la Republica del Ecuador del año (2008), define un estado de derechos, colocándolo como su prioridad, garantizando un correcto desarrollo de la sociedad, en bienestar, salud, educación. Trabajo, etc. Por lo tanto y concerniente a la profesión del trabajador social, que trata con individuos y su interés por su entorno, logrando una transformación hacia distintas realidades que percibe el ser humano.

En el titulo dos de la constitución, conformado por nueve capítulos, se considera los derechos que las y los ecuatorianos en el artículo 6 de la carta Magna se establece que cada ecuatoriana/o gozara de los derechos establecidos en la constitución, como el nacimiento y naturalización. Así mismo, estos derechos no se comercializan, ni traspasan, por lo tanto, están encaminados a cada ciudadano, sin importar etnia nacionalidad, condiciones, identidad de género, etc. (Constitución de la Republica de Ecuador, 2008)

El trabajo y la seguridad social, son derechos que están relacionados directamente con el desarrollo personal, y la base de la economía; garantizando así el respeto a la dignidad, a su vez gracias a su esfuerzo obtener una remuneración con lo cual poder desenvolver en actividades con un ambiente seguro. Así mismo la seguridad social es vista como un derecho del cual no se puede renunciar. (Constitución de la Republica del Ecuador,2008)

En el capítulo tercero de la constitución, “se protege los derechos de todas las personas y grupos de atención prioritaria, así como los adultos y adultas mayores, jóvenes, mujeres embarazadas, niños y niñas u adolescentes, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas”, etc. (Constitución de la Republica del Ecuador,2008). Por lo tanto, todos los ciudadanos estamos en la obligación de cumplir y hacer cumplir lo contemplado.

En Ecuador, la empresa privada se acoge al Código de Trabajo, expresando en el artículo 42, dice que, de acuerdo a la necesidad y a la cantidad de trabajadores en su nómina, y según las leyes laborales del Ecuador, respaldadas por su Constitución, las empresas con cien o más empleados deben contratar a un trabajador social titulado. Aquellas con trecientos o más empleados deben contratar un trabajador social adicional. Estos profesionales deben cumplir con sus funciones específicas y las definidas en la sección de "Organización, Competencia y Procedimiento" del Código de Trabajo. (Código de Trabajo,2008)

En cuanto a la regulación de la profesión de trabajo social, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) de Ecuador establece los criterios para la contratación, promoción, evaluación y despido de trabajadores sociales en el sector público. Además, el Consejo Nacional de Trabajo Social tiene normativas propias que rigen la práctica y la ética profesional en el país.

Para ejercer como trabajador social en Ecuador, es necesario cumplir varios requisitos:

- Tener un título de tercer nivel en Trabajo Social de una institución acreditada.
- Estar registrado en el Registro Nacional de Trabajadores Sociales, gestionado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- Seguir los principios éticos establecidos por el Colegio de Trabajadores Sociales del Ecuador.
- Participar en formación continua para mantenerse actualizado en la disciplina.
- Cumplir con las leyes laborales ecuatorianas, incluyendo aspectos como contratos, horarios, descansos, salario y seguridad social.

2.1.2 Normativas Internacionales

Las normas internacionales del trabajo, establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), buscan crear un marco global de directrices sobre trabajo y política social. Este sistema incluye mecanismos de control para asegurar la correcta aplicación de estas normas a nivel nacional. El objetivo principal de la OIT es promover los derechos laborales, generar oportunidades de empleo digno, mejorar la protección social y fomentar el diálogo sobre cuestiones laborales (CEPAL-OIT, 2018)

Dentro del marco de la (CEPAL-OIT,2018), se destacan varios principios fundamentales:

- **Igualdad de Oportunidades:** Se busca garantizar el acceso igualitario al empleo sin discriminación por motivos de género, raza, religión, discapacidad u orientación sexual.
- **Seguridad Laboral:** Se establecen normas para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, incluyendo medidas preventivas contra accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Salario Justo:** Se promueve que los trabajadores reciban una remuneración adecuada y justa por su labor, en concordancia con las leyes laborales y estándares internacionales.
- **Desarrollo Profesional:** Se fomenta el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral.
- **Protección de los Derechos Laborales:** Se defiende el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, y la prohibición del trabajo infantil y forzado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) colabora con los gobiernos y entidades de los estados miembros de las Naciones Unidas para fomentar la creación de empleo. Esta labor comienza centrándose en la formación profesional, que es esencial para mejorar el rendimiento en el trabajo. Por esta razón, se aconseja priorizar estrategias en áreas como la educación, el aprendizaje continuo, la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades, integrándolas con las estrategias de crecimiento económico (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

2.2 Referente conceptual

Las instituciones y organizaciones donde el trabajador social puede desempeñarse en industrias, empresas, bancos, empresas financieras, hospitales, universidades, comercios y proveedores de servicios. Dichas empresas podrán ser públicos o privados, las cuales son creadas para el desarrollo productivo y las necesidades sociales estas últimas son creadas por las organizaciones, donde se aprende, se trabaja,

se utilizan, y por lo general suelen estar la mayor parte del tiempo y de la vida en ellas. De acuerdo al trabajo que realiza el trabajador social como en la intervención de la empleabilidad del trabajador social, consiste en brindar apoyo y orientación a los profesionales de esta área para mejorar sus habilidades y competencias, así como facilitar su inserción laboral y desarrollo profesional. Esto puede incluir la realización de talleres de capacitación, asesoramiento en la búsqueda de empleo, promoción de oportunidades laborales y establecimiento de redes de contacto. El objetivo es fortalecer la empleabilidad del trabajador social y contribuir a su desarrollo y éxito profesional (Chávez y Cochea, 2021).

2.3 Referente Estratégico

En el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, y de acuerdo a los planes de desarrollo y ordenamiento local en relación al trabajo busca promover el desarrollo económico y social en diferentes regiones del país, creando oportunidades laborales y mejorando las condiciones de empleo de las personas. Se promueve también la formación y capacitación en la parte laboral y así mejorar las competencias y habilidades de las personas laborables, para promover el desarrollo económico y social. De acuerdo a esto y además busca impulsar la economía popular y solidaria, apoyando a pequeños emprendedores donde se impulsa políticas de inclusión laboral, principalmente para grupos vulnerables como jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Secretaria Nacional de Planificación (Senplades.2022).

Algunos de los Planes Nacionales específicos relacionados para el desarrollo laboral:

- Programa de Capacitación para el Empleo: brindar formación y capacitación a personas desempleadas o subempleadas con el fin de mejorar sus habilidades y aumentar sus posibilidades de inserción laboral.
- Programa de Promoción del Empleo Rural: impulsar el desarrollo económico en zonas rurales, fomentando empleo y mejorando las condiciones de vida de la población rural a través de proyectos productivos y de infraestructura.
- Programa de Fomento de Empleo Juvenil: generar oportunidades laborales para jóvenes a través de incentivos a empresas que favorezcan a contratar a este grupo de la población.

- Programa de Emprendimiento y Microempresas: animar al emprendimiento y fortalecer a las microempresas, brindando apoyo técnico, financiero y capacitan todo a los emprendedores y pequeños empresarios.

En relación a la igualdad de género en el ámbito laboral promociona la ejecución de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de desigualdad de género, como la participación de las mujeres y a su vez la igualdad de salarios y oportunidades de ascenso y crecimiento profesional. Sembrando la armonía entre la vida laboral y familiar, con el compromiso de un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual. Secretaria Nacional de Planificación (Senplades.2022).

En las agendas y planes sectoriales del Plan de Creaciones de Oportunidades 2021.2025, promociona estrategias de acción específicas diseñadas para fomentar el empleo y reforzar el mercado laboral en el país, creando medidas para el fortalecimiento de la formación laboral, con nuevas oportunidades para adaptarse a las demandas del mercado laboral actual. Secretaria Nacional de Planificación (Senplades.2022).

2.3.1 Áreas de intervención del trabajo social

El trabajador social tiene un papel fundamental en campos como el sistema público de servicios sociales, el sistema de educación, la justicia, el sistema público de salud y las organizaciones no gubernamentales. En estos contextos, su labor consiste en brindar apoyo y asistencia a individuos, familias y comunidades que enfrentan situaciones de vulnerabilidad, promoviendo su bienestar y buscando soluciones a sus necesidades. Esto incluye la evaluación de situaciones, el desarrollo de planes de intervención, la coordinación de recursos y la orientación y acompañamiento de las personas en su proceso de superación (Díaz et al 2020).

Según Arroyo et al. (2012), el cual menciona las diferentes áreas donde puede intervenir el trabajador social son:

- **Área de Salud:** identifica e interviene en operaciones de desarrollo, protección, preservación de la salud fundadas en sus necesidades.
- **Área Educativa:** proporciona de forma técnica estableciendo y fortaleciendo las conexiones con el medio escolar, el familiar y el comunitario; cuida que los

derechos de los niños, adolescentes y jóvenes sean respetados; promueve la eliminación de barreras para la inclusión educativa. Dentro de un equipo interdisciplinar como el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE).

- **Área Justicia:** proporciona atención directa para realizar atención sistemática ayudando con conocimientos mediación, orientación, investigador y peritaje en juzgados, fiscalías, defensorías y centros de mediaciones; velando por los derechos humanos.
- **Área Empresarial:** el trabajador social en el área empresarial aborda problemáticas identificadas, diagnosticadas, desde una mirada integral sistemática, con la finalidad de poder reconocer las relaciones humanas, para la creación de un ambiente cordial y agradable.
- **Área Social:** interviene con sus conocimientos profesionales en servicios sociales, atención domiciliaria, centros de acogida, albergues, atención a personas mayores, atención a infancia y familia, atención a la mujer, atención a personas con discapacidad, etc.

2.3.2 Trabajo social para gestión de talento humano

El término gestión de recursos humanos fue acuñado por McKinsey & Company en 1997, pero no fue hasta 1998 que el término ganó fama internacional después de que David Watkins de Softscape lo utilizara en una de sus publicaciones. Sin embargo, el concepto ha comenzado a ganar fuerza sólo recientemente a medida que los departamentos de recursos humanos pasan de modelos de gestión tradicionales centrados en actividades como la contratación, los procesos administrativos y los beneficios a una gestión del talento centrada en la identificación de habilidades resaltando aquellos con alto potencial para puestos dentro de la propia organización (Unir, 2021).

El autor Paredes (2015), menciona que el profesional de recursos humanos es el que se encarga de dirigir al menos un trabajador de un establecimiento, así también debe actuar como socio estratégico para mantener una buena administración con ello poder defender al empleado, de esta manera producir cambios positivos en su lugar de trabajo.

La gestión de recursos humanos se refiere al “conjunto de procesos que una organización implementa a través de su departamento de recursos humanos para atraer, reclutar y retener nuevos asociados, así como retener a los empleados existentes de la empresa” (Unir, 2021). La importancia de contar con buenos empleados que demuestren un fuerte compromiso con la empresa, la gestión de recursos humanos es un proceso por el que cada vez más organizaciones apuestan. De hecho, esto no es de extrañar, ya que una gestión óptima de los recursos humanos puede ser un factor clave en el esfuerzo por mejorar la competitividad y rentabilidad de cualquier empresa (Unir, 2021).

El profesional de gestión del talento humano se encarga de que crezca y asimilen los empleados de la empresa, quienes se consideran más talentosos y se espera que realicen mejor sus tareas. En definitiva, son personas muy valiosas que potencian el talento de los empleados (Global Core, 2020). También la gestión de recursos humanos tiene una importancia estratégica crucial para las organizaciones, es un hecho que la feroz competencia entre empresas está intensificando la guerra por el talento. El aumento de la competitividad está relacionado con el proceso de atraer y retener candidatos calificados cuyo desempeño se considere productivo (Santos, 2013).

Para gestionar se necesita reclutar, seleccionar, gestionar, recompensar, desarrollar, revisar y monitorear a las personas y construir una base de datos de decisiones confiable para que las personas se sientan propias y pertenecientes a la empresa, solo así se mejorará la productividad, de acuerdo con los objetivos de la organización (Vallejos, 2016).

El Trabajador Social ha incursionado una labor significativa en las empresas y servicios, colaborando de la mano con el talento humano, siendo este último un activo más grande que poseen las Organizaciones y es precisamente en este campo donde los profesionales de esta disciplina han actuado para preservarlo, brindándole condiciones de calidad de vida personal y laboral (Sierra, 2005).

2.3.3 Funciones del trabajo social

El trabajo social desempeña un papel vital en la promoción del bienestar y la justicia sociales. Esta profesión se centra en brindar apoyo y asesoramiento a individuos y familias que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, facilitando su acceso a

recursos y servicios sociales. Los trabajadores sociales realizan evaluaciones y diagnósticos sociales, lo que les permite diseñar e implementar programas de intervención social adecuados. Estos programas buscan abordar problemáticas sociales complejas, a menudo requiriendo la colaboración en equipos multidisciplinarios. Además, la profesión tiene un fuerte enfoque en promover la participación ciudadana y la inclusión social, esforzándose por asegurar que las voces de todos los sectores de la sociedad sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones (Castro, 2023).

La investigación social también es una función crucial del trabajo social, permitiendo identificar necesidades y tendencias dentro de la comunidad. Esto conduce a un seguimiento y evaluación efectivos de los programas y servicios sociales implementados. Los trabajadores sociales abogan por los derechos de personas y grupos vulnerables, promoviendo activamente la sensibilización y educación de la comunidad sobre temas sociales relevantes. En este contexto, también se enfocan en la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y maltrato. Contribuyen significativamente al desarrollo de políticas y programas sociales, siempre con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Por último, ofrecen apoyo emocional y psicosocial a personas en crisis, reafirmando su compromiso con el bienestar integral de la comunidad (Castro, 2023).

De acuerdo con Castro (2023) las funciones del trabajo social son:

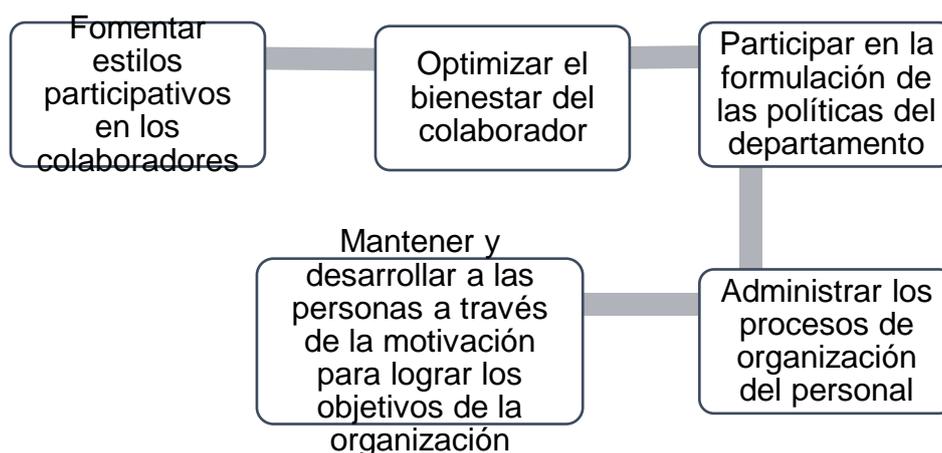
- ❖ Promover el bienestar social y la justicia social, brindando apoyo y asesoramiento a individuos y familias en situaciones de vulnerabilidad.
- ❖ Facilitar el acceso a recursos y servicios sociales, realizando evaluaciones y diagnósticos sociales.
- ❖ Diseñar e implementar programas de intervención social, con trabajo en equipo multidisciplinario para abordar problemáticas sociales complejas.
- ❖ Promover la participación ciudadana y la inclusión social, realizando investigaciones sociales para identificar necesidades y tendencias.
- ❖ Realizar seguimiento y evaluación de los programas y servicios sociales.
- ❖ Abogar por los derechos de las personas y grupos vulnerables, sensibilizando y educando a la comunidad sobre temas sociales.

- ❖ Fomentar la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y maltrato.
- ❖ Contribuir al desarrollo de políticas y programas sociales promoviendo la igualdad de oportunidades y la equidad de género, brindando apoyo emocional y psicosocial a personas en crisis.

Funciones del Trabajador Social en Gestión de Personal

Figura 1

Funciones del Trabajador Social



Nota. Fuente: (Chaparro y Urra, 2013)

Al crear las políticas del departamento de gestión de personal, es importante enfatizar los cambios en la política de empleo y la legislación laboral como resultado del proceso de globalización. Ofrecen nuevas perspectivas sobre el desempeño de los trabajadores sociales, especialmente aquellos destinados a asesorar a la dirección sobre políticas empresariales centradas en las personas. Esto crea nuevos desafíos para el impacto del diseño de estas políticas (Chaparro y Urra, 2013).

Otro aspecto fundamental es la administración del proceso de organización del personal de la empresa, en la gestión de personal, se puede entender como actividad transversal que se desarrolla a lo largo de la vida laboral (Atehortúa et al., 2008). Por lo tanto, los trabajadores sociales son responsables de las actividades relacionadas con los trabajadores sociales de acuerdo con las normas, leyes laborales y políticas de personal establecidas por la empresa (Chaparro y Urra, 2013).

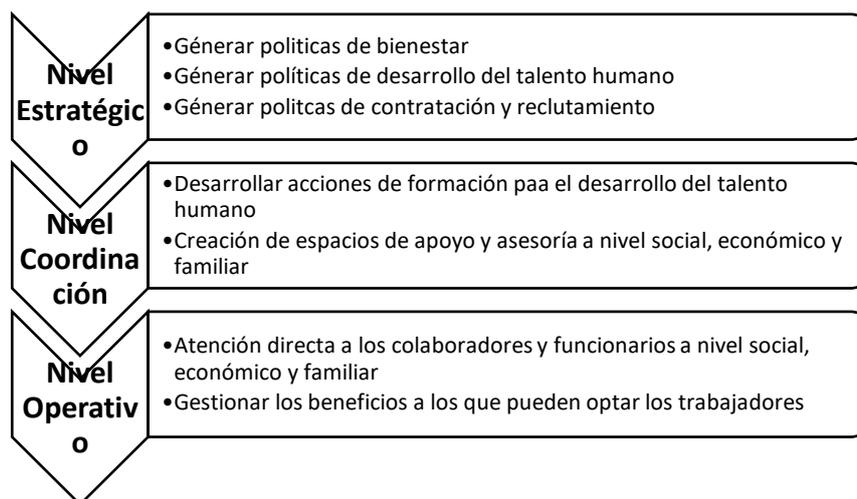
Mantener y desarrollar las personas logra los objetivos organizacionales a través de la motivación en el proceso de gestión del talento, los asociados son tratados como personas, no como recursos comerciales. Sus características y diferencias individuales son tomadas en cuenta y respetadas porque están dotados de sabiduría, talentos, conocimientos y habilidades específicas (Chaparro y Urra, 2013). Un estilo participativo que incentiva a los compañeros de trabajo. La participación de los trabajadores en las organizaciones modernas se basa en principios democráticos y cooperación. Fortalecer esta cultura es otra función se ha otorgado a un trabajador social. Consultoría a la dirección y a todas las áreas de la empresa para buscar la satisfacción de los empleados y desarrollar habilidades y motivación a nivel individual como colectivo (Chaparro y Urra, 2013).

Optimizar el bienestar de los socios comerciales. Considerando desde una perspectiva estratégica, el bienestar de los empleados es fundamental para el éxito de una empresa al mejorar la eficiencia y la productividad. Cada empleado pasa una gran parte de su vida en las organizaciones, por lo que su mayor felicidad estará en los beneficios, siendo un impacto decisivo en su calidad de vida (Rodríguez, 1996). Por ello, los trabajadores sociales han propuesto varias medidas encaminadas a reforzar la calidad de la vida laboral de los empleados, abordada a través de planes y proyectos de bienestar laboral, formación técnica, de desarrollo personal y profesional, procesos de orientación familiar y psicosocial o estrategias, encaminadas a optimizar el clima y la comunicación organizacional (Chaparro y Urra, 2013).

2.3.4 Objetivos del trabajo social

Figura 2

Objetivos del trabajador social



Nota. Fuente: (Chaparro y Urra, 2013).

El trabajador social procurará alcanzar los objetivos en una empresa, realizando una labor profesional, buscando soluciones y propuestas, sin perder el foco de los componentes humanos y sociales (Kisnerman, 1998). De acuerdo con este planteamiento, los profesionales entrevistados señalan como objetivos del trabajador social en la gestión del talento humano el cuidar la calidad de vida y los derechos de los trabajadores, así como por el buen clima laboral, desarrollando los objetivos institucionales sin olvidar el desarrollo integral de los empleados, y promover la participación (Chaparro y Urra, 2013).

Otros objetivos que cumple el trabajador social, según Chaparro & Urra, (2013):

- **Nivel directivo:** Desde una perspectiva de gestión, el trabajo social tiene tres objetivos en la gestión de personal: formular políticas de bienestar, formular políticas de desarrollo de recursos humanos y formular políticas de empleo y contratación, el desempeño profesional se centra en el desarrollo de políticas en una organización, un área que requiere habilidades especiales.
- **Nivel administrativo:** Los objetivos del trabajador social en el nivel administrativo son desarrollar acciones de formación para el proceso del talento humano y crear espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y familiar.

- **Nivel operativo:** Se han identificado dos objetivos básicos en el quehacer profesional de los trabajadores sociales de niveles operativos: realizar atención directa a los colaboradores y funcionarios a nivel social, económico y familiar, y gestionar los beneficios a los que pueden optar los trabajadores.

2.3.5 Trabajo social en los sistemas públicos

2.3.5.1 Trabajo social en Servicios Sociales

Según Díaz et al (2020) el trabajo social en el sistema público de servicios sociales se enfoca en proporcionar apoyo y asistencia a individuos y comunidades que enfrentan desafíos sociales, económicos y emocionales. Los trabajadores sociales ayudan a identificar y acceder a recursos y servicios, brindan orientación y apoyo emocional, y promueven el bienestar y la autonomía de las personas.

Su objetivo es mejorar la calidad de vida de los individuos y promover la justicia social en la sociedad. De acuerdo con esto y en cuanto a la empleabilidad de los trabajadores sociales en el sistema público de servicios sociales es alta debido a la demanda constante de profesionales capacitados en esta área. Los trabajadores sociales son necesarios para brindar apoyo y asistencia a individuos y comunidades en situaciones de vulnerabilidad, como personas mayores, personas con discapacidad, niños en riesgo, entre otros. Además, la importancia de la intervención social en la sociedad ha llevado a un aumento en la creación de puestos de trabajo en este campo Trabajo Social en el Sistema Público de Salud (Galicia, 2019).

La empleabilidad del trabajo social en el sistema público de salud es alta debido a la creciente demanda de profesionales capacitados en esta área, los trabajadores sociales desempeñan un papel fundamental en la atención integral de los pacientes, brindando apoyo emocional, orientación y coordinación de servicios. Además, su labor es esencial para abordar las necesidades sociales y económicas de los pacientes, lo que contribuye a mejorar su calidad de vida. En resumen, el trabajo social es altamente valorado y necesario en el sistema público de salud (Guillén de Romero, 2021).

2.3.5.2 Trabajo Social en el Sistema Público de Educación

La empleabilidad del trabajador social en el sistema público de educación en Ecuador es alta, el Trabajador Social desempeña un papel fundamental en la atención y

acompañamiento de estudiantes, familias y docentes, brindando apoyo en aspectos emocionales, sociales y educativos. Además, pueden participar en la elaboración de programas y proyectos de intervención social en las instituciones educativas. El trabajo social se enfoca en brindar apoyo y orientación a los estudiantes, así como también a sus familias, para promover su bienestar emocional, social y académico. Por otro lado, el departamento de consejería estudiantil (DECE), se encarga de ofrecer servicios de asesoramiento y orientación psicológica a los estudiantes, con el objetivo de ayudarles a enfrentar y superar dificultades personales o académicas. Ambas áreas trabajan de manera coordinada para garantizar el desarrollo integral de los estudiantes en el ámbito escolar (Ramón et al., 2019).

2.3.5.3 Trabajo Social en el Sistema Judicial

La empleabilidad de trabajo social en el sistema judicial es alta, ya que los trabajadores sociales desempeñan un papel fundamental en la intervención y apoyo a personas en situaciones legales y judiciales. Su labor se centra en evaluar las necesidades de los individuos y familias involucradas en casos judiciales, ofrecer orientación y asesoramiento, y colaborar con otros profesionales del sistema judicial para garantizar el bienestar y la protección de los usuarios. Además, los trabajadores sociales también pueden intervenir en la resolución de conflictos, la mediación y la rehabilitación de personas en programas de justicia restaurativa. En resumen, el trabajo social en el sistema judicial ofrece diversas oportunidades de empleo y contribuye a mejorar el acceso a la justicia y la calidad de vida de las personas involucradas en procesos legales (Weinberg, 2004).

2.3.5.4 Trabajo Social y Organizaciones no Gubernamentales

La empleabilidad de trabajo social en organizaciones no gubernamentales es alta debido a la creciente demanda de profesionales en este campo, las ONGS suelen contratar trabajadores sociales para llevar a cabo programas y proyectos de intervención social en comunidades desfavorecidas, brindar apoyo a grupos vulnerables y promover el cambio social. Además, el trabajo social es una disciplina multidisciplinaria que puede adaptarse a diferentes áreas de trabajo dentro de una ONG, lo que aumenta las oportunidades de empleo (Galicia, 2019).

2.3.6 Sistemas de Protección donde Interviene el Trabajador Social

El trabajador social puede intervenir en sistemas de protección (Ramón et al., 2019).

- **Protección a la infancia y adolescencia:** El trabajador social puede participar en la detección y prevención de situaciones de maltrato, abuso o negligencia hacia niños y adolescentes. También puede colaborar en la implementación de medidas de protección, como la intervención en casos de desamparo o la búsqueda de alternativas de acogimiento familiar.
- **Protección a personas en situación de vulnerabilidad:** El trabajador social puede intervenir en la protección de personas en situación de riesgo, como personas mayores, personas con discapacidad o personas en situación de calle. Puede colaborar en la identificación de necesidades, la gestión de recursos y la promoción de su bienestar.
- **Protección a víctimas de violencia de género:** El trabajador social puede brindar apoyo y acompañamiento a las víctimas de violencia de género, ayudándolas a identificar recursos y opciones para salir de la situación de violencia. También puede colaborar en la coordinación con otros profesionales y servicios para garantizar la protección y seguridad de las víctimas.
- **Protección a personas en situación de adicciones:** El trabajador social puede intervenir en la protección de personas que presenten problemas de adicciones, colaborando en la detección temprana, la derivación a servicios especializados y la implementación de estrategias de prevención y rehabilitación. El trabajador social puede intervenir en diferentes sistemas de protección, brindando apoyo, acompañamiento y coordinación para garantizar la protección y bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad.

2.3.7 Empleo y mercado laboral actual

El concepto de "empleo", se deriva de la empleabilidad, la capacidad de conseguir o conservar un empleo, lo que, como señala (Campos,2003), significa la capacidad de evitar el desempleo como lo muestra el mercado. Señaló que fueron los teóricos del capital humano de mediados del siglo XX, que realizaban investigaciones conductuales dentro de métodos económicos, quienes dieron la alarma sobre el

comportamiento (a veces oculto) de los trabajadores en la elección de empleo, el capital humano para iluminar los estándares organizativos del mercado laboral. Estudios como el de Campos (2003), analizan el contexto económico de la toma de decisiones humanas, aunque ya en el siglo XIX Weber dio los primeros pasos al intentar identificar los elementos que sirven a la selección de personal en los departamentos de personal (Mora, 2021).

Algunos teóricos sostienen que los empleadores utilizan estándares diferentes, para Thurow (1993) es capacidad de aprendizaje, es decir experiencia laboral previa. La capacitación y la educación no son la clave para determinar una productividad que maximice las capacidades de cada trabajador; a diferencia de las segmentacioncitas y los teóricos del capital humano, argumentó que la productividad es una propiedad del trabajo, no de quién lo ocupa, por lo que un sistema de baja productividad es un sistema de empleos obsoletos independientemente de la capacidad de las personas que realizan el trabajo. Thurow (1993) también introdujo variables como el género y la raza para estudiar las diferencias salariales en el trabajo (Mora, 2021).

La capacidad de empleo se basa en el desarrollo de diferentes elementos, como los conocimientos, la disposición ante los cambios, la capacidad mental, la inteligencia emocional y la capacidad de relacionarse, de igual forma el desarrollarse en Recursos Humanos (Fundipe,1999), por consiguiente, se divide en las siguientes habilidades relacionadas con la empleabilidad que son:

- **Aptitudes de la persona:** es necesario mantener aptitudes que ayuden al profesional a relacionarse en sus puestos de trabajo, con motivación y responsabilidad, para mantener una predisposición en competencias emocionales e interactúales, manteniendo la inteligencia práctica con habilidades para solucionar problemáticas y aptitudes en comunicación y análisis para la resolución de problemáticas.
- **Discernimiento del entorno:** es indispensable tener conocimientos que ayuden a trabajar en equipo para alcanzar las metas y objetivos en cuanto a la capacidad de autogestionar de manera productiva el cumplimiento de tareas y de aprender continuamente.

2.3.8 Análisis de empleo

2.3.8.1 Empleo y educación

El empleo se desenvuelve en funciones y procesos con habilidades y conocimientos que, con ayuda de las competencias, logran la capacidad de desarrollarse en distintos sistemas de empleo apoyándose conjuntamente con la educación, tanto formal como informal, por consiguiente es importante conocer que la teoría económica que considera el rol de la educación en la práctica laboral, principalmente en lo que corresponde a la relación del nivel educativo con el de salarios es la Teoría de Capital Humano. Ya se vislumbraban sus orígenes en los estudios de Adam Smith (1979 [1776]), quien estudió la concepción de la desigualdad salarial, y de Karl Marx (1978 [1867]), quien exteriorizó que no todos los empleos ostentan igual productividad.

En cuanto al nivel entrenamiento y habilidades dentro de la formación académica de la educación siendo utilizado como condición para la integración de una persona a un lugar de trabajo, que ayuda a alcanzar trabajos mejor remunerados (Formichella y London, 2012).

2.3.8.2 Empleo y desempleo

La oferta laboral, consigue figurar con gran ventaja para personas que de alguna forma consecuente son desventurados en la obtención de un trabajo, indubitablemente, la solución al desempleo demanda que coexistan puestos de trabajo, suscitados con el aumento de la productividad social, no obstante, es importante analizar que existen puestos de trabajo de difícil cobertura, por la falta de personas competentes para estos puestos de trabajo (Weinberg, 2004).

“La relación de desempleo con empleabilidad cabe mencionar la capacidad de generar autoempleo por parte de los individuos que poseen cualidades para ser empleables, siempre y cuando el contexto macroeconómico se los permita, de allí que el concepto de empleo también puede considerarse respecto a la propia generación de trabajo” (Fundipe, 2000).

2.3.8.3 Situación laboral del trabajador social

Los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2013) indican que la situación laboral de la población económicamente activa desocupados un 94,5 %,

desocupados un 5,5 %. De los ocupados, por composición de los grupos de ocupación de la población, el 11,3 % corresponde a profesionales científicos e intelectuales, en este último se encuentran los profesionales de trabajo social.

El profesional en trabajo social, debe mantenerse continuamente actualizado en sus conocimientos, para que logre beneficiarse de las oportunidades del mercado laboral actual; al respecto (Neiva, 2019), manifiesta que “el trabajador social debe dominar en una empresa y/o institución: adaptabilidad, creatividad, iniciativa, facilidad de comunicación, facilidad para las relaciones interpersonales, capacidad de solucionar problemas, capacidad para trabajar en equipo, liderazgo, espíritu emprendedor, dominio de nuevas tecnologías de comunicación e información”.

Las empresas, por su parte, manifiesta Noelia de Lucas (2012). que los empleados deben obtener altos resultados, con una creciente obtención laboral y habilidades en competitividad y competencias de sus actividades, como: el dominio de idiomas, honestidad, adaptabilidad, destreza financiera y evaluación presupuestaria, por lo tanto, también con competencias en proactividad, capacidad de negociación y capacidad de innovación, entre otras. El trabajador social aporta orientando, facilitando y ofreciendo a sus trabajadores las condiciones y procesos que permitan el despliegue de las fortalezas individuales y grupales, que contribuyan a las metas organizacionales, que finalmente alcanzan activos intangibles básicos para el compromiso de los trabajadores. Desafíos en la formación profesional de trabajadores sociales

2.3.8.4 Desafíos para el ejercicio profesional

A lo largo de la historia, el trabajo social ha producido conocimientos y prácticas en el contexto del resurgimiento de diversas cuestiones, como la transformación social y la dignidad humana, en situaciones sociopolíticas con diferentes características y demandas. La política social tiene como objetivo lograr la inclusión social a través de oportunidades, organización, participación social y actividades ciudadanas (Castro, 2023).

Para superar los diversos problemas que enfrenta nuestra sociedad, que toman muchas formas, debemos enfrentar una variedad de desafíos, entre ellos preparar a los profesionales del futuro para contribuir a la promoción y práctica del bienestar y el

desarrollo social. Estamos comprometidos con los derechos humanos y la práctica política ética con el objetivo de brindar una buena vida a las personas a las que servimos y, en última instancia, tenemos una organización unificada que tiene como objetivo promover una orientación de trabajo social y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y la política social inclusiva (Castro, 2023).

Es importante que la formación educativa desafíe a incentivar a considerar el funcionamiento de la sociedad en su panorámica histórica y actual; a su vez facilitar al estudiante conocimientos hacia una perspectiva plena de la profesión, basada en un análisis científico, anexando nuevas formas de conocimiento de la realidad desde visiones y paradigmas intrínsecos, que consientan efectuar construcciones sociales y susciten el pensamiento crítico de acuerdo a un aspecto histórico e intercambio con la actualidad socio-política.(Castro, 2023).

Según el autor (Castro, 2023) el Trabajador Social debe:

- El trabajador social debe proporcionar una interpretación de la carrera, vinculada con los grandes procesos históricos sociales y los conocimientos de la humanidad, como un todo hacia la práctica, paradigmas, iniciativas para los estatutos de intervención.
- El trabajador social debe realizar las practicas preprofesionales con conocimientos de acuerdo a la teoría – práctica, permitiendo en el estudiante el relacionamiento entre el conocimiento teórico y la práctica social a poblaciones sujetos de intervención.
- El Estudiante debe tener una supervisión profesional de un trabajador social en cuanto a sus prácticas ya que requiere de la experiencia de intervención profesional y trabajo en equipo. Compartiendo una retroalimentación crítica sobre las acciones que se van desarrollando en las practicas preprofesionales y así ayudar con conocimientos a los estudiantes.

3. CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación aplicada para el estudio de empleabilidad de trabajadores sociales al 2022, implica recopilar de datos de los egresados de la carrera de Trabajo Social, para poder direccionar políticas de egresados, y a su vez poder hacer una mirada crítica sobre el currículo, para poder determinar acciones de mejorar el ejercicio profesional, situaciones frente a los derechos laborales de los trabajadores. Esta investigación incluye encuestas a egresados de la carrera de Trabajo Social, un análisis de datos de empleo y seguimiento de egresados. El objetivo es proporcionar información actualizada y relevante que permita a los trabajadores sociales tomar decisiones informadas sobre su carrera hacia el mercado laboral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2 Nivel de investigación

El nivel de estudio exploratorio y descriptivo de la empleabilidad de los egresados de trabajadores sociales implica realizar una investigación para recopilar datos sobre la situación laboral de los graduados en esta área. Esto puede incluir la tasa de empleo, el tipo de empleo que consiguen, el nivel de satisfacción laboral, la duración del desempleo, entre otros aspectos relevantes que permita comprender la situación laboral de los egresados e identificar posibles mejoras en la formación y el mercado laboral, con la finalidad de describir la situación actual de los egresados de la carrera de Trabajo Social al año 2022 (Lagarda et al., 2016).

3.3 Tipo de investigación

El enfoque es de tipo cuantitativo dado que se aplicará un cuestionario, este recopilará datos cuantificables que permitirán analizar las percepciones y actitudes de los egresados en relación con el tema a investigar. Este enfoque cuantitativo brindará datos sólidos que respaldarán las conclusiones (Rodríguez et al., 2017).

3.4 Instrumento de recopilación de información

Para la recopilación de datos cuantitativos, se utilizará una encuesta cuidadosamente diseñada en base a dimensiones e indicadores que permitan medir los objetivos propuestos en la investigación. Este cuestionario incluirá preguntas que permitirán recopilar datos cuantitativos relevantes y precisos.

3.5 Universo

El universo “es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones” (Hernández, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 1997, pag.262).

Habiendo especificado lo antes mencionado, la población de donde se realizó la investigación, son los egresados de una universidad de la costa ecuatoriana al año 2022, con un total de 326 profesionales entre ellos hombres y mujeres.

3.6 Muestra y muestreo

Para Sampiere define como muestra el “Subgrupo de la población del cual se recolecta datos y debe ser representativo de dicha población” (Hernández, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2006, pag.236).

Para el estudio de la investigación se tomó una muestra de 94 egresados de la carrera de trabajo social al año 2022 de una universidad de la costa ecuatoriana, quienes participaron respondiendo al cuestionario de la encuesta.

3.7 Procedimiento de recopilación de datos

Para la recopilación de datos cuantitativos, se implementará un formulario desde la plataforma de Google Forms que será enviado a las y los egresados de la carrera de Trabajo Social del año 2022. Este formulario estará diseñado de manera estratégica, incluyendo preguntas específicas basadas en las dimensiones e indicadores previamente identificados en la investigación. Los participantes completarán el formulario de manera voluntaria y confidencial, utilizando una escala de 5 puntos para expresar sus opiniones y percepciones en relación con los objetivos de la investigación.

3.8 Plan de análisis de datos

El plan de análisis se centrará exclusivamente en el procesamiento y análisis de los datos cuantitativos recopilados a través del formulario Google Forms. Se utilizarán técnicas estadísticas adecuadas, como análisis descriptivos y análisis de frecuencias. Estos métodos permitirán identificar patrones y tendencias en las respuestas de los participantes, así como establecer relaciones entre las variables de interés. Se llevará a cabo un análisis exhaustivo de los datos para responder de manera efectiva a los objetivos de la investigación.

3.9 Instrumento

El propósito de este estudio es recopilar información valiosa sobre experiencias laborales desde que se graduaron. Buscamos identificar la situación actual de empleabilidad y las condiciones de empleo de los egresados, así como las instituciones y organizaciones en las que se encuentran trabajando. Además, deseamos analizar las áreas de mayor demanda para profesionales en trabajo social, con el objetivo de orientar y mejorar la formación futura de los estudiantes en estas áreas. La participación será crucial y será de gran beneficio para entender mejor las tendencias actuales en el mercado laboral del trabajador social, y como estas podrían influir en la formación y desarrollo de futuros profesionales en nuestra carrera.

3.9.1 Variables e indicadores de la investigación

Variable	Indicador
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none">• Estabilidad del Contrato• Satisfacción Salarial• Satisfacción laboral
Lugar de empleo	<ul style="list-style-type: none">• Adecuación Institucional• Apoyo Organizacional
Demanda profesional	<ul style="list-style-type: none">• Oportunidades de Avance

4 CAPÍTULO IV

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1 Resultados

En el presente capítulo, se analizó la data seleccionada a través de la encuesta que se aplicó con la ayuda del formulario Google forms. Estos datos están interrelacionados con la intención de abordar información acerca de las condiciones de empleo de los

trabajadores sociales, egresados de una carrera al año 2022, de tal forma que se integren los objetivos anteriormente establecidos en el estudio de investigación, encaminados a identificar la situación de empleo y las condiciones de empleo de los egresados de una carrera de trabajo social. Dichas instancias serán examinadas por medio de la apreciación de los encuestados.

Para la recopilación de datos cuantitativos, se utilizó un cuestionario cuidadosamente diseñado en base a variables e indicadores que permitieron medir los objetivos específicos propuestos en la investigación. Este cuestionario incluyó preguntas que se abordaron en las escalas de 5 puntos que permitieron recopilar datos cuantitativos relevantes y precisos para describir y analizar la situación actual de los egresados de la carrera de Trabajo Social al año 2022.

A continuación, los datos sustanciales y la interpretación de nuestra investigación.

4.1.2 Condiciones Laborales de los egresados de una carrera de Trabajo Social

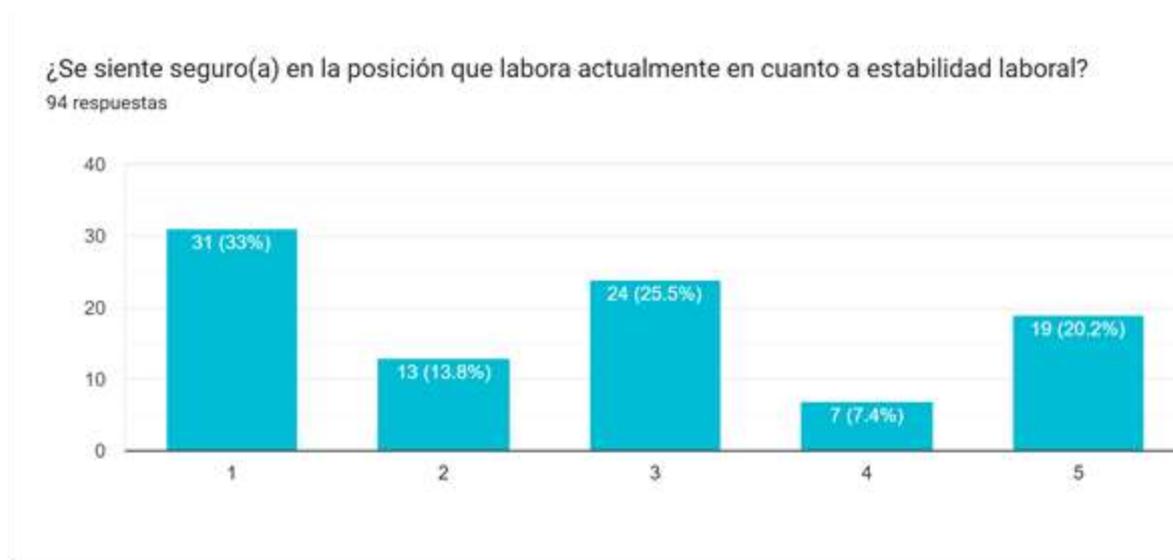
Por consiguiente, y de acuerdo los resultados obtenidos, los trabajadores sociales mantienen las condiciones de empleo, tales como la obtención del título de tercer nivel, siguen los principios éticos establecidos por el colegio de trabajadores sociales. mantienen la formación continua, y cumplen con las leyes laborales ecuatorianas como contratos, horarios descanso salario y seguridad social, para impulsar de acuerdo al Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 al mejoramiento de las condiciones de empleo, promoviendo la formación y capacitación laboral, mejorando las competencias y desarrollo de habilidades de igual manera se integran con el crecimiento económico del país.

De acuerdo a la encuesta se determino que las condiciones laborales de los trabajadores sociales son altamente positivas ya que un 72% en su mayoría responden a un nivel laboral favorable como profesionales de trabajo social y en cuanto a su estabilidad laboral un 72,3% de los egresados se sienten satisfechos, siendo un factor importante para todo egresado de una carrera, para ello los egresados de trabajo social un 71,4% mantienen un equilibrio entre su vida laboral y personal, sin afectar su integridad. Es importante recalcar que los egresados de trabajo social cuentan con habilidades adecuadas para la formación de su profesión para la institución y organización en la

que se encuentran actualmente. Cabe recalcar que su nivel de ingresos no es proporcionado para su actividad.

4.1.2.1 Estabilidad del contrato

De acuerdo a los resultados, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) de Ecuador, que establece los criterios para la contratación, promoción, evaluación de trabajadores sociales en el sector público. El trabajador social está preparado con conocimientos, para cualquiera de las áreas en las que ejerce, manteniendo una estabilidad en cuanto a sus saberes, conectándose a la vida laboral actual, en la que establece estándares laborales altos y donde cumple y cubre a cabalidad para el ejercicio profesional.

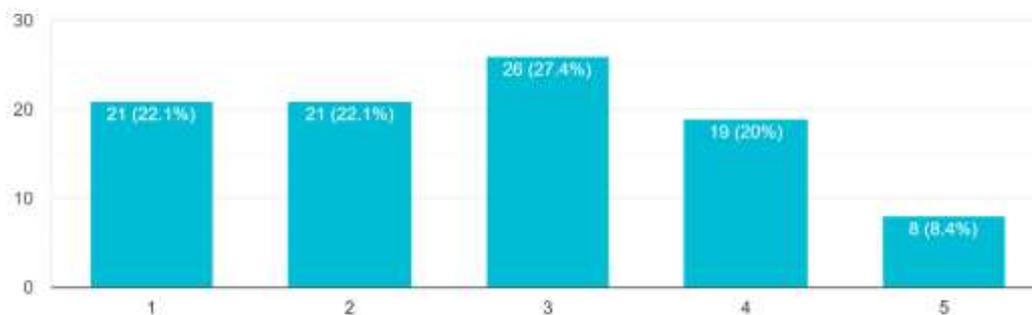


De acuerdo a la gráfica nos indica que el 33% de los graduados están totalmente de acuerdo a su situación laboral actual, mientras que el 7,4% en desacuerdo no se siente seguro en la situación laboral actual.

Referente al contrato los profesionales cumplen con sus funciones específicas y las definidas en la sección de "Organización, Competencia y Procedimiento" del Código de Trabajo. (Código de Trabajo,2008).

¿El equilibrio entre tu vida laboral y personal no afecta su integridad?

95 respuestas

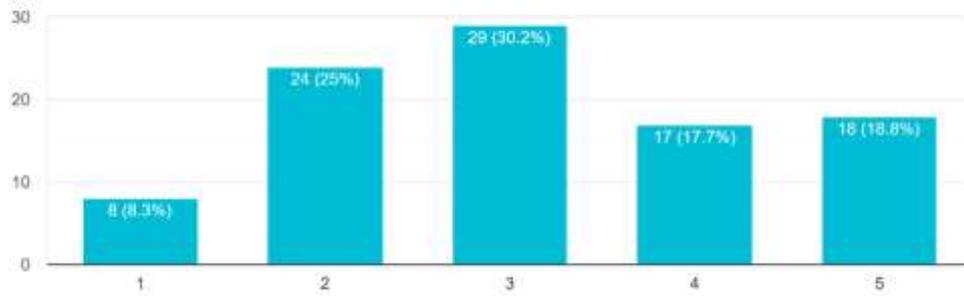


También cabe recalcar que de acuerdo con los resultados de la encuesta el trabajador social mantiene un equilibrio entre el trabajo y la vida, y a su vez también realiza pausas activas ya que muchas veces la jornada de trabajo, sin embargo, se demostró en la encuesta que el 27,4% de los egresados de trabajo social está indeciso, mientras que el 22,1% está totalmente de acuerdo, y solo un 8,4% en total desacuerdo.

4.1.2.2 En concerniente a las funciones del trabajador social

El trabajador social; promueve el bienestar social y la justicia social, brindando apoyo y asesoramiento a individuos y familias en situaciones de vulnerabilidad, facilitando el acceso a recursos y servicios sociales, realizando evaluaciones y diagnósticos sociales, y programas de servicios sociales diseñando a su vez e implementando programas de intervención social, a personas y grupos vulnerables, trabajando en equipo multidisciplinario para abordar problemáticas sociales complejas, sensibilizando y educando sobre temas sociales, también promoviendo la participación ciudadana y la inclusión social y finalmente también realizando investigaciones sociales para identificar necesidades y tendencias, para contribuir al desarrollo de políticas y programas sociales, que promueven la igualdad de oportunidades y la equidad de género, brindando apoyo emocional y psicosocial a personas en crisis.

¿Frecuentemente encuentras oportunidades de desarrollo profesional en tu campo?
96 respuestas

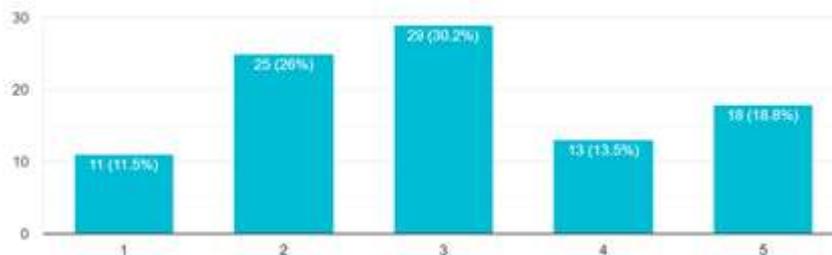


Sin embargo y de acuerdo a la data el trabajador social el 30,2% está indeciso frente a las oportunidades de desarrollo profesional insuficientes en su campo, y solo el 8,3% está totalmente de acuerdo al hallar frecuentemente oportunidades de desarrollarse profesionalmente.

4.1.2.3 Satisfacción Salarial

El trabajo y la seguridad social, son derechos que están relacionados directamente con el desarrollo personal, y la base de la economía; garantizando así el respeto a la dignidad, a su vez gracias a su esfuerzo obtener una remuneración con lo cual poder desarrollar actividades en un ambiente seguro. Sin embargo, la satisfacción laboral para el trabajador social no es alta, cabe recalcar que más allá del salario, no solo es un factor que influye a la hora de tomar dicciones y seguir una carrera de trabajo social, sino el hecho de la gratificación en el impacto social y el servicio a la comunidad como tal.

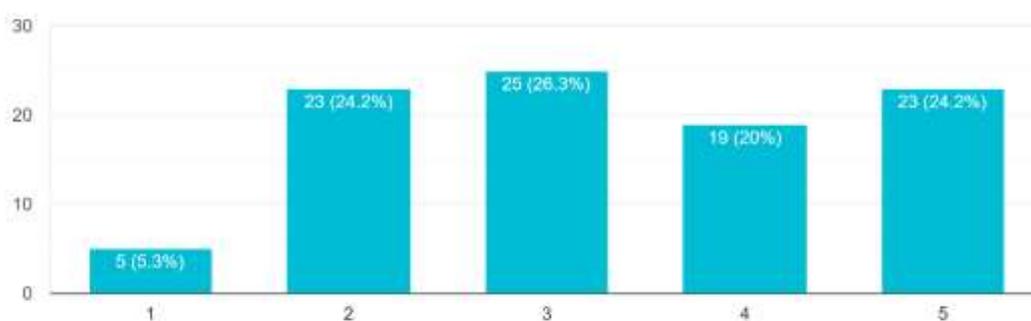
¿Está de acuerdo con su nivel actual de ingresos?
96 respuestas



Para ello su nivel actual de ingresos el 30.2% de los graduados profesionales de trabajo social están totalmente en desacuerdo con su nivel actual de ingresos y dependiendo del área en la que se desempeñan mientras el 18.8% está totalmente de acuerdo con su ingreso actual. siendo este último un factor importante a la hora de satisfacer sus necesidades.

¿Consideras que tu salario refleja adecuadamente tu nivel de formación y experiencia?

95 respuestas



Considerando que el trabajador social se forma de manera multidisciplinaria, tomando en cuenta que se relaciona en diferentes áreas, vemos en la gráfica, que el 26,3% de los egresados está en desacuerdo y el 24,2% totalmente en desacuerdo, respecto al salario adecuado, frente a la formación y experiencia, mientras que el 5.3% está totalmente de acuerdo, frente a la gráfica no damos cuenta que el trabajador social esta insatisfecho con el salario ya que su nivel de formación y experiencia es alta.

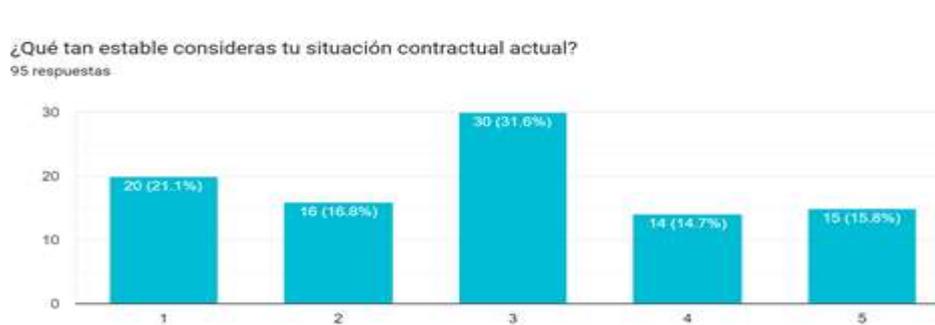
Dentro del marco de la (CEPAL-OIT,2018), se destacan varios principios fundamentales, entre todo el salario justo donde promueve que los trabajadores reciban una remuneración adecuada y justa por su labor, en concordancia con las leyes laborales y estándares internacionales.

4.1.2.4 Satisfacción laboral

El trabajador social mantiene el correcto uso de los derechos laborales ayudando a defender una buena satisfacción laboral, indispensable para un desarrollo profesional alto. En el plan de creación de oportunidades 2021-2025, incluye medidas como la promoción de empleos de cálida, El trabajador social se capacita de forma continua

para conservar un ambiente laboral saludable, justo y equitativo. Secretaría Nacional de Planificación (Senplades.2022).

Otra parte importante el trabajador social no mantiene una satisfacción laboral estable y de acuerdo con el marco de la CEPAL-OIT,(2018), Sin embargo el trabajador social se destaca por defender los principios fundamentales como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo infantil y forzado, busca garantizar el acceso igualitario al empleo sin discriminación por motivos de género, raza, religión, discapacidad y orientación sexual, protege la salud y seguridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, incluyendo medidas preventivas contra accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.



El 31,6% esta en desacuerdo frente situación laboral actual, el 21,1% está totalmente de acuerdo, mientras que el 15,8% esta totalmente en desacuerdo con su situación laboral actual.

En estos resultados se encontró que la satisfacción laboral actual del trabajador social es deficientes, siendo que el trabajador social se capacita contantemente para mejorar sus estándares de conocimiento y crear mejoras laborales en beneficio de los trabajadores.

4.2 Instituciones y organizaciones de los sistemas del desarrollo social en los que se encuentran empleados los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022.

4.2.1 Lugar de Empleo

Respecto a los resultados obtenidos en la encuesta, los trabajadores sociales se encuentran llevando a cabo problemáticas en campos como el sistema público de servicios sociales, el sistema de educación, la justicia, el sistema público de salud y las organizaciones no gubernamentales. En estos contextos, están realizando una labor

que consiste en brindar apoyo y asistencia a individuos, familias y comunidades que enfrentan situaciones de vulnerabilidad, donde se encuentran promoviendo bienestar y buscando soluciones a diferentes necesidades. En estos contextos el trabajador social evalúa situaciones, desarrolla planes de intervención, coordina recursos, orienta y realiza acompañamiento a las personas en su proceso de superación, pero de acuerdo a ello también es importante el reconocimiento que reciben por su trabajo siendo un factor apropiado y relevante, para su desarrollo profesional, es por ello que los egresados de trabajo social responden que el 27,1% está en desacuerdo sobre el reconocimiento que recibe de su trabajo, mientras que un 16,7% está en total acuerdo, del total de encuestados solo el 15,6% están totalmente en desacuerdo. De igual forma es necesario enfatizar que los valores del trabajo se encuentran alineados al trabajador social ya que el 32,2% está totalmente de acuerdo con los valores de su lugar de trabajo, mientras solo el 10,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

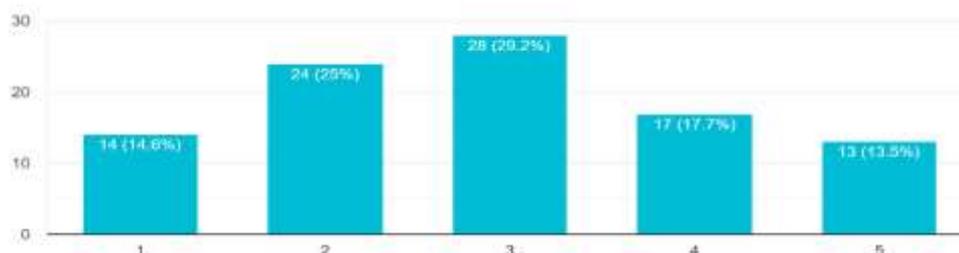
4.2.2 Adecuación Institucional y Apoyo Organizacional

En los resultados se encontró que el trabajador social se inclina más por el sector público, lo que obliga a que constantemente se encuentra capacitándose de manera continua, apoyándose con sus conocimientos profesionales, para desarrollarse coordinadamente en todos los aspectos donde interviene el trabajador social. En estos contextos el trabajo social se encuentra en una creciente demanda de profesionales, podemos determinar los resultados obtenidos en la encuesta ya que los egresados de una carrera de trabajo social son empleados en instituciones u organizaciones que reflejan el desarrollo social como: IESS, MIES, GAD Municipal, Defensoría del Pueblo, Junta de Beneficencia de Guayaquil, Hospitales, Fundaciones, Organización no gubernamental, Centros Gerontológicos, bajo esta perspectiva promueve oportunidades de empleo digno, mejorando la protección social y fomentando así la oportunidad de crecimiento profesional, en el caso del trabajador social, mejorando los estándares de desarrollo y formación de la profesión. En estos contextos los programas ayudan la implementación de oportunidades para mejorar la economía y promueven estrategias en la formación profesional, como es el caso del trabajador social. Siendo así que de acuerdo a los resultados un 30,2% están totalmente de acuerdo con la institución u organización frente a sus habilidades y formación, mientras que un 7,3% está totalmente en desacuerdo. Es importante recalcar que los trabajadores sociales se sienten apoyados por las organizaciones en que trabaja, siendo así que un 23.2% de

los egresados de trabajo social se encuentran de acuerdo con el apoyo de la organización en la que trabajan, y el 12.6% están totalmente en desacuerdo, y el 25,3% está indeciso.

¿La organización gestiona y responde a tus necesidades y preocupaciones profesionales?

96 respuestas



De acuerdo a la gráfica la empleabilidad de los trabajadores sociales en organizaciones, indica que el 29,2% de los egresados están en desacuerdo con la gestión frente a las necesidades y preocupaciones profesionales de su organización, y solo el 14,6% está totalmente de acuerdo.

De acuerdo a la encuesta los beneficios de desarrollo social o profesional de la empresa donde trabajan los egresados de trabajo social van encaminados por igual.

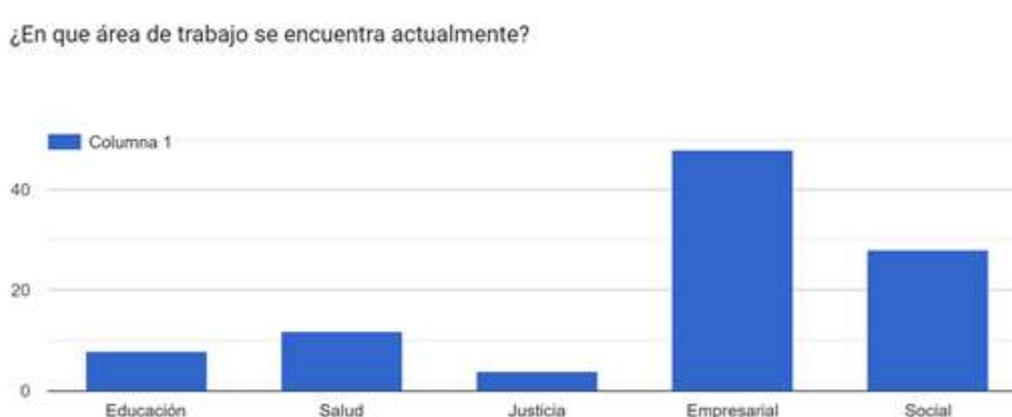
4.2.3 Nivel de formación académica y Experiencia

Dentro de los resultados también se analiza al trabajador Social su nivel de formación profesional y su experiencia como tal y para ellos se resalta que como el trabajador social es multidisciplinario también aporta al desarrollo económico social, cultural, ambiental, político y empresarial y de acuerdo a ese contexto el trabajador social interviene de forma integrada como en áreas como: área de salud, área educativa, área justicia, área empresarial, área social. Para ellos se evidencia la formación académica influye en las oportunidades laborales, para ello un 28,4% dijo que está totalmente de acuerdo la relevancia en su formación profesional, y solo el 8,4% está en desacuerdo frente a la formación profesional para el empleo actual. El 25,3% está indeciso ya que el que el trabajador social, se desarrolla en algunas áreas.

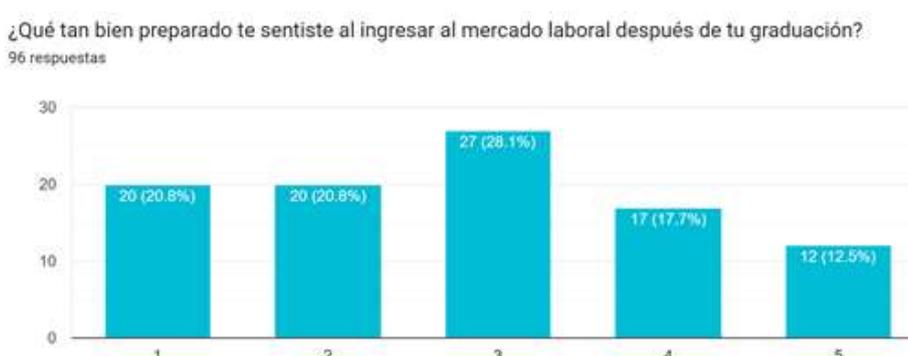
En un 30,3% está totalmente de acuerdo que su formación académica ha influenciado las oportunidades laborales, mientras que un 7,3% está totalmente en desacuerdo. Sin embargo y de acuerdo a la encuesta también podemos referirnos a las oportunidades de

avance limitadas para el trabajador social ya que un 27,1% esta de acuerdo que sus oportunidades son limitadas para el avance de su area como trabajador social y el 16,7% no considera un limite fente al avance de oportnidades siendo este ultimo una minoria.

En cuanto a la experiencia laboral actual, los trabajdores sociales se relacionan más en áreas como la empresa y el area social, como lo evidencia el siguiente grafico.



De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio investigativo se determinó los resultados de la encuesta en cuanto al análisis de las áreas de mayor demanda de los profesionales de trabajo social con el fin de orientar la formación de los estudiantes en estas áreas y aumentar sus oportunidades de empleo. Reflejaron que el 48 % labora en el área empresarial y el 28% en el área social, es en su totalidad la mayor demanda para el profesional de trabajo social, mientras que en áreas de menor demanda son en el área de educación con un 8%, en el área de salud con un 12%, y en el área de justicia un 4%. Lo que quiere decir que los profesionales de trabajo social se inclinan a laborar más en empresas y en áreas sociales donde existe mayor oportunidad laboral y reconocimiento de sus conocimientos, apoyo y seguridad de su lugar de trabajo como profesionales de trabajo social, a su vez reciben mayor remuneración, aumentando sus oportunidades de empleo.



En cuanto a su preparación académica los resultados de la encuesta a los egresados de la carrera de Trabajo social, arrojaron que el 28,1% está indeciso frente a su preparación académica después de graduarse de trabajador/a social, el 20,8% está totalmente de acuerdo y está preparado, y solo el 12,5% está totalmente en desacuerdo y no se siente preparado al ingresar al mercado laboral después de graduarse de trabajador/a social.

En cuanto a la empleabilidad la oferta laboral para el trabajador social va en aumento el aumento y representa un gran avance para aquellos profesionales que con su conocimiento sistemático completo abordan aptitudes acordes a lo que en la actualidad son requeridas.

Los desafíos que enfrenta el trabajador social, para la vida laboral profesional, pueden ser diversas problemáticas de enfrentar en nuestra sociedad, pueden llegar a tomar muchas formas, cabe recalcar que los egresados de trabajo social están capacitados para enfrentar una variedad de desafíos, entre ellos preparar a los profesionales del futuro para contribuir a la promoción y práctica del bienestar y el desarrollo social. Los trabajadores sociales se sienten comprometidos con los derechos humanos y la práctica política ética con el objetivo de brindar una buena vida a las personas que lo necesitan garantizando el cumplimiento de los derechos humanos y la política social inclusiva (Castro, 2023).

5 CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En conclusión, podemos determinar, que las condiciones laborales de los egresados como profesionales de trabajo social, son altamente positivas ya en su mayoría respondieron a un nivel laboral favorable como profesionales de trabajo social y en cuanto a su estabilidad laboral los egresados se sintieron satisfechos, siendo un factor importante para todo egresado de una carrera; para ello los egresados de trabajo social, mantienen un equilibrio entre su vida

laboral y personal, sin afectar su integridad. Es importante recalcar que los egresados de trabajo social cuentan con habilidades adecuadas para la formación de su profesión para la institución y organización en la que se encuentran actualmente. Sin embargo y de acuerdo a los resultados de la encuesta podemos determinar que su nivel de ingresos no es proporcional para su actividad. En cuanto a las áreas de mayor demanda de los profesionales, reflejaron que la empresa y el área social son en su totalidad las áreas con mayor demanda laboral, mientras que las de menor demanda son en el área de educación, en el área salud y el área de justicia.

- De igual manera podemos concluir que los profesionales se inclinan a laborar más en empresas y en áreas sociales donde existe mayor oportunidades laborales y reconocimiento de sus conocimientos; apoyo y seguridad de su lugar de trabajo como profesionales de trabajo social, a su vez reciben mayor remuneración. Así mismo son empleados en instituciones u organizaciones que reflejan el desarrollo social como: IESS, MIES, GAD Municipal, Defensoría del Pueblo, Junta de Beneficencia de Guayaquil, Hospitales, Fundaciones, Organización no gubernamental, Centros Gerontológicos.
- Para concluir se determina que las Condiciones de Empleo de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional, y dentro del análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de un nivel de estudio exploratorio y descriptivo, ayudó a identificar la tasa de empleo, el tipo de empleo que consiguen, el nivel de satisfacción laboral, entre otros aspectos relevantes que permitió comprender la situación laboral de los profesionales de trabajo social y ayudó a la identificación de mejoras en la formación y el mercado laboral, a su vez se analizó las percepciones y actitudes de los profesionales de la carrera de trabajo social de la costa ecuatoriana al año 2022 determinando, que la situación de empleabilidad y las condiciones de empleo de los egresados de una Carrera de Trabajo Social de una ciudad de la costa ecuatoriana- año 2022, han logrado traspasar los desafíos para la formación, apoyándose en sus conocimientos otorgados en su educación de tercer nivel para enfocarse en su carrera en su totalidad como profesionales de trabajo social.

5.2 Recomendaciones

Además, los factores asociados con la inestabilidad del contrato, como la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la escasez de recursos financieros y la falta de reconocimiento en esta profesión, es de importancia tomar medidas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores sociales y garantizar una mayor estabilidad en sus contratos de trabajo.

- **De acuerdo a las condiciones laborales**

Se recomienda promover el bienestar laboral y social para hacer cumplir con los derechos laborales, fomentando la igualdad de oportunidades y la equidad de género, de igual forma promoviendo al desarrollo de políticas, importante para el equilibrio entre el trabajo y la vida, también es de importancia el contribuir a una atmosfera productiva laboral para que exista canales de comunicación abiertos, sensibilizando a unidades de trabajo empáticos.

- **De acuerdo a las instituciones y organizaciones de los sistemas de desarrollo social**

Es necesario fomentar el bienestar social y la justicia social en beneficio del desarrollo social, facilitando el acceso a recursos y servicios sociales para el desarrollo social, y promover el trabajo en equipo y la inclusión social, para abordar problemas sociales.

- **De acuerdo a las áreas de mayor demanda profesional**

Se recomienda la creación de oportunidades de crecimiento profesional, fomentando oportunidades laborales y de reconocimiento profesional en distintas áreas del trabajador social.

Bibliografía

- Arroyo, E., Ramos, G., Pineda, G., Velazquez, K., Peña, I., Hidalgo, A., & Vergara, E. (2012). *Universidad Veracruzana* . Fundaciones laborales del Trabajo Social: <https://www.uv.mx/personal/eperry/files/2011/05/Evidencias-invest.-cuantitativa-funciones-del-trabajador-social-en-el-ambito-laboral.pdf>
- Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo.*
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes.*
- Castillo, D., Espinoza, C., & Laso, A. (2020). *Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca.* [Tesis de

- pregrado. Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio Institucional. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940010/573667940010.pdf>
- Castro, M. (2023). *Centro Latinoamericano de Trabajo Social*. <https://celats.org/noticias/trabajo-social-formacion-profesional-y-desafios-para-el-ejercicio-profesional-al-2030/>
- CEPAL-OIT, N. (23 de octubre de 2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: sostenibilidad medioambiental con empleo en América Latina y el Caribe: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44185-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-sostenibilidad-medioambiental-empleo>
- Chaparro, M., y Urra, M. (2013). Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico. *PERSPECTIVAS*(24), 145-157. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229451>
- Chávez Segovia, M. J., & Cochea Arias, J. H. (2021). *Los modelos de gestión de personas que facilitan la intervención del Trabajador Social en las empresas productivas de Guayaquil*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17530/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-150.pdf>
- Díaz, M. L., Godoy, W., & Iturrieta, S. (2020). *Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: El caso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Silva Henríquez Retrieved]. Repositorio Institucional. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-019-322.pdf>
- Estrada, S., & Palma, M. (2018). *El trabajo social desde fuera, perspectiva desde los estudiantes de otras titulaciones*. Universidad de la Rioja. https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC192.pdf

- Fernández, M., Pastor, E., Ruiz, A., Palma, M. d., Alvarez, J. C., & Neves, H. (2019). Análisis de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales en la región de Murcia. *Dialnet*, 1(15). Retrieved 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6921971>
- Formichella, M., & London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Estudios Sociales*, 79-91. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos. (1999). *Fundipe*. www.fundipe.es/formatos-df/ifollemp1-seguro.pdf
- Fundipe . (2000). *Empleabilidad*. <https://doi.org/.> www.fundipe.es/formatos-pdf/informe-seguro.pdf
- Galicia, M. D. (2019). *Oferta Laboral Para Profesionales De Trabajo Social En Guatemala*. Universidad de San Carlos de Guatemala. <https://ls3.usac.edu.gt/trabajosocial/iiets/Pub201901.pdf>
- Global Core. (21 de junio de 2020). *Core Global Partners*. ¿Qué es la gestión del talento humano?: <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Guillén de Romero, J. C. (2021). Habilidades del Trabajador(a) Social: Desde la mirada de su acción profesional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(4), 327-340. <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360023/html/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Séptima).
- Hernandez, V. (16 de marzo de 2023). Clima Laboral: importancia y tips para mejorarlo. Retrieved 25 de junio de 2023, from <https://www.ninjaexcel.com/gestion-de-personas/clima-laboral/#:~:text=En-palabras-de-Hodgetts-y, en-su-conducta-de-trabajo.>
- Herrera, A. (2004). Manual de Trabajo Social. *Trabajo Social en empresas*. , 205-215.

- INEC. (2023). *Estadística y bases de datos. Ecuador en cifras*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>
- Infobae. (25 de abril de 2019). Clima laboral. Retrieved 01 de julio de 2023, from
<https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población lgbt en el Ecuador*.
- Kisnerman, N. (1998). *Pensar el trabajo social*. Lumen Humanitas.
- Kotler, P. y. (2013). *Fundamentos de Marketing*. (P. EDUCACIÓN, Ed.) Mexico: ISBN: 978-607-32-1722-4.
- Lagarda, A., Barceló, J. G., & Novela, G. (2016). Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 24, 129–146. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233154079004>
- La Universidad en Internet. (18 de marzo de 2021). *La Universidad en Internet. ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?:*
<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Los Recursos Humanos. (2012). *Las 10 competencias que más valoran las empresas a la hora de contratar*. <http://www.losrecursoshumanos.com/quienes-somos/>
- Mesén, R. (2019). *Trabajo Social y Recursos Humanos*.
<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v23n531998/art3.pdf>
- Mora, A. (3 de marzo de 2021). *Teorías del trabajo frente al paradigma de la empleabilidad*. <https://www.ciudadrealdigital.es/noticias/78647/Teorias/del/trabajo/frente/al/paradigma/de/la/empleabilidad>

- Moreno Camacho, M., & Molina Valencia, N. (2018). La Intervención Social como Objeto de Estudio: Discursos, prácticas, problematizaciones y propuestas. *Athenea digital*, 18(3), e-2055. <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/v18-n3-moreno-molina>
- Neiva, K. (2019). *Competencias exigidas por el mercado de trabajo en la actualidad*. <http://letraurbana.com/articulos/competencias-exigidas-por-el-mercado-de-trabajo-en-la-actualidad/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010) Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_175691.pdf
- Paredes, K. (2015). El profesional de recursos humanos. *Visión Gerencial*, 256-268. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899001>
- Perez, L. J. (s.f.). Diagnostico del clima laboral de una empresa manufacturera en la ciudad de san luis potosí - méxico: factores que afectan la productividad. Mexico.
- Portillo, C., Coronel, V., Duran, Y. C., & Roa, Y. V. (2020). *Desvalorización del Trabajo Social en lo concerniente al ámbito laboral y el ejercicio libre de la profesión en los trabajadores sociales de la ciudad de San José de Cúcuta*. [Tesis de pregrado. Universidad Simon Bolivar]. Repositorio Institucional. http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/12880/PDF_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (9 de abril de 2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa Oriental del Lago. 3(9). Maracaibo, Venezuela: E-ISSN: 1856-1810. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

- Ramírez Torres, E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Ramón, M. Á., Lalangui, J. H., Guachichullca, L. A., & Espinoza, E. E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100219
- Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional. Elementos para su estudio*. Plaza y Valdéz.
- Rodríguez Navas, P. M., Simelio, N., & Corco y Ruiz, M. (2017). Metodologías de evaluación de la transparencia: procedimientos y problemas. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72(8), 818–831. <https://doi.org/10.4185/RLCS>
- Sabater, C., Armas, D. d., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 10(52), 219-229 <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Santos, A. (2013). *Gestion de talento humano y del conocimiento*. Eco Ediciones.
- Sierra, A. (2005). El Trabajo Social en las organizaciones: Haciendo historia. *facultad de Trabajo Social. Universidad Pontificia Bolivariana* (21), 131-135. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4311124>
- Soria, C. A. (2018). *Trabajo Social Y Gestión Del Talento Humano En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad De Ambato*. UTA. [Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28061/1/FJCS-TS-266.pdf>
- Thurow, L. (1993). *El futuro del capitalismo*. Javier Vergara.

Unir. (18 de marzo de 2021). *La universidad en internet. ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?*: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH.

Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. <https://doi.org/http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>

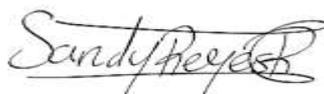
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Reyes Rodríguez Sandy Estefanía**, con C.C: # **1724012065** autora del trabajo de titulación: **Condiciones de Empleo de los Trabajadores Sociales y los Nuevos Desafíos para la Formación Profesional: El Caso de los Egresados del año 2022 de una Carrera de Trabajo Social**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** 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, **21 de febrero del 2024**



f. _____

Nombre: **Reyes Rodríguez Sandy Estefanía**

C.C: **1724012065**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Condiciones de Empleo de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: El caso de los egresados del año 2022 de una carrera de Trabajo Social.		
AUTOR(ES)	Reyes Rodríguez Sandy Estefanía		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mejía Ospina, Paola Ximena		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	21 de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS:	53
ÁREAS TEMÁTICAS:	Problemas Sociales, Derecho Laboral, Sociedad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Empleo, Condiciones Laborales, Demanda Profesional, Formación Académica, Oportunidades Laborales, Trabajo Social.		
RESUMEN	<p>El presente trabajo de investigación va dirigido a conocer las Condiciones de Empleo de los Egresados de la Carrera de Trabajo Social, con el objetivo de identificar la situación, condiciones de empleo, las características de las de acuerdo a las instituciones y organizaciones en las cuales se desarrolla el trabajador social actualmente, y proyectar los escenarios emergentes de acción profesional del Trabajador Social. Para realizar la investigación se diseñó un estudio exploratorio - descriptivo de tipo aplicado, utilizando instrumentos de recolección de datos como la encuesta con la finalidad de recolectar datos sobre la situación laboral de los egresados en esta área. Entre los resultados obtenidos se pudo identificar la tasa, el tipo, el nivel de satisfacción laboral; entre otros aspectos relevantes, que permitió comprender la situación laboral de los egresados y ayudo a la identificación de mejoras en la formación y el mercado laboral, a su vez con un enfoque de tipo cuantitativo dado que se aplicó un cuestionario, este recopiló datos cuantificables que permitieron analizar las percepciones y actitudes de los egresados de una carrera de trabajo social de la costa ecuatoriana al año 2022. Este enfoque cuantitativo brindó datos sólidos y precisos describiendo la situación actual de los egresados de una carrera de Trabajo Social de la costa ecuatoriana al año 2022, con el fin de analizar las áreas de mayor demanda de profesionales en el ejercicio de la profesión para orientar la formación de los estudiantes en estas áreas y aumentar sus oportunidades de empleo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-0992737104	E-mail: reina_4enero@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
RECCIÓN URL (tesis en la web):			