



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**Perfil profesional del Trabajador/a Social desde las demandas del mercado laboral: un análisis documental con énfasis en las habilidades blandas de profesionales.**

**AUTORA:**

**Saavedra Granda Karen Johanna**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTORA:**

**Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina Mgs.**

**Guayaquil - Ecuador**

**01 de septiembre del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Saavedra Granda Karen Johanna**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en trabajo social**.

**TUTORA**

f.   
\_\_\_\_\_

**Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f.   
\_\_\_\_\_

**Lic. Vilma St. Omer, Mgs.**

**Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Saavedra Granda Karen Johanna**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Perfil profesional del Trabajador/a Social desde las demandas del mercado laboral: un análisis documental con énfasis en las habilidades blandas de profesionales** previo a la obtención del título de **Licenciada 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, al 01 día del mes de septiembre del año 2025**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Saavedra Granda Karen Johanna**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Saavedra Granda Karen Johanna**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Perfil profesional del Trabajador/a Social desde las demandas del mercado laboral: un análisis documental con énfasis en las habilidades blandas de profesionales**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, al 01 día del mes de septiembre del año 2025**


**AUTORA:**



f. \_\_\_\_\_

**Saavedra Granda Karen Johanna**

# REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS magister


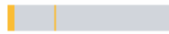

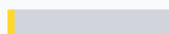

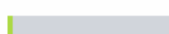




TRABAJO TITULACIÓN - KAREN SAAVEDRA 26ago2025



Nombre del documento: TRABAJO TITULACIÓN - KAREN SAAVEDRA 26ago2025.docx ID del documento: ae03afbc4ba3db0e78a75495b6b939fd39306f31 Tamaño del documento original: 160,42 kB	Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño Fecha de depósito: 3/9/2025 Tipo de carga: Interfaz Fecha de fin de análisis: 3/9/2025	Número de palabras: 17.341 Número de caracteres: 116.135
--	---	---



### Fuentes principales detectadas


Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Antecedentes-Bravo Josue-Semestre B2024 CORR.docx   Antecedente... Viene de mi grupo 14 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (252 palabras)
2	 Trabajo de grado 11Dic2024.docx   Trabajo de grado 11Dic2024 Viene de mi biblioteca 12 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (245 palabras)
3	 local host   Mercado artesanal para el centro de Guayaquil. http://localhost:8080/vmlu/streams/31716328/UT-UCS-G-PRS-ARQ-CA-545.pdf 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (101 palabras)
4	 dspace.ups.edu.ec https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19382/1/UPS-CT008855.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)
5	 alejandria.poligran.edu.co https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7448/1_Informe%20Final%20Trabajo%20de... 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)

### Firma de Estudiante

  
f. \_\_\_\_\_

Saavedra Granda Karen Johanna

### Firma de Docentes

  
f. \_\_\_\_\_

  
f. \_\_\_\_\_

Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina Mgs. Lic. Christopher Muñoz, Mgs.

TUTORA

COORDINADOR UIC B-2024

## AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a **Dios** por la fortaleza y la sabiduría que me ha brindado durante este tiempo de formación académica. A pesar de los obstáculos, logré alcanzar una de mis metas.

Agradezco profundamente a **Karen Saavedra** por creer en sí misma, por tener claros sus objetivos y por querer que su hijo y su familia se sientan orgullosos de ella. Por nunca rendirse, por seguir dándolo todo cuando el corazón y el alma le dolían, por saber que es capaz de todo a pesar de sentirse desbordada. Por continuar adelante, de la manera que fuese posible, para que su papá y su hermano, que ya no están físicamente, se sientan felices por este gran logro.

Mi gratitud para **Celina Mosquera, Lady Figueroa y Katty Herrera**. Cada una de nosotras enfrentaba sus propios desafíos, pero siempre hubo algo que nos conectó. A pesar del estrés y los malestares que a veces acarreaba el estudio, siempre nos tendimos la mano. Conocemos el verdadero significado de la amistad, mi corazón siempre las recordará por cada uno de los momentos vividos; por las conversaciones que, en ocasiones, terminaban en risas y en otras en lágrimas... Gracias por ser mi soporte en los peores días, por alegrarme la vida y el corazón cada vez que tuvieron la oportunidad de hacerlo.

A la docente y ahora colega **Roxana León**, por estar siempre ahí brindándome aliento, por su empatía durante mi embarazo y por sus palabras y gestos de apoyo hacia nosotros. Desde el primer día de clases tuvimos una conexión diferente. Un excelente ser humano, hija, hermana y docente.

A la docente y colega **Gilda Valenzuela**, quien tuvo la ardua tarea de guiarme en mi trabajo de titulación, que nunca me dejó sola en este proceso. Un ser humano valioso, una excelente profesional y docente. Les agradezco infinitamente el hermoso gesto que tuvieron el día de mi sustentación. Sus palabras, que sé eran sinceras, me hicieron sentir reconfortada en ese momento importante. Atesoro cada una de sus palabras junto con su estima, guardadas por siempre en mi mente y en mi corazón.

Siempre recordaré con mucho cariño a las colegas **Joselyn Celi, Cecilia Condo y María Fernanda De Lucca**, quienes contribuyeron significativamente en mi proceso formativo.

Finalmente, a la vida por enseñarme de lo que soy capaz y por recordarme que **SIEMPRE PUDE, PUEDO Y PODRÉ**.

# DEDICATORIA

## **A las almas que me guían:**

A mi papá y a mi hermano, que desde la eternidad celebran este momento. Aunque su ausencia física dejó un vacío imborrable, su amor y su memoria se convirtieron en el motor silencioso que impulsó cada uno de mis pasos. Este título es, ante todo, para ellos.

Con la esperanza de que, donde quiera que se encuentren estén infinitamente orgullosos. Que este título sea el eco de mi gratitud eterna y la prueba de que su amor sigue siendo mi cimiento, aunque el dolor de no tenerlos aquí sea la herida que me recuerda lo mucho que luché por querer que estén orgullosos.

## **A mi razón de ser:**

A mi hijo Emiliano, mi regalo más inesperado que llegó justo cuando más lo necesitaba. Tu llegada me demostró que Dios tiene propósitos que van más allá de nuestra comprensión, y aunque tuve dificultades, me mantuve firme porque sabía que eras la luz que necesitaba para continuar. Espero que cuando crezcas te sientas orgulloso de tu mamá que luchó por sus sueños, y que aprendas que las personas valen por lo que son y tienen en su corazón, no por lo que poseen. Eres mi mayor inspiración para ser mejor cada día.

## **A mi familia:**

Mi madre, mis hermanos, mis sobrinas/os. Gracias por ser mi columna, por quienes me mantuve fuerte y seguí sin mirar hacia atrás.. Este triunfo es tan mío como suyo.

## **A la guerrera que llevo dentro:**

A mí. A la que cargó el duelo en un hombro y los libros en el otro, a la que transformó el dolor en determinación y las lágrimas en coraje. A la que fue madre, hija, estudiante y profesional en la misma respiración, y nunca, nunca se rindió.

Este papel es mi victoria, mi sanación y mi promesa: Siempre Pude. Siempre Puedo. Siempre Podré. Gracias, por haber resistido todo este proceso formativo llenos de desafíos que parecían imposibles de superar. Por todas esas noches de llanto cuando quería abandonarlo todo, por las dificultades en el trabajo mientras trataba de mantenerme en pie, por elegir seguir adelante cuando hubiera sido más fácil rendirme. Porque aprendí que soy más fuerte de lo que creía y que con fe, esperanza y determinación se pueden alcanzar las metas que parecen lejanas.

Finalmente, dedico este trabajo a todas las personas que han perdido seres queridos y han encontrado en esos momentos de dolor la fuerza para continuar. La vida no es fácil, pero tenemos la capacidad de transformar nuestras heridas en sabiduría y nuestros tropiezos en impulso para seguir adelante. Que esta tesis sea testimonio de que los sueños no tienen fecha de caducidad y que nunca es tarde para alcanzar lo que nos proponemos. Este título representa mucho más que una meta académica cumplida; es la prueba de que el amor de quienes ya no están puede seguir inspirándonos, de que los nuevos propósitos pueden nacer en los momentos más inesperados, y de que cuando tenemos un "por qué" lo suficientemente fuerte, siempre encontraremos el "cómo".

**GRACIAS**




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_

**Lic. GILDA VALENZUELA, Mgs.**  
TUTORA

f.   
\_\_\_\_\_

**Lic., VILMA ST. OMER. Mgs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_

**Lic., CHRISTOPHER MUÑOZ. Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f.   
\_\_\_\_\_

**Lic. CECILIA CONDO TAMAYO, Mgs.**  
DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)  
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERFIL PROFESIONAL DEL TRABAJADOR/A SOCIAL DESDE LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL: UN ESTUDIO DOCUMENTAL CON ÉNFASIS EN LAS HABILIDADES BLANDAS DE PROFESIONALES", elaborado por el/la estudiante KAREN JOHANNA SAAVEDRA GRANDA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CECILIA CONDO TAMAYO
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.

Coordinador(a) de Titulación

## ÍNDICE

RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. Antecedentes:.....	5
1.1.1. Antecedentes Contextuales.....	5
1.1.2. Antecedentes Investigativos.....	7
1.2. Definición del Problema.....	13
1.3. Preguntas de Investigación.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
1.4. Justificación.....	20
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES.....	23
2.1. Marco Conceptual.....	23
2.1.1. Perfil Profesional.....	23
2.1.2. Habilidades Blandas.....	26
2.1.3. Trabajo Social.....	32
2.1.4. Mercado Laboral.....	35
2.2. Marco Normativo.....	37
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador.....	37
2.2.2. Tratados y Convenios Internacionales.....	38
2.2.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias.....	40
2.3. Marco Estratégico.....	42
2.3.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025.....	42
2.3.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	43
2.3.3. Plan Estratégico de la UCSG.....	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.1. Enfoque de la Investigación.....	46
3.2. Nivel y Tipo de Investigación.....	46
3.3. Universo, Muestra y Muestreo.....	47
3.4. Categorías y subcategorías de análisis.....	48
3.5. Formas de Recolección de la Información.....	48
3.6. Formas de Análisis de Datos.....	49
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
Objetivo 1: Levantar el perfil profesional requerido para vacantes de Trabajo Social publicadas en plataformas de reclutamiento.....	50
Objetivo 2: Clasificar las dimensiones de los requerimientos para profesionales de Trabajo Social, diferenciando conocimientos técnicos, habilidades blandas y experiencia laboral.....	56
Objetivo 3: Confrontar los requerimientos del perfil profesional demandados por el mercado laboral con el perfil de salida de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.....	64
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ciudades de publicación .....	53
Tabla 2 Conocimientos requeridos en el perfil profesional .....	56
Tabla 3 Habilidades blandas del perfil profesional.....	60
Tabla 4 Experiencia requerida en el perfil profesional .....	62
Tabla 5 Comparación del perfil de egreso .....	65

## RESUMEN

El presente documento tiene como fin el analizar el perfil profesional requerido por el mercado laboral para trabajadores/as sociales, con énfasis en las habilidades blandas, a través del análisis de vacantes laborales y su contraste con el perfil de egreso de la carrera de Trabajo Social, con la finalidad de generar insumos que sirvan para la formación de profesionales de Trabajo Social. Para lo cual se basó en una metodología de enfoque cualitativo que se centró en una revisión documental, con un nivel descriptivo y comparativo, y un tipo de investigación documental. La muestra designada fue de 30 vacantes laborales revisadas en dos plataformas de reclutamiento a nivel nacional. Obteniendo de esta manera que las grandes ciudades del país son las que buscan más trabajadores sociales para cumplir con sus funciones empresariales, especificando en cada caso los conocimientos técnicos, la normativa vigente, lo ético, lo metodológico y las habilidades blandas como un punto esencial en estos profesionales. Así como el contar con experiencia mínima de un año que permita cumplir con los requerimientos de cada puesto vacante, e ir ajustando el perfil profesional de los estudiantes de Trabajo Social de la UCSG para cubrirlos.

**Palabras clave:** perfil profesional, mercado laboral, habilidades blandas, trabajo social, universidad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this document is to analyze the professional profile required by the labor market for social workers, with an emphasis on soft skills. This document analyzes job vacancies and compares them with the graduate profile of Social Work professionals. This research is based on a qualitative methodology that focused on a documentary review, with a descriptive and comparative level, and documentary research. The designated sample consisted of 30 job vacancies reviewed on two national recruitment platforms. It was thus determined that the country's largest cities are those most in demand for social workers to fulfill their business functions. In each case, the document specifies technical knowledge, current regulations, ethics, methodology, and soft skills as essential for these professionals. It also requires a minimum of one year of experience to meet the requirements of each vacant position and to adapt the professional profile of UCSG Social Work students to fill them.

**Keywords:** professional profile, labor market, soft skills, social work, university.

## INTRODUCCIÓN

Este documento se ha centrado en el perfil profesional que tienen los estudiantes que egresan de la carrera de Trabajo Social de la UCSG, para hacer un contraste con los requerimientos que tienen las empresas en sus puestos vacantes, y con esto poder generar insumos y mejorar la formación integral de estos profesionales. Esto considerando que los trabajadores sociales intervienen con múltiples sujetos, en sus entornos sociales y sus problemas, por lo que se debe garantizar que dentro de su formación cuenten con las habilidades blandas necesarias para su trabajo.

En el **Capítulo I**, se presenta el planteamiento del problema, que inicia con la redacción de los antecedentes. Los contextuales y los investigativos que permiten tener una imagen inicial del problema, con los estudios de otros autores y con una breve contextualización de la situación. Posterior se tiene la definición del problema, con el detalle de todas las variables y factores que ocasionan el problema, así como el impacto de no considerar sus consecuencias. Para lo cual se generaron preguntas y objetivos de investigación, desde el levantamiento del perfil profesional, la clasificación de las dimensiones requeridas y la confrontación con el perfil profesional de la UCSG. Y se finaliza con la justificación que es la relevancia de realizar el estudio.

En el **Capítulo II**, se tiene los marcos referenciales, iniciando con un marco conceptual que gira en torno al perfil profesional, las habilidades blandas que pueden ser diversas de acuerdo a las clasificaciones de los autores, el Trabajo Social y el concepto de mercado laboral. Esto se complementa con el marco normativo y estratégico que analiza las leyes y políticas relacionadas con el problema, considerando la pirámide de Kelsen para su jerarquía. Iniciando

desde la Constitución de la República, leyes internacionales, nacionales y planes y agendas nacionales.

En el **Capítulo III**, se muestra la metodología de la investigación, donde se designó trabajar con un enfoque cualitativo, un nivel descriptivo y comparativo, un tipo de investigación documental. La muestra fue de 30 vacantes laborales seleccionadas de dos plataformas de reclutamiento como son LinkedIn y Multitabajos, teniendo que ser nacionales, del año 2025 y que sean de trabajador social. Se trabajó entonces con una revisión documental, un análisis de contenido y una comparación cualitativa.

En el **Capítulo IV**, que se tienen los resultados de investigación, todos los datos se muestran en base a los 3 objetivos específicos. Desde el levantamiento del perfil profesional, reconociendo que esta vacante está presente en todas las industrias, en varias provincias, y que deben ser personas con su título en trabajo social. Entre las dimensiones que se requieren se menciona los conocimientos técnicos, la normativa legal, seguridad y salud, programas informáticos, y las mencionadas habilidades blandas que es el punto central de este perfil profesional, que en especial se menciona el trabajo en equipo, la comunicación, la empatía, el liderazgo y planificación. Así como ser profesionales que tengan mínimo 1 año de experiencia en puesto similares. Y con esto poder confrontar el perfil demandado con el perfil de salida de los estudiantes de la UCSG, demostrando que si se manejan ramas similares en la formación de estos trabajadores sociales.

Y en el **Capítulo V**, se presentan las conclusiones y recomendaciones, resumiendo los datos más importantes sobre la búsqueda y análisis de estas vacantes. Reconociendo la importancia de vincular la universidad con el sector

empresarial para cumplir con todos los requisitos. Incluyendo lo ético, metodología, habilidades blandas, enfoque en derechos humanos y ajustándose a las tendencias del mercado y las actualizaciones en los empleos actuales.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

### **1.1. Antecedentes:**

#### **1.1.1. Antecedentes Contextuales**

Cuando se habla de perfil profesional se abarca todas las competencias con las que un estudiante egresado/a debe salir de la universidad, para poder ejecutar un desempeño laboral óptimo en cada área de su profesión. Lo cual muchas veces se obtiene de las necesidades y demandas del entorno, sobre las cuales se ajusta el currículo de las carreras. Principalmente se responsabiliza a las instituciones de educación superior, como las encargadas de esta formación profesional, pero también se puede ir ajustando por medio de programas, cursos y experiencia (Martelo y et al., 2017).

De acuerdo con Martínez, Rosales y Carrillo (2016) el perfil profesional permite conocer si una determinada persona está calificada para ocupar un cargo laboral. Son unas actividades específicas y propias de cada profesión, que se definen de acuerdo con el sector, al propósito, funciones. Este perfil debe ser dinámico y articulado a productos medibles, y para su definición, se deben validar algunas variables como el campo ocupacional, demanda académica, competencias específicas y generales, la fundamentación y los roles.

Ahora, dentro de este perfil se cuenta con algunos puntos a considerar, y analizando la disciplina del Trabajo Social, se ha querido concentrar en la importancia y reconocimiento de las habilidades blandas en esta profesión. De las cuales se mencionan que tienen su origen en el año de 1972, conceptualizadas como aquellas que permiten al individuo tener un desenvolvimiento de la mejor forma posible en su entorno, lo que le permite

enfrentar de mejor manera las dificultades inesperadas en varias situaciones (Ossa Velázquez, 2022).

En el contexto de los profesionales en Trabajo Social se sabe que estas habilidades adquieren una importancia significativa ya que en su día a día se relacionan con diferentes grupos de individuos. Es decir, la presencia de estas habilidades le va a permitir a este profesional desenvolverse de manera íntegra en su quehacer. Por tanto, se debe buscar el fortalecimiento y promoción de estas habilidades para un mejor desarrollo en la intervención de esta disciplina del Trabajo Social (Burgos & Oneto, 2012).

Estos profesionales ofrecen un enfoque humanista e intervienen sistémicamente, considerando los aspectos éticos y un adecuado criterio competitivo. Y entre las numerosas tareas que tiene el trabajador social se encuentra su correcto desempeño, para lo cual requiere de estas habilidades socioafectivas necesarias para el accionar frente a las exigencias y situaciones desafiantes de la propia profesión (Guerra-Báez, 2019).

De esta manera se va observando la relevancia que posee el desarrollo de las habilidades blandas ya que cuentan con una función instrumental que se relaciona con la adaptación a un mundo y un entorno que se encuentra en un constante cambio (Rojas Torres, 2023). Pudiendo incluir en este tipo de habilidades, las interpersonales, intrapersonales y directivas, siendo todas estas muy requeridas desde los especialistas de recurso humano en las organizaciones (Córdova Alayo et al., 2021).

### **1.1.2. Antecedentes Investigativos**

La relevancia del perfil profesional, es para que cada profesional cuente con las competencias, conocimientos y habilidades pertinentes para cada carrera y quehacer diario. La eficacia de cada trabajo dependerá justamente de estas habilidades duras, de la experiencia, los logros, conocimientos y habilidades blandas, que son esos atributos interpersonales que se muestran al interactuar con otros. Esto se ajusta a cada carrera y ciencia, y se recomienda que este perfil sea definido entre todos los actores educativos y laborales.

Para resaltar la importancia de generar y enriquecer estas habilidades en el campo del Trabajo Social, se han recopilado algunos estudios a nivel internacional de diferentes actores, para conocer los resultados y objetivos que han persiguido desde diversos estudios. Y poder determinar también los avances y vacíos que existen sobre el tema del desarrollo de las habilidades blandas en este sector.

El primer estudio que se analizó fue realizado en España, denominado *“Habilidades blandas desde el contexto de la Cuarta Revolución Industrial en practicantes de Psicología”* estudio que fue desarrollado por Salamanca, González y Martínez (2023) con el fin de ver la importancia de estas habilidades que se vinculan con los rasgos de personalidad, saberes y competencias socioemocionales. Fue desarrollado desde una metodología cualitativa, y un perfil fenomenológico de algunos estudiantes de esta carrera de una revisión documental.

Como resultados se conoció que concretamente a estas carreras sociales, les facilita el fortalecer estas habilidades para intervenir con las personas, las familias, para mostrar sensibilidad. O el hecho de poder trabajar con otros

profesionales, que gestionen de manera correcta su tiempo, que tengan inteligencia emocional y que impacten en el desarrollo de las personas. Que puedan hacer reflexiones sobre situaciones, que puedan tomar decisiones, conocerse a uno mismo, reconocer puntos fuertes y débiles. Y todo esto les permite también ser creativos, innovar y ponerse en los zapatos del otro (Salamanca, González, & Martínez, 2023).

Una segunda investigación de España, fue la desarrollada por Sánchez y Hernández (2022) con el título “*Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios*”. Su fin fue realizar una revisión documental sobre los jóvenes universitarios y su búsqueda de empleo con las habilidades que poseen. Para lo cual se apoyó en una metodología de nivel descriptivo.

Dando como resultados que este ámbito universitario es el lugar idóneo para el éxito profesional, para que los estudiantes cuenten con las habilidades necesarias. Remarcando como principales habilidades, la comunicación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo y toda la innovación y ajuste a las nuevas tendencias. Son justamente estas habilidades las que diferencian al ser humano de la tecnología, ya que es algo que no puede ser copiado, las emociones y esa resiliencia humana (Sánchez & Hernández, 2022).

También desde la región de México, se presenta el estudio realizado por Vallejos (2019) sobre “*Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte Sac Filial*” se desempeña mediante el objetivo de determinar la influencia que tienen las habilidades blandas sobre el desempeño del personal objeto de estudio. Este estudio fue en base a una investigación con metodología cuantitativa de nivel explicativa con el fin de

conocer la influencia de la variable principal que es las habilidades blandas, además se apoya mediante la técnica de la encuesta para explorar hechos subjetivos y opiniones públicas. En base a ello, sus resultados se expresan en que las habilidades blandas que tienen los colaboradores es principalmente la empatía y la motivación de ellos mismos, así también sobre las habilidades sociales que se desarrollan en base al desempeño laboral del personal.

Y de esta manera se llega a América Latina, donde se tienen estudios desde diferentes regiones. Desde Perú, como la investigación de Veliz (2021) sobre el *“Aprendizaje basado en proyectos y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del primer ciclo de una universidad privada de Huancayo”*, realizada en Perú tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre lo que es el aprendizaje basado en los proyectos y el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de primer ciclo universitario.

Dentro de esta investigación se presenta que los proyectos tienen relación directa en el desarrollo de las habilidades blandas para el profesional, además de que se ha estudiado entre varias variables que contribuyen al desarrollo de las habilidades blandas utilizando teorías como la metodología de los proyectos propuesta por Michael Knoll quien señala que las habilidades blandas son el producto del movimiento progresista en la educación, empezando a finales del siglo XIX en los EEUU (Veliz Nieto, 2021).

Un siguiente estudio desde la localidad de Perú, denominada *“Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén”*, parte del análisis de algunas teorías importantes. Por ejemplo, la de: Sternberg, que trata la teoría de la inteligencia exitosa, seguida de la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato y la teoría de la inteligencia emocional de Goleman.

En base a ello en el estudio se contextualiza que existen habilidades blandas y que las mismas impactan en el desempeño laboral en esta institución. Esto fue determinado con la aplicación de una prueba elaborada y validada por expertos, tomando en cuenta dimensiones e indicadores centrados en el tema de estudio. El mismo que fue de tipo correlacional y diseño no experimental aplicado a 44 integrantes. Obteniendo en sus resultados que el desarrollo de las habilidades blandas y el desempeño laboral, intervienen de manera recíproca en la institución objeto de estudio (Castillo León, 2019).

En el caso de Colombia, se tiene un estudio denominado "*Competencias profesionales del trabajador social en la administración de justicia civil*". Sus autores Fino y Mora (2019) reconocen que estos profesionales sociales tienen que contar con ciertas habilidades, valores, actitudes, capacidades y principios para responder a los desafíos constantes del contexto social. Así se cumple con el objetivo de resaltar la importancia de este ejercicio profesional social y adquirir un carácter de expertos.

A través de una revisión documental, se obtuvo como resultados que el trabajador social debe comprender la complejidad de las diferentes realidades sociales, promocionar la participación social, defender derechos, acompañar para garantizar justicia, ser ético, reflexionar sobre la acción. Justamente en el campo jurídico, el trabajador social se diferencia de los otros profesionales por su dimensión social, por la forma en que se vincula con las personas. Todo esto lo convierte en un agente que garantiza procesos, que corrobora pruebas y concede celeridad a las intervenciones (Fino & Mora, 2019).

Al igual que la investigación en Colombia: "*Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral*", de las autoras Romero, Granados, López y

González (2021). Fue una investigación de enfoque cualitativo, documental, basada en revisión documental para alcanzar el objetivo de identificar estas habilidades blandas en el campo educativo que posteriormente servirán para lo laboral. Obteniendo como resultados, que estas habilidades se deben aprender constantemente, que es un importante indicador del éxito de los profesionales, que impacta en sus relaciones interpersonales. La situación con estas habilidades es que no se enseñan académicamente o de forma explícita, sino que se van adquiriendo con el diario aprender, con las prácticas, con observar el entorno. Por tal motivo, se impulsa a que cada docente debe promover estas habilidades, en especial desde las disciplinas de las ciencias sociales, sin subestimarlas.

Y desde Ecuador se cuenta con cuatro estudios. El primero fue un estudio realizado por García & Córdova (2020) sobre la *“Descripción de competencias técnicas y blandas para el ejercicio profesional de un psicólogo del trabajo en medianas empresas de la ciudad de Cuenca”*. Se desarrolla sobre conocer el perfil del profesional en el trabajo, y las modificaciones que ha tenido según los requerimientos hasta la época actual, si ha influido las brechas en sus cambios, para ello los investigadores han aplicado el método cualitativo con informaciones llevadas a cabo por entrevistas semiestructuradas y revisión documental de profesionales egresados, los resultados han sido positivos, ya que los resultados fueron que han podido desarrollar habilidades blandas como las de comunicación asertiva, creatividad, gestión de emociones, gestión del cambio y adaptabilidad iniciativa, y más habilidades que puede favorecer a futuro.

Así también la investigación como la de Espinoza et al. (2020) sobre *“Habilidades blandas en la educación y la empresa: mapeo sistémico”*, también

habla sobre la buena actitud, pensamiento crítico, el manejo del tiempo, que forma parte adicional de las habilidades blandas, que, aunque no son los únicos dentro del ser humano, son aptitudes que permiten interactuar con sus semejantes dentro de un ambiente laboral y así debatirse ante la sociedad. Dicha investigación además proporciona la revisión de aspectos que son necesarios tanto a nivel educativo como empresarial, gracias al mapeo sistémico en el que se revisa documentos, artículos y demás investigaciones. Además, se llega a concluir que Ecuador y Chile han sido los países que le dan más importancia a estos temas, ya que lograron diferenciar de forma asertiva lo que son las habilidades blandas y las habilidades duras.

Desde Álava, Rodríguez y Párraga (2017) se tiene el estudio *“El perfil profesional de los trabajadores sociales del siglo XXI”*. Para esto se apoyó en una metodología bibliográfica que determinó varios puntos sobre esta ciencia social. Primero se reconoció que el TS debe cumplir con funciones preventiva, de atención directa, de docente, de planificación, mediador, supervisor, y evaluador. Y se debe apoyar en valores y cualidades como una vocación de servicio, debe saber motivar, tener un don de gente, mostrar madurez emocional, vencer dificultades. Todo esto le permite a la vez intervenir en áreas como la salud, educativa, familiar, empresarial, de justicia y social en general. En general, este profesional tiene una orientación hacia la acción, por lo que deben estar debidamente formados para enfrentar las patologías del mundo.

Y se finaliza con la investigación de Chávez & Fuentes (2022) sobre *“Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral”*, en la señala principalmente que estamos en una sociedad que experimenta cambios constantes en los que requiere de profesionales con

actitudes y aptitudes para la solución de problemas que se vayan presentando en su entorno. En este sentido su investigación se basa en una revisión documental exhausta sobre temas relacionados a las habilidades blandas y habilidades duras, sosteniendo que son de gran importancia para el beneficio de la sociedad. El autor además propone la idea de que tanto las habilidades blandas como las habilidades duras son una unidad curricular en la formación integral de profesionales y futuros profesionales de diferentes áreas.

## **1.2. Definición del Problema**

El presente problema de estudio, se ha definido ejecutarlo en el año 2025, partiendo desde la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en Ecuador. Y la importancia de realizarlo es porque se comprende que la actualidad, los profesionales en Trabajo Social enfrentan crecientes exigencias del mercado laboral que no solo incluyen conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas, como la empatía, la comunicación y la adaptabilidad.

Es por esto por lo que este estudio se centra en conocer las características que debe cumplir el perfil profesional de los trabajadores sociales, enfocándose en las habilidades blandas. De acuerdo con la Corporación Alemana GIZ (2020) un perfil profesional es ese resultado de aprendizaje que adquiere una persona para cumplir con las responsabilidades en una determinada carrera. Se caracteriza por incluir competencias presentes y previsiones para cambios en el futuro, abarca todas las dimensiones de competencia profesional, trasciende las habilidades personales y los procedimientos específicos de una empresa.

Pero este perfil profesional se ajusta a cada disciplina y requerimiento del campo laboral. Se tiene que cumplir con ciertos descriptores que permitan aplicar todos los saberes profesionales y conocimientos. Con esto cada individuo podrá mostrar sus habilidades, resolver problemas, analizar información, tener mayor autonomía y responsabilidad, comunicarse y mantener sus interacciones sociales. Así como niveles de cualificación, alcance, sectores a los que se puede integrar, competencias y habilidades concretas en cada caso (Corporación Alemana GIZ, 2020).

Dentro de lo que corresponde al perfil profesional del Trabajo Social, lo que principalmente se ha considerado en este estudio, en estos profesionales, son las habilidades blandas. Las cuales de acuerdo Zambrano, Vallejo y Tafur (2023) son todas las que se observan en la interrelación entre las personas, las que permiten que un profesional haga frente a una situación polémica, tener éxito en todas las tareas que se emprenden. En otras palabras, es el saber ser, por lo que estas habilidades deben ser una prioridad de parte tanto de los docentes en formar en los estudiantes, y de los mismos alumnos en desarrollarlas.

También estos autores determinan que este tipo de habilidades son un complemento del perfil profesional de los estudiantes, y son necesarias para el campo de trabajo e incluso para su vida social. El recibir una educación formal no solo incluye conocimientos teóricos o habilidades duras como se las conoce, sino ir más allá de cualificaciones académicas que ahora las empresas ponen como un requisito. Y de manera lógica, estas habilidades deben estar presentes en primer lugar en los docentes que las imparten, permitiendo una enseñanza integral que prepare a los estudiantes para los cambios en el mercado y enfrentarse a los retos (Zambrano, Vallejo, & Tafur, 2023).

El autor De La Ossa (2022) las define como las habilidades socioemocionales o las que sirven para la vida. Y tienen sus inicios desde tiempos de Platón o Sócrates, o desde el Corán, por lo que son consideradas como las habilidades orientadas para el bien. Hasta ahora se las busca en los profesionales ya que permiten procurar las relaciones sociales, el desarrollo integral y el poder encajar en la sociedad global.

Entre las habilidades blandas que más se busca en los profesionales es la comunicación efectiva, la empatía, el que puedan trabajar en equipo, la negociación, el liderazgo, la escucha activa y el que puedan dar solución a problemas. Es importante que se puedan adaptar a las condiciones del mercado, que tengan inteligencia emocional, pensamiento crítico, que gestionen las situaciones estresantes, que muestren resiliencia, que tengan confianza en sí mismo y automotivación (Ortega, 2016).

Pero también se tiene un marco que analiza estas habilidades y se las clasifica en otros grupos. Teniendo unas que son de apertura a nuevas experiencias, que significa que la persona sea abierta, creativo, poco convencional y con muchos intereses. O las habilidades de responsabilidad, que se orienten a objetivos, que sean ambiciosos, éticos. Las habilidades de extraversión, que sean extrovertidos, enfocados hacia el mundo exterior. Las de afabilidad, que es el cooperativismo, empáticos, flexibles y modestos. Y por último, las de estabilidad emocional, que permiten esa consistencia en la personalidad, regulando casos de impulsos, ansiedad y hostilidad.

Estas habilidades pueden ser requeridas en todas las profesiones, pero es verdad también que unas pueden importar más que otras de acuerdo con la necesidad y requisitos de cada puesto. Ahora, si estas se analizan desde el

Trabajo Social, existe una imperiosa necesidad de que estos profesionales desarrollen las mismas, ya que ellos se dedican a asistir a las personas, a enfrentar desafíos. Se tiene muchas exigencias con sus intervenciones y con la complejidad del sector social actual.

Tal como indica el Saint Augustine College (2022) el trabajador social debe aprender a comunicarse, tanto con su equipo de profesionales, como con sujetos de intervención. Esta comunicación debe ir de la mano con empatía, amabilidad, y con la escucha activa. Ayuda mucho también la gestión del tiempo, que puede ser muy importante en la actuación en determinados casos. La empatía, el estar presentes con las personas, reconocer el dolor en los otros, tener pensamiento crítico, ser abierto.

La organización INDEED (2025) de orientación profesional, define que las habilidades necesarias para un trabajador social también deben incluir organización, el que pueda distribuir las tareas de manera adecuada, optimizar la jornada de trabajo. Tener abogacía, que es la gestión de todos los recursos y servicios necesarios para las personas, el perseguir justicia, derechos, protección. El que puedan establecer límites, que muestren profesionalidad, con un marco metodológico y ético.

El enfoque en estas habilidades ahora surge debido a que los estudiantes se enfrentan a un mundo con convergencias físicas, digitales y sociales, así como a múltiples cambios y tendencias en el sector laboral. Y que las respectivas empresas no solo quieren profesionales con conocimientos científicos o técnicos, sino que también necesitan personas que puedan hacer frente a crisis, que superen retos emocionales y que atiendan en realidad las necesidades de los clientes, de las personas que asisten (Gómez, 2019).

Y debido a su importancia también las empresas asumen un rol esencial en su adquisición, ya sea por parte de capacitaciones o en su diario labor, ya que son ellas quienes se benefician de la preparación de sus trabajadores. Todo esto es esencial en el mundo globalizado que se tiene en la actualidad, y en los requisitos que exigen las empresas. El problema radica en que no todos los profesionales, universidades o países cuentan con estos profesionales con una formación integral. En el mismo estudio de Gómez (2019) destaca que América Latina es la región con más escasez de estas competencias, y debido a esto, es que los niveles de economía informal también son más altos en estos países. Son justamente las habilidades socioemocionales las más valoradas por las empresas, pero las que menos son desarrolladas en los profesionales.

Tal como menciona Medina (2024), cuando el profesional no cuenta con estas habilidades blandas en su formación, se tiene una restricción en su desarrollo social, se limitan sus oportunidades laborales y tener éxito en sus trabajos. Esto se debe a que estas habilidades permiten la relación social entre las personas, el poder manejar las emociones, tomar decisiones, establecer objetivos, enfrentar situaciones y ser creativos con soluciones.

Lo complicado puede ser que este conglomerado de actitudes particulares en la persona, son propias en cada ser humano, son diferentes y se desarrollan en diferentes niveles y ámbitos. A diferencia de las habilidades duras que se pueden conocer por notas o resultados académicos, las blandas se perciben cuando el trabajador interactúa con sus pares, cuando demuestra inteligencia emocional, cuando tiene pensamiento crítico o puede dar solución a problemas cotidianos de su trabajo (Medina, 2024).

Así como el hecho de que los centros de educación formal ofrezcan un adecuado proceso formativo para sus estudiantes. Que se busque potenciar todas las dimensiones del ser humano, que se incluya la parte cognitiva, comunicativa, ética, corporal, social, política y afectiva. Y algo esencial, es que se enseñe con un propósito, con orientación, con una intención, compartiendo una cultura, una sociedad y un contexto. Apoyando este proceso también de parte de cada estudiante, ya que la universidad no es el único espacio que modela al ser humano (Universidad Católica de Córdoba, 2008).

En definitiva, todo profesional requiere el desarrollo de una formación integral, con habilidades cognitivas, interpersonales, emocionales, tecnológicas. Es decir, habilidades duras y blandas que cuente con todos los conocimientos necesarios para desempeñar su profesión, así como interrelacionarse con las personas de su entorno laboral. Y concretamente los trabajadores sociales requieren de estas habilidades, debido a su constante contacto y vinculación con personas, en especial con grupos vulnerables o de atención prioritaria. Esto les permite comprender las necesidades de las personas, establecer relaciones de confianza, transmitir información de manera clara y empática, resolver problemas, trabajar con otros profesionales y ser íntegro en todo su quehacer.

### **1.3. Preguntas de Investigación**

#### **Pregunta General**

¿Cuál es el perfil profesional requerido por el mercado laboral para trabajadores/as sociales, con énfasis en las habilidades blandas, a través del análisis de vacantes laborales y su contraste con el perfil de egreso de la carrera de Trabajo Social?

## **Sub preguntas**

- ¿Cuál es el perfil profesional requerido para vacantes de Trabajo Social publicadas en plataformas de reclutamiento?
- ¿Cuáles son las dimensiones de los requerimientos para profesionales de Trabajo Social, diferenciando conocimientos técnicos, habilidades blandas y experiencia laboral?
- ¿Cuáles son los requerimientos del perfil profesional demandados por el mercado laboral con el perfil de salida de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Analizar el perfil profesional requerido por el mercado laboral para trabajadores/as sociales, con énfasis en las habilidades blandas, a través del análisis de vacantes laborales y su contraste con el perfil de egreso de la carrera de Trabajo Social, con la finalidad de generar insumos que sirvan para la formación de profesionales de Trabajo Social.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Levantar el perfil profesional requerido para vacantes de Trabajo Social publicadas en plataformas de reclutamiento

- Clasificar las dimensiones de los requerimientos para profesionales de Trabajo Social, diferenciando conocimientos técnicos, habilidades blandas y experiencia laboral.
- Confrontar los requerimientos del perfil profesional demandados por el mercado laboral con el perfil de salida de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

#### **1.4. Justificación**

Este estudio se fundamenta en el análisis de vacantes laborales como insumo para identificar las competencias más valoradas en el campo profesional actual, y así poder generar insumos para la mejora curricular de la carrera de Trabajo Social. Y tiene como finalidad alinear los contenidos formativos con las exigencias actuales del mercado laboral, asegurando que los futuros profesionales estén debidamente preparados para enfrentar los desafíos y desempeñarse eficazmente en distintos contextos laborales.

La relevancia de este trabajo radica en su contribución al fortalecimiento del perfil profesional de los trabajadores sociales, promoviendo una formación integral que potencie su empleabilidad y capacidad de adaptación a las demandas del entorno profesional. Además, este análisis no solo enriquece la formación individual, sino que también ofrece insumos para la mejora continua de los programas educativos, permitiendo una actualización constante en función de las necesidades reales del mercado.

Esto se ajusta además a la alta competencia del mercado laboral, así como a los cambios y nuevas tendencias que van surgiendo en cada profesión. Y

mucho más si se analiza el sector del Trabajo Social, donde es fundamental por toda su interacción humana permanente, porque le permite resolver problemas, adaptarse a los diferentes contextos y ámbitos de trabajo. Permitiéndole trabajar con un equipo interdisciplinario, lidiar con dilemas éticos y mostrar integridad.

Como uno de los componentes principales del perfil profesional, se tiene a las habilidades blandas, que tal como confirma Contreras (2021) son una combinación de aptitudes, capacidades, todas las cuales mejoran el ambiente de trabajo, dan un valor agregado al momento de formar equipos y cumplir metas. Estas habilidades permiten que los trabajadores se adapten a los cambios, que sean empáticos, que sean competitivos, líderes, que se desenvuelvan de manera positiva con todos. Se menciona incluso que el 85% del éxito laboral proviene directamente de estas habilidades.

En cuanto a la importancia social de esta investigación, la principal razón de estudiarla es porque los estudiantes y profesionales de Trabajo Social se verán beneficiados con el desarrollo de un adecuado perfil profesional, con una mejor empleabilidad y adaptación a los mercados laborales competitivos. Todo esto se refleja en la capacidad de las universidades en formar profesionales más competentes y comprometidos, capaces de generar un impacto positivo tanto en las organizaciones como en las comunidades en las que trabajan. Al potenciar estas competencias, se busca no solo mejorar las oportunidades laborales, sino también contribuir al desarrollo de prácticas más inclusivas y efectivas en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Siguiendo en el aspecto social, también se debe mencionar los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS. Desde la ONU (2015) se tiene el cuarto objetivo, que trata de garantizar que todas las personas tengan acceso a una educación de

calidad, inclusiva y equitativa, así como que todos cuenten con las oportunidades de aprendizaje durante toda su vida. Se habla de superar desafíos, de que la educación sea accesible para todos, que se incluyan las zonas marginadas y que esto permita mejores oportunidades laborales en su futuro. Esto se logra también con el apoyo de los gobiernos en tener como prioridad el tema de la educación, ya que esto a la vez reduce niveles de pobreza, mejora la calidad de vida y el bienestar.

Su aporte académico es vincular con una línea de investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil UCSG. Esta institución tiene unos dominios de investigación que ubica cada estudio en su respectivo sector de interés. Considerando este trabajo de investigación dentro del dominio de las dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia al vincularse con los derechos humanos y la actoría social. También se puede incluir la línea de economía para el desarrollo social y empresarial, ya que con estas habilidades y su formación integral se tiene mejores modelos de desarrollo, ética y responsabilidad en la profesión.

Por último, se considera la relación de la carrera de Trabajo Social con este tema de estudio. Donde se observa una vinculación directa ya que con esto los estudiantes, futuros trabajadores sociales, cuenten con un perfil profesional completo, incluyendo en especial las habilidades blandas adecuadas para su quehacer profesional en el futuro. Que cuenten con la debida preparación y aprendizaje para enfrentar todos los desafíos de su intervención y las complejidades en los contextos sociales.

## **CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1. Marco Conceptual**

#### **2.1.1. Perfil Profesional**

Este perfil profesional se reconoce como las competencias, aprendizajes y resultados que tiene una persona al asumir un trabajo, y todas las responsabilidades que esto significa. Este perfil puede incluir desde habilidades socioemocionales, profesionales, la forma de ejecutar un trabajo, experiencia y el cumplimiento de estándares para ocupar determinadas ocupaciones. Y según la metodología que sigue esta corporación, se dice que este perfil tiene los siguientes descriptores de acuerdo con la Corporación Alemana GIZ (2020):

- Saberes disciplinarios y profesionales: es toda la parte teórica, conceptos, técnicas, los campos disciplinares de cada profesión, desde la epistemología, axiología.
- Aplicación de conocimientos, información, análisis y solución de problemas: es la habilidad de analizar la información de manera crítica, abordar situaciones, buscar soluciones en tiempos complejos y proponer medidas innovadoras.
- Autonomía y responsabilidad: tanto a nivel personal, social y profesional, es la capacidad de tomar decisiones, considerando consecuencias e impactos en distintos contextos, el saber gestionar el aprendizaje.
- Comunicación: tener argumentos, transmitir mensajes ante diferentes grupos de personas, ser preciso, riguroso, usar el lenguaje de manera apropiada.

- Interacción social: como ser humano se tiene relaciones sociales con otros, y se tiene una gran diversidad de colaboradores en una empresa, por lo que se debe incluir en grupos multidisciplinarios para cumplir con su trabajo, debe involucrarse de manera activa y alcanzar de esta manera los objetivos.

Entonces de acuerdo con la disciplina, se tendrá un nivel de desarrollo en cada estudiante. Por ejemplo, se debe considerar los conocimientos generales que deben adquirir, si conocen protocolos, técnicas, nivel de especialización, principios científicos, si puede seguir directrices, si cumple con jornadas, si se desenvuelve de manera coherente, si asume un comportamiento profesional, si participa en equipos, se expresa con claridad, si aporta a la cultura organizacional, si respeta a sus compañeros, si aplica las normas legales, reglamentos, si se hace responsable de sus actos, si actúa con seguridad, si cumple criterios (Corporación Alemana GIZ, 2020).

Así como Moreno y Marcaccio (2014) determinan también que el perfil profesional es un producto que se obtiene de toda la experiencia educativa, o de las propias características de una persona. Son las características que se requiere en un profesional, ese conjunto de conocimientos, de actitudes y habilidades. Y se dice que es responsabilidad de las instituciones educativas el crearlo, el cual debe satisfacer las demandas del mercado laboral.

García, Vera y Ronquillo (2023) vinculan este perfil profesional con el desempeño laboral que pueden tener los sujetos en sus respectivos empleos. Comprendiendo que toda organización buscará el personal respectivo que cubra sus requisitos en cada puesto, aunque también reconocen que las personas

deberán seguirse preparando y ajustando este perfil, por medio de capacitaciones y talleres que permitan un crecimiento profesional.

La importancia de este perfil es porque muchas veces las vidas de las personas dependen de este conocimiento, habilidad y experiencia de cada profesional. Se dice que este perfil, es la manera en que los estudiantes responden a la actualidad de la sociedad líquida, y a todas las realidades sociales a las que se enfrentan. Y además de los conocimientos teóricos y técnicos, se debe considerar la conducta de estos profesionales, los valores y el saber enfrentar dilemas éticos (García, Vera, & Ronquillo, 2023).

Ya considerando el perfil profesional que debe tener el trabajador social, se menciona a los autores Álava, Rodríguez y Párraga (2017) quienes hacen hincapié en las transformaciones y problemas emergentes que se tiene en la actualidad, por lo que estos profesionales deben ampliar sus conocimientos, valores, metodologías y actitudes para tener un mejor desempeño. El perfil profesional en este caso debe permitir que ejecute acciones de prevención de atención directa, de planificador, de ser docente, de realizar una promoción social, de mejorar las capacidades de las personas y su empoderamiento, que sea mediador entre partes, que ejecute control en los servicios sociales, que evalúe resultados de intervenciones, que investigue, que ejecute planes, programas, que sea un gestor de recursos.

El fin es que sean competentes ante todos los problemas y demandas sociales, ya que ejercen su rol en el sistema sanitario, educativo, laboral, en lo social, en la familia. Tiene que mostrar una habilidad para motivar, mostrar madurez emocional, que tenga ese empuje para vender dificultades y barreras, y que tenga ese don de gente, siendo catalizadores del cambio (Álava,

Rodríguez, & Parraga, 2017). Con esto se comprende que hay una diferencia entre lo que las universidades preparan a sus estudiantes y el perfil de empleabilidad que exigen las empresas en su sector, enfocándose este estudio en este punto, en el perfil profesional que se espera en los estudiantes egresados.

### **2.1.2. Habilidades Blandas**

Estas habilidades blandas han sido investigadas por diferentes autores, pero en este caso se definen desde 5 estudios. Teniendo como una primera referencia a Zambrano, Vallejo y Tafur (2023), quienes mencionan que la formación que se da en las universidades no solo debe ser teórica o académica, sino que debe abarcar el fomento de estas habilidades interpersonales que le permita tener la correcta conducta frente a su trabajo. Es el saber ser, que permite la relación con el entorno y con otros, y de acuerdo con su clasificación y estudio, se tiene las siguientes:

- Autoestima: es la valoración que cada persona tiene sobre sí mismo, que se va adquiriendo y formando a lo largo de la vida, por experiencias, pensamientos y emociones vividas.
- Resolución de conflictos: es importante manejar estas situaciones que son constantes en la vida humana y profesional, y hay que saber lidiar con emociones en estos momentos de violencia, mitigando agresiones y sabiendo responder a estos conflictos. Se debe mostrar asertividad, saber escuchar, ser solidario, esforzarse y comprometerse a mejorar relaciones.
- Empatía: es saber ponerse en el lugar del otro, entender sus problemas y emociones.

- Creatividad: es esa innovación que le permite crecer y desarrollarse, mostrando un lado artístico, dando soluciones, siendo extrovertidos.
- Motivación: son los impulsos para satisfacer necesidades, alcanzar metas o superar adversidades.
- Trabajo en equipo: permite alcanzar objetivos de la mano con otras personas, teniendo mejores resultados.
- Habilidades de comunicación: con la facilidad de compartir información, de transmitir, recibir y retroalimentar, mejorar relaciones y hasta defenderse de manera asertiva.
- Competitividad laboral: ejecutar las tareas de manera que se logren resultados eficientes y productivos.
- Responsabilidad: mostrar integridad en el trabajo, conducirse de manera organizada y honrada.
- Adaptabilidad: habilidad para reaccionar ante situaciones imprevistas, ir formando resiliencia a los cambios.

Por otro lado, se tiene al autor De la Ossa (2022), quien las define como habilidades socioemocionales y que son necesarias para la vida misma, para el desarrollo, para interrelacionarse, manejar emociones. Con su correcto manejo se convierten en herramientas efectivas para potenciar otras habilidades del profesional. Son atributos que van desde la emoción, pero también desde lo cognitivo, que permite comprender consecuencias, manejar estrés, ira, frustración, tomar decisiones, tener pensamiento crítico, autoevaluarse. De acuerdo con este autor, en cambio estas habilidades se dividen en tres grandes grupos:

- Habilidades cognitivas: permite solucionar problemas, comprender tareas, interpretar situaciones, pensamiento crítico, toma de decisiones, autoevaluación, disciplina, habilidad de análisis.
- Habilidades interpersonales: van desde la comunicación, escucha activa, negociación, confianza, cooperación, empatía, interacción positiva.
- Habilidades para el manejo emocional: reconocer y controlar las emociones que impactan en el comportamiento y estado de ánimo.

Desde una institución universitaria, comprende que las habilidades blandas más recurrentes son las siguientes, Institución Universitaria POLI Politécnico Grancolombiano (2024):

- La comunicación, en todas sus expresiones, formal, informal, oral, escrita, en todos los niveles. La cual se apoya con la escucha activa, la empatía y habilidades para solucionar problemas o para negociar con otras partes.
- El trabajo en equipo, que permite alcanzar los objetivos de manera más eficiente, con motivación, gestionando proyectos y adaptándose a los cambios del entorno.
- La resolución de problemas, que permite trabajar en situaciones complejas, en crisis, poder tomar decisiones, presentar soluciones y trabajar bajo presión.
- La inteligencia emocional, que es ese autoconocimiento de cada uno, y de los demás, pudiendo regular emociones, manejar estrés y mejores relaciones interpersonales.

- La adaptabilidad, que permite ajustarse a los cambios, tener un aprendizaje continuo, ser flexible a las situaciones y ser resiliente ante los desafíos.
- El liderazgo, que permite inspirar a los demás, saber delegar tareas, tomar decisiones y crear un ambiente positivo.

Y desde Muckerman (2024) es importante señalar estas habilidades en el currículum vitae, de una manera precisa y relevante, mostrando logros, impacto, y que se ajuste al cargo que está buscando cada persona. Según esta autora española, indica que las mejores habilidades consideradas son:

- La adaptabilidad, que ayuda a comprender que una situación puede cambiar en un momento, por lo que debe ser flexible, manejar estrés, seguir instrucciones y adaptarse a nuevas formas de trabajo.
- La colaboración, que permite ese trabajo en equipo, esa empatía con los demás, la comunicación, la tolerancia y mostrar liderazgo.
- Y el pensamiento crítico, como una fuerte competencia que permite hacer las cosas de mejor manera. Esto muestra eficiencia, planificación, observación, iniciativa y una adecuada gestión del flujo de trabajo.

Culminando esta clasificación, se ha considerado para este estudio el aporte del autor Chaudhari (2021):

- Habilidades comunicativas: que integra la importancia de compartir información, de expresarse e interactuar con otros.

- Competencia lingüística: manejando el idioma de manera correcta, en la lectura, comprensión, en las transacciones de negocios de otras lenguas, etc.
- Habilidad conductual: que integra el comportamiento de cada trabajador, incluyendo aspectos como la etiqueta y la cultura.
- Habilidad de conversación: de mantener un diálogo, tanto en mecanismos tecnológicos, como en reuniones presenciales.
- Habilidad para hablar en público: que es la posibilidad de expresarse correctamente ante un gran número de personas, siendo necesario que esto se fomente desde la educación básica.
- Habilidad de gestión del tiempo: de poder planificar las tareas a realizar, cumplir periodos de entrega.
- Habilidad de gestión de medios: controlar la contaminación de información que se tiene acceso, discernir entre lo real y lo falso.
- Capacidad de liderazgo: es el motivar en otros, el dirigirlos hacia objetivos en común.
- Habilidad personal de presentación: es la imagen que se proyecta, la primera impresión, la forma de vestir, de dirigirse y de mostrar confianza.
- Habilidad de actitud positiva: mirar las situaciones con una mirada positiva, no caer en dramas, buscar solucionar y ver los problemas como oportunidades de crecimiento.
- Habilidad de trabajo en equipo: el poder combinar sus conocimientos y habilidades con otros, saber negociar y convencer.
- Habilidad de confianza: cuando muestra dominio sobre el trabajo que hace.

Finalmente, desde los diferentes autores y sus posturas, se puede reconocer que las habilidades blandas que más se repiten son:

- Las habilidades comunicativas
- El trabajo en equipo
- Liderazgo o competitividad laboral
- Resolución de conflictos
- Adaptabilidad
- Inteligencia emocional

Ahora, desde el Trabajo Social, la autora Guillén (2021) se dice que este profesional debe cumplir con habilidades como una comunicación efectiva, que permite solucionar problemas y conflictos entre las partes y sujetos. Todo lo que permita alcanzar el bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas. Es un profesional que se encuentra al servicio de los demás, que está en constante interacción, por lo que debe mostrar un manejo correcto de sus emocionales, debe saber escuchar, tener paciencia, ser tolerante y comprender.

De igual manera, se define que este profesional debe cumplir con habilidades cognitivas, las cuales van desde una correcta toma de decisiones, tener memoria, ser creativo y tener conocimiento legal en cada intervención. Con esto se puede tomar los hechos de cada problema y analizarlo bajo las luces teóricas, psicológicas y sociales. Y esto se conjuga con las habilidades sociales que permite la interacción con otros, poder influir en ellos, pero siempre mostrando respeto (Guillén, 2021).

Estas habilidades blandas, especialmente las comunicativas, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, son clave en contextos donde el Trabajo Social actúa frente a situaciones complejas, vulnerabilidad humana y gestión de recursos, lo cual justifica su análisis desde la demanda laboral.

### **2.1.3. Trabajo Social**

Desde la Federación Internacional de Trabajadores Sociales FITS (2014) se define que el Trabajo Social es una disciplina, profesión que se basa en una práctica de cambio social, que busca fortalecer y liberar a las personas, buscar cohesión. Y todo esto lo hace con valores claros en su formación, como un enfoque de derechos humanos, de justicia social, de respeto a la diversidad y responsabilidad. Este concepto igual se puede dividir en las siguientes partes:

- **Deberes básicos:** lo que busca esta profesión es la transformación social, la liberación y empoderamiento de las personas. Para esto se interviene desde todos los factores culturales, sociales, económicos, políticos y personales que pueden ser esa barrera u oportunidad para el bienestar del ser humano.
- **Principios:** parte desde respetar siempre la dignidad inherente de cada persona, de defender sus derechos, perseguir la justicia social y apoyar la diversidad. Se habla de una responsabilidad colectiva, mejorando relaciones, y promoviendo un bienestar de todas las personas.
- **Conocimiento:** es ese bagaje teórico, metodológico de su profesión. Tener esa base desde las ciencias sociales, la ecología, educación, salud, antropología y otras que permiten ese trabajo co-construido con los usuarios.

- Práctica: es directamente la intervención que cumple el trabajador social con los diferentes grupos sociales y sus entornos. Se reconoce la metodología participativa, el involucrar a las personas, buscar su bienestar, analizar políticas, mejorar autoestima, asesorar, desafiar desigualdades y relaciones opresivas, siempre trabajando desde un enfoque holístico (Federación Internacional de Trabajadores Sociales FITS, 2014).

De acuerdo con Vílchez, Seña y Parra (2018) esta disciplina persigue el fin de apoyar el desarrollo de las interacciones entre el ser humano, persiguiendo el bienestar colectivo y de una manera saludable. Y según su perspectiva, se dice que el quehacer profesional lo hace desde dos componentes que son fundamentales: el primero se trata de la teoría, es decir, los paradigmas y autores que la sostienen; y una segunda es la praxis, es decir los contextos donde se inserta, y en conjunto entre ambas se alcanza el bien común.

Tal vez se tiene algunas controversias, críticas o incluso una invisibilización de su profesión, pero puede deberse a que es reciente, o a que en sus inicios se ajustó a una determinada asistencia y filantropía para alcanzar sus objetivos. Pero ya en el orden mundial actual, se reconoce que esta disciplina busca el desarrollo y cambio social, que pretende ayudar a las personas para enfrentar los continuos desafíos de la vida. Y debido a sus avances, se ha llegado a tener una coherencia entre el saber y el hacer, con buena calidad en sus intervenciones, con una no neutralidad y valores inherentes a su ejercicio profesional (Vílchez, Seña, & Parra, 2018).

Se debe reconocer que la profesión se ha ido actualizando y ajustando a las necesidades de cada época y geografía. Se ha reconceptualizado, hasta llegar a ser una profesión que permite atender problemáticas desde la globalización económica, la invasión de las tecnologías de información, el envejecimiento de las personas, el individualismo, la inmigración, el cambio en políticas sociales y los avances que se tiene en el reconocimiento de los derechos humanos, potenciando los sistemas de protección e implicando mayor responsabilidad desde los diferentes actores sociales (Fernández, 2014).

Para todo esto, el trabajador social está preparado, ya que cuenta con una formación desde los derechos humanos, la intervención familiar, la planificación de servicios sociales, el asesoramiento en políticas sociales, la comunicación, la cooperación internacional, la prevención, el peritaje social y otras gestiones de recursos. Y todo esto, porque es una profesión que busca potenciar las habilidades y recursos propios de la sociedad para atender sus problemas. Es decir, que esta ciencia permite intervenir en crisis y emergencias, pero de una manera sistematizada, racional e intencionada. Comprendiendo que su objeto es el hombre que se encuentra en un sistema de entornos que puede generar conflictos, que desde la misma sociedad y sus formas de producir se genera contradicciones y se debe reconocer la génesis de los problemas (Fernández, 2014).

Comprender el quehacer del Trabajo Social permite contextualizar los requerimientos que las vacantes laborales exigen, los cuales deberían estar en correspondencia con la formación profesional y las habilidades de estudiantes egresados/as. Esto se relaciona con términos de empleabilidad que tenga el sector, teniendo el trabajador social que adaptarse a las lógicas de estas

demandada, y comprender la brecha o convergencia que existe entre esta carrera social y los requisitos de las empresas.

#### **2.1.4. Mercado Laboral**

También conocido como mercado de trabajo, donde se conjugan las relaciones entre empleadores, trabajadores y organizaciones. Cumple con la misma estructura que un mercado común, es decir, que se compone de vendedores, que en este caso se refiere a las personas que ofertan sus conocimientos, habilidades y capacidades. Mientras que la otra parte la compone los compradores, que son las empresas que requieren contratar a personas para alcanzar sus objetivos. Y desde estas dos partes, se genera transacciones, ese intercambio que se puede establecer en un contrato laboral, y se establecen valores, que se convierten en los sueldos o salarios (Jiménez, 2015).

O desde la autora Gil (2016) se reconoce que este mercado laboral es diferente a uno clásico que solo intercambia productos y servicios. En este mercado, no se tiene un equilibrio en la competitividad, no se puede fijar precios a un bien, a pesar de que existen leyes para fijar salarios o sindicatos de trabajadores para exigir sus derechos. También se dice que, en este mercado, la relación entre vendedor y comprador, la relación es estable, no es breve, sino que se mantiene en el tiempo, aunque esto puede variar según el contrato de trabajo o las condiciones de trabajo que retengan al empleado. Este mercado cuenta con una legislación propia, con normas específicas que se pueden generar en cada organización. Se dice que este mercado puede tener desequilibrios entre oferta y demanda, ya que pueden estar grupos totalmente

desempleados de manera permanente, afectando en este caso no solo a una persona, sino a un sistema familiar completo.

Y desde un estudio de Meneses, Córdova y Aguirre (2021) se analiza la realidad del mercado laboral ecuatoriano. Lo que primero se indica es que de acuerdo con la calidad de este mercado se define el bienestar de una sociedad completa, así como de un nivel de ingresos económicos que perciben las personas, y con esto poder cubrir otras necesidades básicas. Y para una mejor comprensión se analizan siete hechos estilizados del mercado:

- Existe una capacidad débil para crear empleos de calidad, lo cual limita el aprovechamiento del crecimiento en la población. Es decir, que se aproveche los cambios en los grupos etarios que están en edad de trabajar, lo cual reduce la población dependiente en los hogares. Para aprovechar esta situación y alcanzar un crecimiento económico, se debe tanto mejorar la educación, la competitividad, como una adecuada oferta laboral.
- Se tiene una población con incremento de las personas adultas mayores y una reducción en los niños. Esto presenta desafíos en las pensiones para los jubilados, ya que este sistema debe cubrir más demanda.
- Existe una mayor tasa de participación laboral en el país, pero lo hacen desde la informalidad, con barreras en grupos vulnerables como las mujeres, en especial en las zonas rurales.
- Con un escenario de economía desacelerada, se ha fomentado el empleo no adecuado en el mercado. Aquí se tiene tanto el subempleo, el empleo no remunerado, la informalidad, todo lo cual no incrementa los ingresos del Estado.

- Brechas de género, persiste la diferencia entre el acceso a un empleo formal entre los hombres y mujeres, a pesar de que ellas cuenten con un mejor nivel educativo.
- En este país, las empresas se enfrentan a una fuerte legislación y garantías que deben cumplir para sus trabajadores. Se tiene altos costos de contratación y despido, define salarios mínimos, seguridad social, utilidades, bonos.
- Falta de analizar la competitividad del salario básico unificado. Porque existen asimetrías en el cumplimiento de las garantías y derechos que se exigen en lo laboral. Mientras en épocas de auge puede ser adecuado, en tiempos de recesión, no siempre es fácil cumplir con la legislación (Meneses, Córdova, & Aguirre, 2021).

Estas condiciones estructurales del mercado laboral impactan directamente en las oportunidades de inserción profesional de los graduados/as de Trabajo Social, condicionando no solo el acceso al empleo, sino también los perfiles demandados.

## **2.2. Marco Normativo**

### **2.2.1. Constitución de la República del Ecuador**

Este instrumento reconoce que el Estado es democrático, que se constituye en derechos y justicia, por lo cual menciona derechos para el Buen Vivir de toda la ciudadanía. Y de acuerdo con el problema de investigación, se considera el art. 26, que determina a la educación como uno de los derechos principales que las personas deben gozar a lo largo de toda su vida. Para esto el Estado es responsable de cubrir esta igualdad, gratuidad y calidad en el

estudio. Su enfoque es el ser humano y su desarrollo, estimulando el desarrollo de competencias y capacidades. La educación además se reconoce por responder al interés público, por ser universal, por permitir la libertad de enseñanza (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Y de la mano con este primer derecho, se tiene trabajo y seguridad social. Que tal como se indica en el art. 33, también se reconoce como un derecho que es fuente de realización de las personas, que es un deber social y la base para una vida digna, que merece remuneraciones, libertad de elección y un espacio saludable. El Estado es responsable de esta garantía, junto con la seguridad social que cubre tanto al trabajador, como a su familia directa (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

## **2.2.2. Tratados y Convenios Internacionales**

### **Declaración Global de los Principios Éticos del Trabajo Social**

Esta declaración sirve como un marco para los trabajadores sociales, teniendo que cumplir con todos los estándares en su integridad profesional y quehacer. Entre los cuales se menciona (FITS, 2018):

- Respetar y reconocer la dignidad que es inherente de cada persona, su valor, acción y creencias propias.
- La promoción de los derechos humanos, su defensa en todas las personas como algo inalienable.
- Promocionar la justicia social, lo cual incluye tanto el respeto a la diversidad, el acceso a recursos, rechazar cualquier tipo de discriminación y construir espacios sociales de participación y solidaridad.

- Promocionar la autodeterminación, que promueve tomar decisiones por cuenta propia, siempre y cuando no exceda los derechos de los demás.
- El derecho a la participación, que mejora habilidades en las personas, su autoestima y participación en decisiones que cambien sus vidas.
- Respetar la confidencialidad, la privacidad de los individuos en las intervenciones, a menos que tenga una ilegalidad o que sea un riesgo para sus vidas.
- Tratar a las personas como un todo, reconociendo todas sus dimensiones y promoviendo y plena participación.
- Uso de las tecnologías, que debe ser de manera ética, considerando todo este ámbito virtual.
- Y la integridad profesional, siempre mostrando ética, responsabilidad, transparencia en la información, cumplimiento de directrices, desarrollar competencias, no abusar de sus poderes, y tomar responsabilidad de sus acciones.

### **Recomendación 195 de la OIT**

Esta recomendación se enfoca en el desarrollo de los recursos humanos, tanto en educación, formación y aprendizaje permanente. Determinando que esta formación, permite a la OIT el poder crear mejores oportunidades laborales en el futuro. Su enfoque dinámico permite entenderse tanto de parte d ellos empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos, para poner en práctica programas de educación y políticas, para alcanzar ese desarrollo económico y social. Esto conjuga tanto la educación de calidad, la formación y el aprendizaje que se debe mantener durante toda la vida. Aportando esto al desarrollo

personal, a una ciudadanía activa y la erradicación de la pobreza (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2005)

Es responsabilidad de los gobiernos el ajustar sus políticas por medio de diálogos sociales, de atender estos objetivos sociales y económicos, apoyándose en la creatividad, en la innovación y el trabajo decente. De igual manera, con esto se da respuesta a los retos actuales de la sociedad, se mejoran las inversiones y se reduce la desigualdad, por lo que se debe asegurar que esta formación integral sea un derecho para todos. Y recordar que este cambio se alcanza con el compromiso de todos los involucrados, tanto de las empresas, el gobierno y de las mismas personas que mejoren su trayectoria educativa y profesional. Por último, se debe mencionar que se puede contar con cooperación internacional, que se debe ajustar las metodologías de formación, conociendo la población de cada región para de acuerdo con este desglose, poder ajustar estas cualificaciones (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2005).

### **2.2.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias**

#### **Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)**

En el ámbito de la educación, se analiza esta primera ley, que regula todo el sistema de educación superior en Ecuador. Comprendiendo que la educación es un derecho que debe hacerse efectivo en toda la ciudadanía, con el fin de tener una formación profesional integral en conocimientos y habilidades. Para su garantía, el Estado debe permitir el acceso a recursos y medios adecuados, deben tener libertad de asociarse y expresarse, tener participación en este sistema e igualdad en oportunidades para su desarrollo (Ley Orgánica de Educación Superior LOES, 2018).

El fin es que esta educación se de entre docentes y alumnos hacia una formación completa, tanto en sus respectivas profesiones, como en actividades de investigación. Así como en este sistema de educación superior, los estudiantes también tienen la posibilidad de completar esta formación de manera técnica y tecnológica, que se orientan a habilidades en innovación y producción de bienes y servicios. Así como analizar los diversos niveles de formación, que se da desde un nivel de grado, de posgrado y otras especializaciones de acuerdo con cada profesión (Ley Orgánica de Educación Superior LOES, 2018). Comprendiendo así que esta ley exige que la educación superior sea pertinente con las necesidades sociales y del mercado laboral, teniendo que vincularse ambos sectores en la formación de los futuros profesionales.

### **Código del Trabajo**

Y desde el aspecto laboral, se tiene esta ley de alcance nacional y que regula todas las relaciones laborales en todos los ámbitos. Directamente en este documento no se indica artículos sobre la formación profesional o el perfil del trabajador. Pero si se estipula que, en caso de contratar a menores, se debe prevalecer siempre la continuación de los estudios. Y brevemente se menciona que el empleador tiene la obligación de brindar espacio para que el trabajador cumpla con estudios en el extranjero, si obtuviese beca y si cumple más de cinco años en la misma rama de trabajo y dos años en la misma empresa (Código de Trabajo, 2020).

En este punto no se habla directamente del perfil profesional, pero lo que si se determina, es que la legislación del país tiene una estructura de las

condiciones bajo las cuales se conforma este perfil profesional, incluyendo aspectos como la remuneración, el tipo de contrato, la jornada, derechos y otros.

## **2.3. Marco Estratégico**

### **2.3.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025**

Este plan de alcance nacional, se construye en diferentes ejes de acción, con una visión a largo plazo. Esto incluye una parte social, económica, de medio ambiente, infraestructura y uno institucional. De acuerdo con el problema de investigación se debe considerar tanto el aspecto educacional y laboral en la ciudadanía (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Desde el eje social, se tiene el objetivo 2, que trata sobre el acceso a una educación inclusiva, equitativa, de calidad, que permita impulsar las capacidades de todas las personas. Apoyándose en políticas como el acceso universal y la educación de calidad con un enfoque competencial, participativo, que permite fortalecer las habilidades comunicaciones cognitivas, socioemocionales y digitales. Al igual que la política de fortalecer el sistema de educación superior, con nuevas modalidades y una educación más tecnológica que sea un mecanismo para la profesionalización de la población (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Y desde lo laboral, se tiene el objetivo 6, que incentivar la generación de empleo digno. Con políticas que permitan garantizar el apoyo a las empresas, a que tengan pertinencia con su territorio, que se tenga las mismas oportunidades para mujeres y hombres. Que se apoye el desarrollo de capacidades de jóvenes para que tengan acceso a un empleo digno (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

### **2.3.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Esta estrategia es realizada por la ONU (2015), quien se ha planteado varios objetivos para mejorar las condiciones de vida de la población y alcanzar un desarrollo. Desde su contenido, y de acuerdo con el problema de investigación se puede hacer mención a dos de sus objetivos. Primero uno de educación, que es el Objetivo 4, enfocado en una educación de calidad, que permita el aprendizaje durante toda la vida y que sea inclusiva. Para lo cual se tiene metas de que todos los NNA tengan ese acceso a educación desde su infancia, adolescencia, que tanto niñas como niños tengan las mismas oportunidades, y que se logre esa formación profesional, para todos, incluso para los grupos más vulnerables. Se entiende que para tener índices de desarrollo integrales, se debe buscar que todas las personas tengan los conocimientos prácticos y teóricos para mejores estilos de vida, goce de sus derechos, respeto a la diversidad y una mejor ciudadanía. Así como el punto que indica que se debe aumentar de manera considerable el número de jóvenes y adultos que tienen competencias pertinentes, incluidas las técnicas y las profesionales, para de esta manera poder acceder a un empleo digno, decente y otras formas de emprendimiento.

Y se tiene el Objetivo 8, que se sustenta en el empleo digno, decente para todos y un crecimiento económico sostenible. Se enfoca en apoyar principalmente a los jóvenes, crear puestos ajustados a las realidades locales, y reducir los casos de jóvenes que no están estudiando o capacitándose de alguna manera. Siendo necesario invertir en educación y formación de mejor calidad,

ajustar esta formación a las necesidades del mercado laboral, y apoyarse en el control del Estado para promover este empleo decente (ONU, 2015).

### **2.3.3. Plan Estratégico de la UCSG**

Este plan se sustenta en construir una sociedad justa que se base en el conocimiento, que se vaya modernizando el sistema educativo de acuerdo con las necesidades, que se realice una integración con otros espacios sociales, y que se vincule a la universidad con empresas y con el Estado. Como parte de su misión es formar personas competentes y profesionales que aporten el desarrollo del país. Y que esto lo cumplan con valores desde la integridad, la justicia, la excelencia académica, la responsabilidad social y la ética en sus trabajos (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2022).

Esta institución tiene objetivos estratégicos que no solo garantiza la formación integral y competente de sus estudiantes, sino que también busca atender necesidades y generar un impacto social, desarrollar programas de investigación, reforzar una vinculación con la sociedad y optimizar su gestión administrativa para mejorar su calidad hasta alcanzar una eficiencia institucional (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2022).

Y dentro de sus objetivos operativos, la universidad busca fortalecer las condiciones necesarias para que los graduados tengan mejores niveles de empleabilidad. Y dentro de sus estrategias estipula necesario varias acciones, desde el hecho de mantener diálogos con los empleadores de sus diferentes carreras para actualizar los perfiles profesionales. Otra estrategia es colaborar con estas empresas para mejorar procesos de asesoramiento en buscar a estos nuevos profesionales. Y por último, el punto que más se relaciona con este

estudio, es que cuentan con una línea institucional explícita para consolidar un programa formativo que perfeccione las habilidades blandas para los futuros profesionales, logrando que se insertan de manera asertiva en el campo laboral, y evaluar también el perfil de egreso (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2022).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Enfoque de la Investigación**

Para este trabajo de investigación, se consideró trabajar con un enfoque cualitativo. El mismo que se comprende desde el aporte de Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) caracterizándolo por ser más abiertos, expansivos, por fundamentarse en la revisión de la literatura, por trabajar con una muestra menor de casos, por comprender un fenómeno desde todas sus dimensiones.

En este tipo de enfoque no se manipula las variables de estudio, sin reducir solo a valores numéricos. Su planteamiento es como una exploración, e incluye concretamente la revisión de la literatura como una base de este enfoque, ya que permite detectar conceptos y métodos que permiten nutrirse de información y tener más datos para análisis (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Relacionando con este problema de investigación, este enfoque permitirá esta revisión documental como técnica de recolección de datos para comprender de mejor manera el perfil profesional de trabajadores sociales, centrados en las habilidades blandas.

### **3.2. Nivel y Tipo de Investigación**

Para el nivel de investigación, se ha considerado usar uno descriptivo y comparativo. El nivel descriptivo permite caracterizar de forma detallada los elementos clave del perfil profesional demandado, mientras que el nivel comparativo posibilita establecer similitudes y diferencias con el perfil de egreso académico. El fin es presentar información precisa y muy detallada sobre las

particularidades o elementos del problema (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Y en cuanto a lo comparativo, es porque este permite identificar similitudes y diferencias entre la muestra a considerar en el estudio. Es decir, que primero se detallará la descripción, y luego se comparará de acuerdo con las categorías o variables de estudio.

Complementándose con un tipo de investigación documental, que de acuerdo con Reyes y Carmona (2020) que se integra al enfoque cualitativo, y que se basa en la recolección y selección de documentos, artículos, libros o revistas de un tema en concreto. Utiliza datos secundarios como fuentes de información, dando una mirada sistémica a una cuestión desde estos datos ya existentes. De acuerdo con estos autores se tiene que empezar con la selección abundante de material, se hace una revisión para descartar datos, se hace un cotejo para organizar lo disponible, se interpreta y se cierra con conclusiones.

### **3.3. Universo, Muestra y Muestreo**

En las investigaciones no siempre es posible trabajar con la totalidad de sujetos o documentos de un problema. Es decir, no se puede trabajar con el universo de datos, sino que se define una muestra, que es una parte representativa y característica de este universo (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Para este estudio se ha concretado trabajar con un universo de todas las vacantes laborales publicadas en plataformas de reclutamiento como LinkedIn y Multitabajos.

La muestra estará conformada por 30 vacantes laborales seleccionadas intencionalmente, bajo los siguientes criterios de inclusión:

- Considerar solo los vacantes que mencionen trabajador/a social
- Que hayan sido publicadas solo en el año 2025
- Que sean vacantes a nivel nacional
- Que las publicaciones incluyan una descripción clara de los requisitos, funciones y competencias que se requieren
- Y que las vacantes estén publicadas en plataformas como LinkedIn y Multitabajos

### **3.4. Categorías y subcategorías de análisis**

De acuerdo con el problema de estudio se ha considerado algunas variables o categorías, que muestran los elementos que se estudiarán de acuerdo con esta investigación:

- Perfil profesional
- Conocimientos técnicos
- Habilidades blandas con su clasificación
- Plataformas de reclutamiento
- Demandas del mercado laboral
- Brechas y coincidencias con perfil de egreso

### **3.5. Formas de Recolección de la Información**

Para este estudio se aplicará una revisión documental, que se entiende como recurrir a fuentes secundarias, escritas, a datos que ya han sido

recolectados por otros, para que estos sean la fuente del presente estudio. Es un proceso sistemático que permite recolectar, seleccionar e interpretar la información que se tiene presente en documentos sobre un tema en concreto. Se requiere analizar diversas fuentes para tener resultados coherentes y fundamentados. Ayuda a interpretar fenómenos desde la información que ya se dispone (Gómez, Carranza, & Ramos, 2016).

### **3.6. Formas de Análisis de Datos**

Considerando que es una investigación de enfoque cualitativo, se aplicará un análisis de contenido y una comparación cualitativa. Cáceres (2003) indica que esto se emplea en el campo de las ciencias sociales, permitiendo ser objetiva, sistemática, identificar patrones, significados y conceptos sobre los datos recolectados. Es un proceso ordenado que permite manejar una cantidad de datos en bruto para comprender el fenómeno. Es común que en este proceso se identifique las categorías de estudio, se interpreta significados tanto lo implícito como lo explícito, que se detecte temas recurrentes, validando teorías, sintetizando información compleja y no siendo invasivo, ya que no se altera el escenario original (Andréu, 2019).

Este análisis se complementará con un cuadro de confrontación entre el perfil demandado y el perfil de egreso institucional, identificando fortalezas, vacíos o necesidades de ajuste curricular. Esto permitirá codificar las habilidades blandas en las dimensiones conceptualizadas como la parte emocional, cognitiva y otras a considerar.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se han desarrollado los resultados que se obtuvieron a través del proceso de investigación, enmarcados en los objetivos específicos del estudio. El análisis fue desprendido de una matriz de revisión documental de las 30 vacantes que conformaron la muestra sobre el perfil profesional que debe cumplir los estudiantes graduados de la carrera profesional. Toda la información recolectada se analizará en base a los tres objetivos específicos planteados:

### **Objetivo 1: Levantar el perfil profesional requerido para vacantes de Trabajo Social publicadas en plataformas de reclutamiento**

Para cumplir con el primer objetivo específico, se realizó el levantamiento de 30 vacantes para el cargo de trabajador/a social, publicadas entre junio y julio de 2025, en las dos plataformas digitales señaladas previamente: Multitrabajos (n=18) y LinkedIn (n=12). La información fue sistematizada en una matriz de análisis diseñada en Excel, permitiendo identificar los elementos que configuran el perfil profesional demandado.

Entonces, de acuerdo con la revisión documental de estas vacantes, se puede indicar que el cargo laboral que se buscó en estas plataformas de reclutamiento era de trabajador o trabajadora social. Aunque en dos casos, también las empresas estaban abiertas a aceptar un sociólogo, o una persona con título en gestión social para cubrir estas vacantes disponibles.

Las instituciones que publicaban estas vacantes se van a mantener en confidencial por temas de investigación, pero si se puede señalar las industrias,

donde se solicitan las mismas, que en su mayoría pertenecían a las áreas o sectores de producción de artículos de consumo masivo, de servicios, empresas comerciales, industrias de seguros, salud, agropecuaria y automotriz. Teniendo mayor relevancia las empresas que producen productos de consumo masivo. Evidenciando también que las empresas de diferentes sectores y ámbitos requieren de contratar a este profesional, el cual debe tener la formación debida al cargo que ocupará.

La importancia de conocer el perfil profesional de los trabajadores sociales es porque como estipula la Corporación Alemana GIZ (2020), se analiza todos los saberes disciplinarios que debe tener el profesional que ocupará un cargo, la forma de aplicar estos conocimientos, el nivel de responsabilidad, de autonomía, la comunicación que muestra y la interacción social con otros colaboradores de la empresa.

Dentro de este perfil se debe contemplar todos los conocimientos, protocolos, técnicas, el nivel de especialización, los principios científicos, el cumplimiento de jornadas y directrices, forma de desenvolverse, comportamiento profesional, el nivel de participación, las expresiones, el respeto hacia los demás, el cumplimiento de normas, si es responsable de sus actos, si es coherente y mucho más (Corporación Alemana GIZ, 2020).

Este perfil podrá ser diferente en cada persona, porque es un conjunto de competencias que se estudian y se obtienen en el diario profesional, incluso se menciona que de este perfil pueden depender incluso vida de las personas, ya que se espera que un profesional tenga la habilidad, conocimiento y experiencia para actuar en su puesto (García, Vera, & Ronquillo, 2023).

Y parte de este perfil, se obtiene de la experiencia educativa a través de los años en la educación formal. Como indican Moreno y Marcaccio (2014), que también es responsabilidad de las universidades el satisfacer las demandas que requieren las empresas, ya que entre ambas debe existir vínculos para formar a los futuros profesionales.

Y también se indica que, de este perfil profesional, depende el desempeño que mostrarán en las empresas, como lo afirman García, Vera y Ronquillo (2023). Siendo necesario que las personas ajusten su perfil a través de capacitaciones y talleres que les permitan un crecimiento profesional continuamente en el mercado competitivo que se tiene en la actualidad.

Esta vacante de trabajador/a social, tiene una gran amplitud de contratación, que se percibe en todas las industrias laborales. Tal como lo recalca Vilchez, Seña y Parra (2018), ahora se reconoce que esta disciplina aporta al desarrollo social, a enfrentar los desafíos, y para esto se ha ido actualizando, reconceptualizando para hacer frente a las problemáticas de la actualidad, a todos los cambios sociales.

O como indica Fernández (2014) la formación que va teniendo el trabajador social, le permite asesorar políticas sociales, emplearse en corporaciones internacionales, defender derechos humanos, intervenir en familias, etc. Y siempre desde el enfoque de potenciar los propios recursos y habilidades de las personas, para enfrentar crisis y emergencias.

Todas las vacantes obtenidas fueron actuales, publicadas en el mes de julio del presente año, a excepción de 7 que fueron del mes de junio, pero estaban actualizadas a julio de igual manera. Teniendo una mayor relevancia en

la ciudad de Guayaquil, Guayas (12 vacantes), seguido de Quito, Pichincha (8 vacantes), como se muestra en la siguiente tabla:

*Tabla 1 Ciudades de publicación*

<b>Ciudad de publicación</b>	<b>Cantidad</b>
Guayaquil, Guayas	12
Quito, Pichincha	8
Isidro Ayora, Guayas	1
Latacunga, Cotopaxi	1
Cuenca, Azuay	3
Posorja, Guayas	1
Cayambe, Pichincha	1
Yaruqui, Pichincha	1
Durán, Guayas	1
Manta, Manabí	1

De esta tabla se puede indicar que la gran parte de vacantes se encuentran disponibles para dos grandes ciudades del Ecuador, como son Guayaquil y Quito. Se entiende que en estas zonas se tiene mayor presencia de empresas privadas, organizaciones, e inversiones, con la necesidad creciente de contratar a estos profesionales.

En Guayaquil y Quito se centran muchas de las grandes empresas, por lo que tienen mayor personal y esto requiere la presencia de un trabajador social. Además, esta vacante debe ser ocupada por una persona tal como se pide, con una formación integral, que cumpla años de experiencia, título universitario y otros requisitos para desempeñar de forma adecuada.

Aquí entra el tema justamente del mercado laboral, que como indica Jiménez (2015) es un mercado de trabajo, donde se relacionan empleadores, trabajadores y organizaciones. En una oferta y demanda de personas que ofertan sus conocimientos y otros que requieren contratarlos. Y aquí se inserta la importancia de alinear las exigencias que tiene este entorno laboral, con los términos de titulación y competencias que se desarrollan en la formación de los estudiantes y futuros profesionales.

Y, por último, la formación requerida que se solicita en estas vacantes en su totalidad es contar con la licenciatura de trabajo social, debidamente registrado el título en el sistema nacional de educación superior. Incluso en unas pocas vacantes se indica que puede tener título en psicología, en psicología organizacional, en gestión social y campos afines. Entonces aquí se observa la necesidad de que la formación universitaria esté alineada con las exigencias del entorno laboral, no solo en términos de titulación, sino también en las competencias desarrolladas.

La importancia de considerar que se tenga el título ya en estos profesionales es primero porque es justamente en el ámbito universitario donde se van adquiriendo estas habilidades. Sánchez y Hernández (2022) incluso mencionan que son estas habilidades las que nos diferencian de las máquinas tecnológicas y digitales. Y segundo, porque esta disciplina puede impactar en la vida de las personas, teniendo que estos profesionales ser competentes en lo que realizan, en atender las demandas de la sociedad, en poder insertarse en diferentes espacios sociales, venciendo dificultades y mostrando madurez emocional (Álava, Rodríguez, & Parraga, 2017).

Esto se sustenta también en la LOES, que recalca el derecho a la educación, el tener una formación profesional integral, donde el Estado debe garantizar los recursos, medios y libertades para que todos tengan las mismas oportunidades de desarrollo. Siendo esta formación pertinente a las necesidades del mercado y de la sociedad actual (Ley Orgánica de Educación Superior LOES, 2018).

Y se cuenta con políticas también que vinculan tanto el derecho de educación, como el de trabajo, para mejorar las condiciones de vida de la población. Desde la ONU (2015) es necesario recibir una educación de calidad, un aprendizaje durante toda la vida, con las competencias pertinentes en cada caso. Al igual que el empleo digno al que todos deben acceder, apoyando en especial a los jóvenes y al crecimiento económico de cada realidad local.

Entonces, con estos insumos adquiridos de vacantes, se puede identificar las competencias que son más valoradas en las empresas, e ir ajustando los currículos de las universidades en el futuro. Atendiendo tanto las demandas de las empresas, y mostrando la contribución y adaptación que tienen los trabajadores sociales en estas organizaciones.

Como se observa en las vacantes, el perfil profesional incluye la exigencia de conocimientos técnicos y habilidades interpersonales. Esto se corresponde como lo planteado por GIZ (2020), quienes consideran que un perfil profesional integra tanto los saberes técnicos como competencias sociales, de autonomía y comunicación.

**Objetivo 2: Clasificar las dimensiones de los requerimientos para profesionales de Trabajo Social, diferenciando conocimientos técnicos, habilidades blandas y experiencia laboral.**

El primer punto que se analiza de este objetivo, son los conocimientos técnicos que las empresas requieren para que ocupen el cargo de trabajadores sociales. Que como mencionan Martínez, Rosales y Carrillo (2016) estos requerimientos son necesarios para ocupar un cargo laboral, que se designan de acuerdo con las actividades propias de cada disciplina, con sus funciones y propósitos. De cumplir estos requerimientos, se ejecutará un trabajo eficiente, por lo que se debe contemplar tanto las habilidades duras, la experiencia, conocimientos, logros y habilidades blandas.

Para una mejor comprensión, se muestra la siguiente tabla donde se recopila los conocimientos más requeridos para este perfil profesional, considerando tanto la frecuencia como los tipos que existen de estos conocimientos:

*Tabla 2 Conocimientos requeridos en el perfil profesional*

<b>Conocimientos requeridos</b>	<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>
Normativa	Leyes laborales	11
	Leyes de seguridad social	7
	Código de Trabajo	3
	Manejo de páginas gubernamentales	1
Office	Excel	5
	Word	1
	PowerPoint	1
	SAP	1
	Canva	1
	Paquete de Office	6

	Cartografía	1
	Power BI	1
Talento Humano	Administrar RRHH	3
	Nómina de empleados	2
	Programas de capacitación y formación	4
	Procesos de reclutamiento	1
	Resolución de conflictos	2
	Desarrollo del personal	2
	Manejo de beneficios corporativos	2
	Certificaciones ISO	1
	Documentar y soporte al TTHH	3
Metodología de TS	Conocimiento en recursos y servicios comunitarios	4
	Atención a usuarios	5
	Emitir informes sociales	3
	Visitas domiciliarias	3
	Teorías y prácticas de TS	1
	Diagnósticos	3
	Identificar necesidades	5
	Fichas socioeconómicas	3
	Técnicas de mediación	1
	Gestión de casos	2
	Planes de intervención	5
	Evaluación de planes y seguimiento	3
	Técnicas de entrevista	3
Salud y seguridad ocupacional	Riesgos psicosociales	3
	Coordinación de programas de bienestar	8
	Estrategias para un ambiente saludable	3
	Registro de atenciones	1
	Charlas	1
	Gestión y apoyo en salud ocupacional	6
Coordinación interinstitucional	Coordinación de eventos	3
	Articular unidades de trabajo	3
	Articular con otras instituciones	2
	Coordinar recursos	1

Tal como se muestra en la tabla, lo que más piden las empresas de estas vacantes disponibles, en 11 de las 30 revisadas, es que los profesionales conozcan la normativa integral, las leyes vigentes actualmente y las de seguridad social en 7 de las 30 vacantes revisadas. Así como en el campo de la salud y

seguridad ocupacional, se tiene en 8 de estas vacantes que es necesario que estos profesionales sepan coordinar programas de bienestar para el personal.

Otro punto también que se solicita es el conocimiento en manejar paquetes Office, en especial Excel y todo el manejo de documentos en estos programas informáticos. Esto tiene relación con lo establecido por la FITS (2014), que dentro de lo que representa el trabajo social, se debe considerar los principios de la profesión, y los deberes básicos, para luego poner en práctica todo el bagaje legal y práctico.

Además, se puede determinar que la clasificación muestra que las vacantes priorizan no solo competencias en intervención social directa, sino también habilidades administrativas, manejo de tecnologías y conocimiento del entorno legal como se indica en la tabla. Este hallazgo refleja un perfil profesional transversal que excede la imagen tradicional del trabajo social centrado solo en lo comunitario, y que contempla otras dimensiones necesarias para el trabajo integral del TS.

Tal como indican Salamanca, González y Martínez (2023) los profesionales de las ciencias sociales intervienen constantemente con otras personas en comunidad, y con otros profesionales como parte de su trabajo. Por eso deben tener un perfil que les permita reflexionar sobre todas las situaciones que intervienen. Su orientación es hacia la acción, como señala Álava, Rodríguez y Párraga (2017), desde acciones preventivas, de planificador, mediador, supervisor y evaluador.

Pero en esta formación integral del profesional, no solo se requiere conocimientos teóricos o habilidades duras, sino que se debe ir más allá de las cualificaciones académicas que se adquieren en un aula. Como señala

Zambrano, Vallejo y Tafur (2023) se debe aprender todo lo que les permita adaptarse a las condiciones del mercado, mostrando resiliencia, confianza y automotivación. Gómez (2019) recalca que el mundo actual tiene muchas convergencias, cambios y tendencias, a las que hay que adaptarse.

Y aquí es donde surgen las habilidades blandas, que es el siguiente punto que se requieren como parte del perfil profesional de trabajadores sociales. Estas habilidades se comprenden desde diferentes autores, pero de manera general, son las que permiten el correcto desenvolvimiento del ser humano en su entorno, enfrentando crisis, procurando adecuadas relaciones sociales y el desarrollo integral de la persona (De La Ossa, 2022).

Estas habilidades pueden variar de acuerdo con la necesidad de cada profesión y tipo de empleo que se ejecuta. En especial cuando se habla de Trabajo Social, se tiene que considerar que estos profesionales tienen un constante contacto e interacción con otras personas.

Diversos autores coinciden en que las habilidades blandas clave en Trabajo Social incluyen la empatía, la comunicación efectiva, la capacidad de adaptación, el liderazgo y trabajo colaborativo con otros (Ortega, 2016; Zambrano et al., 2023; Guillén, 2021). Estas competencias se vinculan con la naturaleza profundamente humana, ética y relacional de la disciplina. Este personal está al servicio de los demás, por lo que se requiere que muestre inteligencia emocional y sea paciente.

De acuerdo con los datos hallados, en 10 de las 30 vacantes, no se especificaron estas habilidades blandas, solo se indica que debe aportar a mejorar el ambiente laboral, fomentar el respeto, la inclusión, ser eficiente y

promover el bienestar del personal. Pero en las otras 20 si se detalla que el trabajador social requiere de manera fundamental estas habilidades blandas.

El listado de estas habilidades, se presentan en una tabla que muestra de una manera gráfica más ordenada, así como la frecuencia y grupos de estas habilidades blandas que existen. Para lo cual se ha tomado en cuenta la clasificación que hace la Institución Universitaria POLI Politécnico Grancolombiano (2024), mencionando en primer lugar la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la inteligencia emocional, adaptabilidad y liderazgo.

*Tabla 3 Habilidades blandas del perfil profesional*

<b>Habilidades blandas requeridas</b>	<b>Cantidad</b>
Trabajo en equipo	15
Comunicación	10
Empatía	5
Confidencialidad	2
Manejo de conflictos	2
Pensamiento analítico	4
Ética	2
Liderazgo	4
Planificación y organización	4
Negociación	2
Vocación de servicio	2

La habilidad blanda que más se tiene es el trabajo en equipo, esto se debe a que el trabajador social en los espacios donde interviene tiene que trabajar de la mano con otros profesionales. Y no solamente en el aspecto profesional, sino que interviene con todos los entornos sociales, y debe lidiar con los usuarios, familias, compañeros de trabajo, comunidad. Esto permite también que los

espacios donde interviene sean de confianza, con una responsabilidad compartida de los problemas sociales que atiende.

Tal como se declara en los principios éticos que debe cumplir el trabajador social, desde la FITS (2018) este profesional debe contar con un respeto integral a la dignidad del ser humano, promocionando sus derechos humanos, la justicia social, autodeterminación, participación, el respeto a la confidencialidad de datos, el tratar a las personas como un todo, usar éticamente las tecnologías y mostrar en todo momento, su integridad profesional.

También se habla de la comunicación, como una base que sirve para saber escuchar al otro, detectar de manera asertiva y efectiva las necesidades de las personas, fortalecer relaciones y atender casos complejos. Esto va de la mano con la empatía, para tener esa conexión emocionalmente con otros y dar un apoyo genuino al otro. Finalmente, con esto, se puede hablar de una mejor resolución de conflictos y crisis que enfrentan las personas, logrando al final una intervención de liderazgo, que tanto el trabajador social muestra esta motivación y guía, como siendo un ejemplo para las personas con las que interviene para promover el empoderamiento en los otros.

El fin de esta carrera de Trabajo Social, es justamente el ser humano y todos sus contextos que le rodean. Por lo que se requiere un profesional con todas las aptitudes para intervenir en estos casos. Es un trabajo integral lo que se espera de este profesional, como recalcan Álava, Rodríguez y Párraga (2017), debe permitir ejecutar acciones de prevención, de docente, planificar, de mejorar capacidades de las personas, empoderarlas, ser mediador, brindar servicios sociales, investigar, ejecutar proyectos, planes y ser gestor de recursos en beneficio de la población.

Y el último punto que se investigó fue la experiencia laboral que se requiere para ocupar el cargo de Trabajador/a Social en estas empresas. Aunque algunas no especificaban años, si es importante que los candidatos dentro de su perfil profesional muestren que han trabajado en campos similares, y que cuentan con el recorrido profesional para cumplir de manera efectiva el nuevo rol al que aplican.

Por ejemplo, en los casos expuestos solicitan experiencia en prestar servicios de apoyo, en empresas con gran cantidad de empleados, en puestos similares, que manejen los sub sistemas de talento humano, que conozcan los procesos de selección de personal, que puedan intervenir en comunidad, levantar información, en el área de salud, en educación, en contextos de alta vulnerabilidad. Y en cuanto a los años, se tiene la siguiente tabla que muestra los años que solicitan:

*Tabla 4 Experiencia requerida en el perfil profesional*

<b>Experiencia requerida</b>	<b>Cantidad</b>
No especifica	7
1 año como mínimo	9
2 a 3 años	9
Entre 3 a 5 años	5

Según se observa en la tabla, el hecho que todas las empresas solicitan años de experiencia puede convertirse en un limitante para los estudiantes recién graduados, ya que son personas que se han enfocado netamente en sus estudios. Además, las prácticas pre profesionales no son una variable que se

considere como experiencia, ya que no fue mencionada en ninguna de las vacantes analizadas.

De acuerdo a Romero y Franco (2022) la experiencia es todo el conocimiento que los profesionales adquieren a través de los años que van ejecutando las mismas tareas, funciones y cargos. Es un conocimiento empírico, que se adquiere del día a día, pero que es un indicador de desempeño laboral y de la cual se desprenden habilidades específicas. La experiencia es parte del capital humano, que se evidencian en destrezas en el trabajador. Por este motivo, este factor es altamente valorado por las empresas y es un elemento fundamental en la formación profesional. Incluso se indica que si los estudiantes desde su formación educativa van teniendo esta experiencia laboral, se podría reducir esa brecha entre la cualificación del estudiante y su primer empleo.

Y como informan Hernández y Fernández (2024) la falta de experiencia puede ser un impedimento para empezar a trabajar o mejorar la empleabilidad de una persona. Creando un círculo vicioso entre alumnos egresados que no tienen experiencia, por el hecho de recién graduarse.

En este caso, los estudiantes podrían optar por acceder a programas de formación continua, cursos de especialización en determinadas áreas de trabajo para cumplir con estos requisitos. En algunos casos existen ofertas de empleos iniciales, que valoran más otras habilidades que los años de experiencia. Incluso considerando que se trata de una disciplina social en la que se están formando, se puede considerar el trabajo voluntario, el trabajar en proyectos sociales e ir formando con tiempo las redes de contactos profesionales que pueden facilitar la inserción laboral cuando se gradúen.

Tal como se evidencia en este estudio, 23 de las 30 vacantes piden que los candidatos a estos cargos tengan mínimo 1 año de experiencia, incluso otras solicitan que sean en campos similares. Esto debe estar sustentado en las leyes y planes vigentes, los mismos que persiguen que las personas cuenten con toda la formación y aprendizaje, para que con esto tengan mejores oportunidades laborales en el futuro.

Esto incluso aporta al desarrollo de la comunidad y del país como indica la OIT (2005) en sus convenios internacionales. O como se tiene a nivel nacional, desde la Secretaría Nacional de Planificación (2024), una de las políticas del país es apoyar al desarrollo de capacidades de los jóvenes, para que puedan acceder a un empleo digno, sin tener que enfrentar todos estos desafíos de años de experiencia.

### **Objetivo 3: Confrontar los requerimientos del perfil profesional demandados por el mercado laboral con el perfil de salida de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

Desde el momento en que un estudiante decide empezar la carrera de Trabajo Social, se presenta un perfil de ingreso, donde se indica que debe tener valores claros, como la justicia social, la defensa de derechos, tener sensibilidad social, ser proactivo. Marcando como un hito importante, el Código de Ética de la FITS para atender a todos los grupos vulnerables y sujetos de protección (UCSG, 2020).

Ahora, también se debe considerar el perfil de egreso con el que salen los estudiantes de esta carrera, teniendo los siguientes puntos:

- Debe actuar con principios éticos, y aplicando valores humanistas en sus intervenciones
- Promover los derechos humanos, desarrollo, participación ciudadana
- Solución de conflictos, inclusión y toma de decisiones
- Tener conocimiento de teorías, enfoques necesarios para el quehacer profesional
- Conocer la metodología necesaria para su inserción en organizaciones y mostrar calidad en el trabajo
- Diseñar planes de intervención hacia la comunidad y grupos de atención prioritaria
- Intervenir en diferentes modelos y métodos de trabajo social
- Planificar y ejecutar políticas sociales, programas de desarrollo y proyectos sociales (UCSG, 2020).

Considerando de los objetivos anteriores las competencias, experiencia, conocimientos y habilidades necesarias para cubrir las vacantes de trabajador/a social, ahora se cruza esta información, con el perfil profesional de los estudiantes egresados de la carrera de Trabajo Social de la UCSG. Para determinar, si el perfil con el que se gradúan estos estudiantes, puede cubrir las demandas de las vacantes, tanto en conocimientos como habilidades blandas.

*Tabla 5 Comparación del perfil de egreso*

<b>Perfil de egreso UCSG</b>	<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades blandas</b>
Principios éticos	Metodología de TS (servicios comunitarios, informes, necesidades)	Empatía, ética

	Talento Humano (desarrollo del personal, capacitación, reclutamiento)	
Derechos humanos	Salud y seguridad ocupacional (riesgos, programas de bienestar, ambiente de trabajo saludable)	Trabajo en equipo
Conflictos y decisiones	Metodología de TS (técnicas de mediación, entrevistas)	Manejo de conflictos, negociación
Teorías, enfoques	Metodología de TS (teorías y prácticas de TS, informes, seguimiento)	Planificación y organización
Metodología	Metodología de TS (necesidades, diagnósticos, fichas, informes, gestión de casos) Office (manejo de Excel, Word, Power BI)	Comunicación
Planes de intervención	Metodología de TS (servicios comunitarios, atención a usuarios, diagnósticos, identificar necesidades, evaluaciones)	Vocación de servicio, confidencialidad
Modelos y métodos de TS	Metodología de TS (teorías y prácticas de TS) Normativa (leyes laborales) Coordinación interinstitucional	Pensamiento analítico
Políticas sociales, proyectos sociales	Normativa (leyes, códigos, páginas gubernamentales) Coordinación interinstitucional (articular con instituciones, coordinar recursos)	Liderazgo

Lo que indica esta tabla es que para cada punto del perfil de egreso que tienen los estudiantes que salen de la carrera de Trabajo Social de esta universidad, se relaciona con los conocimientos y habilidades blandas requeridas por las empresas en sus vacantes. Teniendo, por ejemplo, que el estudiante egresado conocerá principios éticos, es decir que podrá cubrir la habilidad de empatía y ética con este perfil, así como tendrá también el conocimiento en metodología de su carrera y de involucrarse en el área de talento humano para cumplir varias actividades.

O en el caso de que este estudiante sale con un perfil que le permite lidiar con conflictos o toma de decisiones, esto cubre la habilidad blanda de manejo de conflictos y negociación que requiere estas vacantes. Así como podrá cubrir el conocimiento en su propia metodología social como técnicas de mediación y entrevistas a las partes involucradas. O en el último punto que trata sobre las políticas, el estudiante egresado podrá responder a la vacante, cubriendo la habilidad blanda de liderazgo y de tener los conocimientos requeridos en normativa vigente o poder tener una coordinación interinstitucional.

Además, esto se ajusta al plan estratégico que mantiene vigente la UCSG, cumpliendo con sus objetivos que son el poder colaborar con las empresas para preparar mejor a los estudiantes en base a sus requerimientos. O el que directamente la universidad cuenta con un programa formativo que perfecciona las habilidades blandas para estos futuros profesionales, para que logren tener mejor empleabilidad e inserción laboral (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2022).

Lo importante de este plan, es que demuestra que esta universidad busca que sus alumnos egresados tengan una formación integral, competente, que se vinculen con la sociedad y el Estado, que aporten al desarrollo del país con su integridad, excelencia, responsabilidad y ética. Demostrando que es fundamental, la relación que se tiene entre las universidades y las empresas.

Y esta comunicación constante es necesaria, ya que cada sector o empresa tiene sus propios requerimientos, pero también debe ser bidireccional esta relación. Es decir, que la empresa también debe ser transparente con el trabajo que ofrece, las condiciones laborales, salarios, ambiente laboral,

estabilidad y otros. Por ejemplo, desde la revisión de estas 30 vacantes, se han sacado observaciones que las empresas informan sobre sus puestos:

- Las empresas dan a conocer la modalidad de trabajo disponible, si será a tiempo completo, parcial
- Salarios y beneficios de ley
- Expresan las funciones claras del puesto y las responsabilidades
- Indican si la empresa ofrece estabilidad laboral
- Los beneficios adicionales, ambiente equitativo, condiciones
- Si el puesto es apto para personas con discapacidad
- Se tiene claridad sobre la misión y visión de la empresa
- Si se requiere disponibilidad inmediata, u otros requerimientos como el poder viajar
- Detalla de donde son los profesionales contratados, de que universidades

Lo ideal sería que tanto el perfil de egreso que tienen las universidades, como los requerimientos que demandan las empresas, vayan de la mano y estén equilibrados. Pero la realidad es otra, porque como indica Medina (2024) este conglomerado de conocimientos y habilidades, son actitudes y aptitudes de cada persona en particular, que se pueden desarrollar en diferentes niveles. Además, que existen factores globales incluso que pueden dificultar este proceso, como indica Gómez (2019), en América Latina, se tiene altos niveles de economía informal, y de escasez de preparación en habilidades blandas.

Por eso se pretende alinear los contenidos formativos con las exigencias actuales del mercado laboral, y de esta manera asegurar que los futuros

trabajadores sociales y demás profesionales, se preparen debidamente para enfrentar los desafíos laborales y desempeñarse eficazmente en estos contextos. Con estos insumos se puede ir ajustando currículos y requisitos de trabajos y estudios, en función de las necesidades actuales del mercado.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

El presente estudio se centró en analizar el perfil profesional que el mercado laboral requiere para los trabajadores/as sociales, concretamente enfocándose en las habilidades blandas. Para esto se realizó un contraste entre el perfil de egreso de la carrera de Trabajo Social de la UCSG, con las vacantes que presentan las empresas en el mercado nacional. La información recolectada en una matriz de análisis permitió concluir lo siguiente:

De acuerdo con el primer objetivo, de levantar la información del profesional requerido en las vacantes de TS en las plataformas de reclutamiento, se consiguieron 30 vacantes, 18 de Multitabajos y 12 de LinkedIn. El cargo que se enfocó la búsqueda fue directamente de trabajador/a social, indagando en diferentes industrias de producción de consumos masivos, de servicios, seguros, salud y otros.

Estas vacantes fueron de junio y julio del presente año, teniendo 12 de Guayaquil y 8 de Quito de manera principal, haciendo énfasis en que son dos de las grandes ciudades del país, con una gran representación empresarial en estas zonas. Exigiendo todas las empresas que las personas que se postulen sean profesionales titulados, con todos los documentos en orden.

En el segundo objetivo, se buscó clasificar los requerimientos que se exige para estos profesionales de Trabajo Social en tres grandes aspectos. El primero fueron los conocimientos técnicos, que abarcó saber sobre normativa, paquete Office con todos sus programas, tener conocimiento en los sub sistemas de

talento humano, demostrar su preparación práctica en metodología social, en salud y seguridad ocupacional, y en la coordinación interinstitucional. Buscando principalmente el conocimiento en leyes laborales en 11 de las 30 vacantes, en leyes de seguridad social en 7 de las 30 vacantes y en 8 de las 30 vacantes que sepan coordinar programas de bienestar en beneficio de los empleados donde trabajarán. Esto demuestra que el trabajador social debe tener una preparación y formación integral en todas las dimensiones, que no solo corresponde saber sobre su intervención social, sino en términos legales, en manejo de tecnologías, en temas administrativos, etc.

Un ejemplo de esto es la necesidad de que estos profesionales cuenten con las habilidades blandas para su trabajo que se reconoce como humanitario, social y al servicio de los demás. Por eso es una de las disciplinas que más requiere esta preparación. En 15 de las 30 vacantes, las empresas solicitan que el trabajador social que contraten debe saber trabajar en equipo. Seguido de la habilidad interpersonal de saber comunicarse, de manera efectiva, y asertiva. Y claramente la empatía que deben demostrar al intervenir con diferentes compañeros de trabajo y usuarios de la comunidad. Además, se indica que el trabajador social debe siempre respetar la dignidad de la persona, sus derechos, la justicia social, ser confidencial con los datos, ser ético, y mostrar su integridad profesional.

Teniendo como el último componente de esta formación profesional, la experiencia laboral, donde se recalca que las empresas que publican estas vacantes, en 23 del total de 30 que fueron las revisadas, pretenden que los profesionales tengan años de experiencia. Mínimo se requiere un año, pero en otros exigen hasta 5 años. Además, que solicitan que sean personas que vengan

de cargos similares, que trabajen en espacios de alta vulnerabilidad, o con determinados números de compañeros, etc. Este punto es crítico en la empleabilidad de muchos estudiantes egresados, ya que este es un limitante al no siempre tener todos estos años de experiencia en sus hojas de vida.

De acuerdo con el objetivo tercero, se confronta los requerimientos que tiene el perfil profesional demandado por estas empresas y el perfil real que obtienen los estudiantes al graduarse de la carrera de Trabajo Social en la UCSG. Esta universidad es muy clara con su perfil de egreso, determinando que sus estudiantes podrán actuar bajo principios éticos, con enfoque de derechos, solucionando problemas, con el conocimiento en metodología, teorías, planes de intervención, métodos, modelos y la debida capacidad de intervenir en programas sociales y políticas sociales en comunidad.

Y de manera correspondiente se tiene un cruce de variables que muestra que este perfil se ajusta en su mayoría a los requerimientos de las empresas en sus vacantes. Con este perfil se puede responder a habilidades blandas como trabajo en equipo, confidencialidad, empatía, manejo de conflictos y comunicación. Así como se relaciona con los conocimientos requeridos en normativa legal, en metodología que deben dominar, en manejo de tecnologías, en salud y seguridad laboral, y otros campos.

Es un tema que se debe ir ajustando con los cambios y tendencias del mercado, pero la UCSG trata de ajustar su perfil y la formación que da en las aulas, con los requisitos y demandas del mercado laboral. Además, es responsabilidad también de cada estudiante seguirse preparando, actualizando conocimientos, así como de las empresas seguirlos capacitando y formando en sus empleos actuales. Debe existir transparencia entre las demandas y ofertas

reales lo que un profesional en busca de empleo puede ofrecer, y lo que la empresa también brinda en su estabilidad, salario y funciones claras.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda que las universidades y empresas mantengan contacto permanente, para reconocer las necesidades en oferta y demanda de los profesionales en el mercado laboral.

De parte de las universidades, se recomienda ofrecer un adecuado proceso formativo, potenciando todas las dimensiones del ser humano, no solo lo cognitivo, sino lo ético, social, político, de acuerdo a cada contexto.

De parte de las empresas, invertir en estos programas de formación y capacitación, para continuar ajustándose a las demandas de la competencia y desarrollando a su personal en estas habilidades y conocimientos. Esto directamente les beneficiará en mejores resultados y desempeño laboral.

Y de parte de los profesionales, acceder a cursos de formación continua desde las necesidades y opciones de cada uno, acoplándose a tiempos y responsabilidades personales.

Reconocer en cada ámbito y empresa las habilidades blandas que se requieren de mayor urgencia, para trabajar en estas con su personal.

Fortalecer esta formación integral en los futuros profesionales, para evitar desempleo e informalidad en el mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álava, L., Rodríguez, L., & Parraga, G. (2017). El perfil profesional de los trabajadores sociales del siglo XXI. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Andréu, J. (2019). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Centro Estudios Andaluces.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica de Educación Superior LOES*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo*. Quito.
- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas*, 53-81.
- Chaudhari, T. (2021). Habilidades blandas: tipos, características e importancia. *Revista de Comercio y Comercio*, 9-12.
- Contreras, V. (2021). *Habilidades blandas para el trabajo social*. Obtenido de <https://unicervantes.edu.co/actualidad/habilidades-blandas-para-el-trabajo-social/>
- Corporación Alemana GIZ. (2020). *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del catálogo de perfiles profesionales CPP*. Alemania.
- De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana Ciencias Animal RECIA*, 1-8.
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales FITS. (2014). *Definición global del trabajo social*. Obtenido de <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Fernández, T. (2014). *Fundamentos del trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial.

- Fino, I., & Mora, J. (2019). *Competencias profesionales del trabajador social en la administración de justicia civil*. Bogotá: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- FITS. (2018). *Declaración Global de los Principios Éticos del Trabajo Social*.
- García, Y., Vera, R., & Ronquillo, C. (2023). El perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales . *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 280-300.
- Gil, L. (2016). *Estudio del mercado laboral. Análisis de la evolución reciente de las principales variables de este mercado*. España: Universidad de Valladolid.
- Gómez, D., Carranza, Y., & Ramos, C. (2016). Revisión documental, una herramienta para el mejoramiento de las competencias de lectura y escritura en estudiantes universitarios. *Revista Chakiñan*, 46-56.
- Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio . *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 1-5.
- Guillén, J. (2021). Habilidades del trabajador/a social: desde la mirada de su acción profesional. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, E., & Fernández, M. (2024). Experiencia laboral y su influencia en el primer empleo de jóvenes egresados de instituciones de educación superior. *Revista Ciencia Latina Internacional*.
- Jiménez, A. (2015). *Mercado laboral: situación, perspectivas y tendencias*. Dossier Tendencias.
- Martínez, E., Rosales, R., & Carrillo, M. (2016). La definición de perfiles profesionales universitarios: el caso del licenciado en educación inicial. *Revista San Gregorio*.

- Medina, J. (2024). *Habilidades blandas y rendimiento académico de las alumnas ingresantes. Escuela Profesional de Trabajo Social, Trujillo*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Meneses, K., Córdova, G., & Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, 1-34.
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*.
- Muckerman, A. (2024). *Habilidades blandas para el currículum*. Obtenido de <https://cvapp.es/blog/habilidades-blandas-para-el-curriculum>
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS*. Obtenido de [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#iLightbox\[gallery4926\]/0](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#iLightbox[gallery4926]/0)
- Organización INDEED. (2025). *10 habilidades de un trabajador social*. Obtenido de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/habilidades-trabajador-social>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2005). *Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*.
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Perú: Banco de Desarrollo de América Latina CAF.
- POLI Politécnico GranColombiano Institución Universitaria. (2024). *Habilidades blandas: Alcanza el éxito profesional por medio de las Soft Skills*. Obtenido de <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/habilidades-blandas-alcanza-el-exito-profesional-por-medio-de-las-soft-skills>
- Reyes, L., & Carmona, F. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. Universidad Simón Bolívar.
- Romero, G., & Franco, M. (2022). Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. *Cultura, Educación y Sociedad*, 233-248.

- Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Revista Inclusión y Desarrollo*, 113-127.
- Saint Augustine College. (2022). *Soft Skills Needed for Social Work*. Obtenido de <https://www.staugustine.edu/2022/12/01/soft-skills-needed-for-social-work/>
- Salamanca, M., González, E., & Martínez, N. (2023). Habilidades blandas desde el contexto de la Cuarta Revolución Industrial en practicantes de Psicología. *Revista Criterios*, 110-126.
- Sánchez, J., & Hernández, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Sinapsis*.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. Quito.
- UCSG. (2020). *Perfil de Ingreso/Egreso*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/jur/c010429/#inegres>
- Universidad Católica de Córdoba. (2008). *¿Qué entendemos por Formación Integral?1*.
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2022). *Plan estratégico de desarrollo institucional 2022-2026*. Guayaquil.
- Vilchez, R., Seña, Y., & Parra, Y. (2018). *Enfoques, teorías y perspectivas del trabajo social y sus programas académicos*. Colombia: CECAR.
- Villegas, F., Alderrama, C., & Suárez, W. (2019). Modelo de formación integral y sus principios orientadores: caso Universidad de Antofagasta. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 1-14.
- Zambrano, M., Vallejo, G., & Tafur, F. (2023). Investigación: habilidades blandas como complemento para la formación profesional de los estudiantes. *Digital Publisher 593 CEIT*, 257-267.

## ANEXOS

<b>Objetivo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>
Levantar el perfil profesional requerido para vacantes de Trabajo Social publicadas en plataformas de reclutamiento	<b>Perfil profesional</b>	<b>Nivel de formación académica</b>	Título que se requiere, pregrado, posgrado
		<b>Área de especialización</b>	Mención del área específica, si es salud, industria, educativa, laboral, comunitaria
		<b>Certificaciones adicionales</b>	Cursos, diplomas, acreditaciones requeridas
		<b>Dominio de herramientas</b>	Programas específicos, Excel, office, sistemas instituciones, SPSS
		<b>Idioma</b>	Requerimientos de idiomas, nivel solicitado
Clasificar las dimensiones de los requerimientos para profesionales de Trabajo Social, diferenciando conocimientos técnicos, habilidades blandas y experiencia laboral	<b>Conocimientos técnicos</b>	<b>Legislación y políticas sociales</b>	Mención explícita de normas, leyes, políticas que se deben conocer, normas nacionales internacionales, códigos éticos
		<b>Métodos y técnicas de intervención</b>	Método individual, comunitario, familiar, modelos de TS, intervención en crisis, psicodinámico, centrado en la tarea, gestión de casos, sistemático, conductual, técnicas, entrevistas, encuestas, informes, capacidad de hacer informes
		<b>Trabajo interdisciplinario</b>	Capacidad de trabajar con otros profesionales, experiencia en equipos multidisciplinarios
	<b>Habilidades blandas</b>	<b>Comunicación efectiva</b>	Habilidad para comunicarse con usuarios, equipos

		<b>Resolución de conflictos</b>	Capacidad de mediar, intervenir en problemas
		<b>Trabajo en equipo</b>	Colaboración con otros profesionales y con la comunidad
		<b>Capacidad de adaptación</b>	Ajustarse a cambios sociales, institucionales, culturales
		<b>Empatía y escucha activa</b>	Capacidad de comprender emocionalmente a otros, no emitir juicios
	<b>Experiencia laboral</b>	<b>Años de experiencia</b>	Tiempo mínimo que se solicita en funciones similares
		<b>Tipo de institución</b>	Experiencia previa en sectores concretos
		<b>Tipo de población atendida</b>	Experiencia en mujeres, adultos mayores, profesionales de determinado rango, sectores laborales específicos
Confrontar los requerimientos del perfil profesional demandados por el mercado laboral con el perfil de salida de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	<b>Requerimientos del perfil profesional en el mercado laboral</b>	<b>Brechas entre perfil</b>	Diferencias entre lo que el egresado ofrece, contra lo que la empresa demanda, coincidencias, porcentaje de competencias comunes
		<b>Requerimientos no contemplados</b>	Elementos que el mercado exige pero que no se cubre con la formación de los estudiantes
		<b>Actualización del perfil profesional</b>	Inclusión de nuevas tendencias, herramientas y enfoques en las vacantes

N°	Fuente / Plataforma	Fecha de publicación	País / Ciudad	Nombre del cargo	Área / Sector	Institución	Experiencia requerida	Formación requerida	Conocimientos técnicos requeridos	Habilidades blandas requeridas	Observaciones
1	Multitrabajos	08 de julio 2025	Guayas, Isidro Ayora	Trabajador social	Agropecuaria	Porcinos del Ecuador	Solo pide experiencia en prestar servicios sociales y de apoyo, no especifica años	Licenciatura en trabajo social o campo relacionado	Conocimiento en recursos y servicios comunitarios disponibles	Habilidades de comunicación interpersonal, trabajo en equipo, compromiso con la ética profesional y confidencialidad	Además, indica la modalidad presencial, que será tiempo completo, pone el sueldo y el número de vacantes disponibles
2	Multitrabajos	14 de julio 2025	Guayas, Guayaquil	Trabajador/a social	Industria plástica	Confidencial	2 años mínimo en posiciones similares en empresas con más de 100 empleados	Licenciatura en trabajo social	Administración de RRHH, leyes laborales, leyes sociales, entorno social	Capacidad de coordinación, seguimiento, organización, confidencialidad, comunicación asertiva	Especifica de manera muy clara las funciones que realizara en el puesto, desde los proyectos, seguimiento, programas, reportes y análisis del puesto
3	Multitrabajos	09 de julio 2025	Latacunga, Cotopaxi	Trabajador social	Empresa de consumo masivo	Confidencial	Experiencia mínima de 2 años en empresas similares	Profesional graduada en trabajo social	Conocer emitir informes, evaluación de planes, proyectos, administración de personal, charlas para mejorar el ambiente laboral, analizar las relaciones	No determina directamente	Determina que ofrece estabilidad laboral, contrato a termino indefinido

									personales y familiares		
4	Multitabajos	11 de julio 2025	Guayas, Guayaquil	Trabajador social eventual	Industria de servicios	Confidencial	No especifica	No especifica	Solicita que será un profesional que identifique necesidades, elabore planes de intervención, coordine recursos, garantice el acceso a servicios sociales de calidad	Vocación de servicio, habilidades interpersonales, capacidad para trabajar en equipo, proactividad, adaptación a entornos cambiantes y ética	No solicita concretamente experiencia y solo es un puesto eventual
5	Multitabajos	09 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador social	Industria de consumo masivo	Confidencial	Mínima 3 años en gestión de trabajo social, en empresas de consumo masivo	Licenciatura en trabajo social	Tiene que saber programas de bienestar, cumplimiento de leyes y normativas, fichas, informes, visitas domiciliarias, beneficios corporativos, indicadores, desarrollo personal, ISO, control de seguridad y organización de eventos	No determina directamente	Menciona beneficios adicionales para el empleado, como alimentación en planta, transporte, plan celular y ración mensual de productos de la empresa

6	Multitabajos	09 de julio 2025	Cuenca, Azuay	Trabajador social eventual	Industria de comercio mayorista de medicamentos	Confidencial	Solo pide experiencia en trabajo social	Licenciatura en trabajo social o campo relacionado	Teorías y prácticas del trabajo social, evaluar necesidades, planes de intervención social, asesorar a familias y trabajadores, registro de actividades y servicios prestados	Habilidades de comunicación interpersonal y poder trabajar con otros profesionales	Buscan un profesional comprometido con el bienestar de todos, que pueda trabajar en equipo
7	Multitabajos	11 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador social	Automotriz	Confidencial	1 o 2 años de experiencia como trabajador social	Tercer nivel en trabajo social	Manejo de beneficios corporativo, Excel intermedio, estrategias para un ambiente saludable	Habilidades de empatía, comunicación efectiva y capacidad de trabajar en equipo de forma colaborativa	Ofrece beneficios como seguro médico, dental, tarjeta corporativa, desarrollo profesional, plan auto y políticas flex time
8	Multitabajos	En el mes de junio, actualizado hace 15 días	Guayaquil, Guayas	Trabajador social	Industria de servicios de publicidad y trade marketing	Confidencial	Mínimo 2 años de experiencia	Título de tercer nivel en trabajo social	Técnicos en código del trabajo, seguridad social, salud en el trabajo en Ecuador, coordinación en programas de bienestar integral, registro de atenciones, manejo de Excel	No determina directamente	Aunque indica que el objetivo es garantizar el bienestar integral de los colaboradores, que se cumpla la normativa y se mejore la cultura organizacional

9	Multitabajos	En el mes de junio, actualizado hace 15 días	Posorja, Guayas	Trabajador social	Industria logística y portuaria	Confidencial	De 1 a 3 años en funciones y empresas similares de servicios	Título de tercer nivel en trabajo social	Office como word, Excel, PowerPoint, normativas de seguridad	No determina directamente	Es un puesto apto para personas con discapacidad y especifica las funciones que se deben cumplir en el puesto
10	Multitabajos	13 de julio 2025	Cayambe, Pichincha	Trabajador social	Cooperativa de Ahorro y Crédito	Confidencial	2 a 3 años en cargos similares	Título de tercer nivel en trabajo social	Diagnósticos, seguimientos a grupos vulnerables, coordinación eventos, acciones de salud, servicios para el bienestar del personal, seguimiento, reportes mensuales, normativa vigente	No determina directamente	Tiene las funciones claras que se deben cumplir y beneficios como seguros, bonos y uniformes
11	Multitabajos	En el mes de junio, actualizado hace 15 días	Guayaquil, Guayas	Trabajadora social	Comercio de artículos para el hogar y movilidad	Confidencial	Mínimo 1 año en puestos similares	Título registrado	Saber identificar necesidades sociales, planes de acción de desarrollo y bienestar, coordinar programas de capacitación, manejo de programas informáticos para gestión de datos	Habilidades excepciones en comunicación y negociación, empatía, trabajo en equipo	Explica claramente a que se dedica la empresa, beneficios, jornada, modalidad y otros puntos claros

1 2	Multitabajos	En el mes de junio, actualizado hace 15 días	Yaruqui, Pichincha	Trabajador social	Comercio, distribución de productos de consumo humano	Confidencial	Mínimo 3 años en trabajo social y manejo de subsistemas de RRHH	Tercer nivel en trabajo social	Manejo de páginas gubernamentales, conocimientos del código de trabajo, legislación, seguridad social, salud ocupacional, manejo de nómina, paquetes de Excel	Pensamiento analítico, planificación, organización, pensamiento conceptual, liderazgo, preocupación por el orden y claridad	Especifica las responsabilidades, que se encarga desde el reclutamiento de las personas, control de ausentismos y el proceso de desvinculación del personal
1 3	Multitabajos	En el mes de junio, actualizado hace 15 días	Quito, Pichincha	Trabajador social	Industria de consumo masivo	Confidencial	Mínimo 4 años de experiencia en TS y procesos de selección de personal	Título en trabajo social psicología o afines	Asesorar y apoyar a personas vulnerables, procesos de reclutamiento, técnicas de evaluación, programas de bienestar, trabajar en conjunto con otros departamentos	Un poco determina el trabajo en equipo con otros profesionales	Se nota que estos puestos de trabajador social, lo ubican más como parte de los subsistemas de talento humano, encargados de contratar a personas
1 4	Multitabajos	En el mes de junio, actualizado hace 15 días	Cuenca, Azuay	Supervisor de proyecto sociólogo, trabajador social	Industria de servicios	Confidencial	Mínima de 3 años en relacionamiento comunitario, levantamiento de información de líneas de base	No especifica, pero pide trabajador social en el título de la vacante	Recorrido áreas operativas, recolección de información, planes de trabajo, cartográfica revisión, metodología de fichas censales	Trabajo en equipo	Pide que sea de disponibilidad inmediata

15	LinkedIn	08 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador social	Automotriz	Confidencial	1 o 2 años de experiencia como trabajador social	Tercer nivel en trabajo social	Promover bienestar y desarrollo integral de los colaboradores, acciones para su salud, diseño de estrategias para un ambiente saludable, inclusivo	Empatía, comunicación efectiva, capacidad de trabajo en equipo	Indica que 8 de antiguos alumnos de la UCSG laboran en esta empresa
16	LinkedIn	10 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	Trabajador social	Fabricación, comercio y distribución de alimentos, dulces, chocolates	Confidencial	2 años en puestos similares	Licenciatura en trabajo social	Legislación laboral, procesos control logístico, coordinación de eventos, fichas socioeconómicas, manejo de proveedores, gestión administrativa, manejo de Canva, gestión de servicios, dominio de office y buen manejo documental	No se indica directamente, pero se señala que se busca el bienestar, el detectar necesidades, inclusión, respeto, trato digno	Especifica que hay 5 antiguos alumnos de la UCSG laborando aquí
17	LinkedIn	08 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	Trabajador social	Empresa de bebidas y alimentos	Confidencial	2 años de experiencia en empresas de consumo masivo	Licenciatura en trabajo social, psicología organizacional	Administrar beneficios sociales corporativos, visitas domicilio, apoyar gestión de salud y seguridad, correcta administración de beneficios,	No especifica claramente, solo pide que se ayude al ambiente laboral y bienestar de todos	Especifica que hay 28 antiguos alumnos de la UCSG laborando aquí

									planificador de vacaciones		
18	LinkedIn	08 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	Trabajador social	Empresa de seguros	Confidencial	Mínimo 1 año de experiencia en posiciones similares	Titulada o cursando últimos semestres de trabajo social	Ley de seguridad social, código laboral, Excel, técnicas de mediación, gestión de casos, informes sociales	Comunicación asertiva, liderazgo, manejo de conflictos	Indica que el profesional debe asesorar a empleados, tener conocimiento de la empresa, gestionar cambio y planificar RRHH
19	LinkedIn	15 de junio 2025	Guayaquil, Guayas	Trabajadora social	Industria de venta de productos electrodomésticos	Confidencial	Mínimo 1 año de experiencia en posiciones similares	Título registrado	Promover el crecimiento del personal, manejar programas informáticos, coordinar programas de capacitación, identificar necesidades, promover el desarrollo, alto rendimiento, bienestar	Empatía, comunicación efectiva, capacidad de trabajo en equipo	Se indica que hay 11 antiguos alumnos de la UCSG en esta empresa y además de explica los beneficios a recibir
20	LinkedIn	11 de julio 2025	Cuenca, Azuay	Social worker	Empresa de terapias para órganos vitales para prolongar la vida	Confidencial	1 año en entidades de salud	Profesional de trabajo social acreditado por Senescyt y por la entidad MSP	Programas sociales, red sanitaria, sistema general de seguridad social en salud	No especifica claramente, pero su propósito es mejorar la vida de las personas, revolucionar el tratamiento renal, por lo que se	Solo es un puesto eventual de 3 meses por licencia de vacaciones

										requiere de profesionales colaborativos, eficientes	
2 1	LinkedIn	15 de junio 2025	Durán, Guayas	Trabajador social	Empresa de producción de camarón	Confidencial	1 año en el cargo	Estudios superiores en trabajo social	Leyes laborales, seguridad social	Planificación, organización, trabajo en equipo, orientación al cliente	Tienen una visión clara de lo que quieren ofrecer a sus clientes, específica de manera clara las funciones que tendría el profesional social
2 2	LinkedIn	01 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador social pasante	Salud	Confidencial	No específica	Estudiantes de últimos niveles de la carrera	Trabajo con adolescentes, servicios sociales, acción comunitaria, gestión de casos, intervención en situaciones de crisis	No especifica	Indica que el horario será de 8 a 14: 30
2 3	LinkedIn	01 de abril 2025	Manta, Manabí	Trabajador social	Internet	Confidencial	3 años 0 5 años en posiciones similares	Título de tercer nivel	Seguridad social, legislación laboral, riesgos psicosociales, resolución de conflictos	Técnicas y prácticas sociales, diversidad, inclusión	Tiene que tener disponibilidad para viajar y flexibilidad de horario

24	LinkedIn	11 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	WF profesional - social worker	Bebidas alcohólicas	Confidencial	No específica	Profesional titulado	Normativa integral aplicable en el sector privado, nómina de empleado, paquete office, SAP, Power BI	Liderazgo, analítica, creatividad	Determina que tiene un ambiente de equidad, sin discriminación, basado en competencias y méritos
25	LinkedIn	02 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	Trabajador/a social	Servicios integrales de transporte	Confidencial	2 años de experiencia	Título de tercer nivel	Normativa laboral general, como inclusión, equidad, riesgos psicosociales, técnicas de entrevista e intervención psicosocial, herramientas ofimáticas	No específica	Pero busca un profesional que mejore el clima laboral, que gestione vínculos con la comunidad, que persiga equidad e inclusión
26	Multitrabajos	15 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	Asistente de trabajo social	Industria de servicios	Confidencial	No específica	Título de tercer nivel	Que tenga conocimientos para impartir charlas y talleres formativos, que brinde apoyo psicosocial, que diseñe y ejecuta planes de intervención, que evalúe situaciones sociales	Solo menciona el trabajo en equipo	Especifica que es un trabajo presencial, tiempo completo, que es una sola vacante disponible, la empresa cuenta con una calificación dentro de la plataforma

27	Multitrabajos	10 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador/a social	No se conoce	Confidencial	más de 3 años de experiencia en educación superior o programas sociales	Título en trabajo social, maestría en trabajo social, en políticas públicas o afines	Tiene que saber hacer diagnósticos del servicio de trabajo social, desarrollar políticas y programas de intervención, articular unidades y redes de apoyo	No especifica	Menciona que es un trabajo de bienestar estudiantil
28	Multitrabajos	10 de julio 2025	Guayaquil, Guayas	Trabajador/a social	No se conoce	Confidencial	No especifica, solo menciona que se requiere experiencia en contextos de alta vulnerabilidad	Título universitario en trabajo social	Tiene que tener conocimiento de normativa vigente, coordinar con otras instituciones públicas y privadas, dar seguimiento a beneficiarios y manejar herramientas informáticas básicas	Solo menciona la habilidad de trabajar en equipo	Solo indica que el trabajo será en el área de talento humano
29	Multitrabajos	15 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador/a social	No se conoce	Confidencial	más de 1 año en gestión social en plantas industriales comprobado	Licenciatura en trabajo social o gestión social	Debe tener conocimiento en legislación laboral, conocimientos básicos en subsistemas de talento humano, en riesgos psicosociales y todas las herramientas	Especifica que debe contar con saber negociar, organizar información, comunicación efectiva, identificar y solucionar problemas, tener	Detalla que es una mega industria de más de 50 años, especifica con claridad la oportunidad al ejercer este puesto, desde las funciones que realizará,

									para levantar información, debe mostrar responsabilidad social, manejar office, manejar conflictos	pensamiento analítico y trabajo en equipo	las campañas, trabajos y seguimiento
30	LinkedIn	20 de julio 2025	Quito, Pichincha	Trabajador social	Empresa de soluciones integradas a movilidad urbana y estacionamiento	Confidencial	Mínima 1 año en un puesto similar	Título en trabajo social	Debe dar apoyo y orientación a trabajadores, comunidad, evaluar necesidades, proporcionar asesoramiento, coordinar con otras organizaciones, realizar visitas domicilio, documentar y soporte al talento humano	Habilidades de comunicación, empatía, capacidad de trabajar en equipo, comprensión, gestión del tiempo	Indica los beneficios como salario competitivo, seguro médico, oportunidades de desarrollo, ambiente inclusivo, programas de bienestar y apoyo



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Saavedra Granda Karen Johanna**, con C.C: **0916440159** autora del trabajo de titulación: **Perfil profesional del Trabajador/a Social desde las demandas del mercado laboral: un análisis documental con énfasis en las habilidades blandas de profesionales** 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, 01 de septiembre de 2025**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Saavedra Granda Karen Johanna**

C.C: **0916440159**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Perfil profesional del Trabajador/a Social desde las demandas del mercado laboral: un análisis documental con énfasis en las habilidades blandas de profesionales		
<b>AUTOR(ES)</b>	Saavedra Granda Karen Johanna		
<b>REVISOR/TUTOR</b>	Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	01 de septiembre de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	89
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Laboral, educación, social		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	perfil profesional, mercado laboral, habilidades blandas, trabajo social, universidad.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>El presente documento tiene como fin el analizar el perfil profesional requerido por el mercado laboral para trabajadores/as sociales, con énfasis en las habilidades blandas, a través del análisis de vacantes laborales y su contraste con el perfil de egreso de la carrera de Trabajo Social, con la finalidad de generar insumos que sirvan para la formación de profesionales de Trabajo Social. Su metodología de enfoque cualitativo se centró en una revisión documental, con un nivel descriptivo y comparativo, un tipo de investigación documental. La muestra fue de 30 vacantes laborales revisadas en dos plataformas de reclutamiento a nivel nacional. Obteniendo de esta manera que las grandes ciudades del país son las que buscan más trabajadores sociales para cumplir con sus funciones empresariales, especificando en cada caso los conocimientos técnicos, la normativa vigente, lo ético, lo metodológico y las habilidades blandas como un punto esencial en estos profesionales. Así como el contar con experiencia mínima de un año que permita cumplir con los requerimientos de cada puesto vacante, e ir ajustando el perfil profesional de los estudiantes de Trabajo Social de la UCSG para cubrirlos.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593984108865	<b>E-mail:</b> Karen.saavedra@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206</b>		
	<b>E-mail: cristopher,munoz@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			